



Libera la ricerca

Scienze Sociali

2



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

Emiliana Armano

Precarietà e innovazione nel postfordismo

Una ricerca qualitativa sui lavoratori della conoscenza a Torino



© 2010 Casa editrice Emil di Odoya srl
ISBN: 978-88-96026-26-7



Creative Commons
some rights reserved

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

Guadato il fiume, valicato il passo, l'uomo si trova di fronte tutt'a un tratto la città di Moriana, con le porte d'alabastro trasparenti alla luce del sole, le colonne di corallo che sostengono magnificamente i frontoni intarsiati di serpentino, le ville tutte di vetro come acquari dove nuotano le ombre delle danzatrici dalle squame argentate sotto i lampadari a forma di medusa. Se non è al suo primo viaggio l'uomo sa già che le città come questa hanno il loro rovescio: basta percorrere un semicerchio e si avrà la faccia nascosta di Moriana, una distesa di lamiera arrugginita, tela di sacco, assi irte di chiodi, tubi neri di fuliggine, mucchi di barattoli, muri ciechi con scritte stinte, telai di sedie spagliate, corde buone solo per impiccarsi ad un trave marcio. Da una parte all'altra la città sembra continui in prospettiva moltiplicando il suo repertorio di immagini: invece non ha spessore, consiste solo in un diritto e un rovescio, come un foglio di carta, con una figura di qua e una di là, che non possono staccarsi né guardarsi.

Le città invisibili
Italo Calvino

Indice

Prefazione, <i>Sergio Bologna</i>	11
Introduzione	15
PRIMA PARTE	
ASPETTI TEORICI	
1. Postfordismo, rischio, lavori della conoscenza	
1.1 La transizione al postfordismo	21
1.2 La conoscenza nel postfordismo	24
1.3 Il rischio come baricentro del sistema postfordista	28
1.4 Dal rischio concentrato al rischio diffuso	31
1.5 Il rischio e l'impresa flessibile globale	33
1.6 La deistituzionalizzazione dei percorsi lavorativi e l'informalità	36
1.7 La soggettività postfordista dei lavoratori della conoscenza	38
SECONDA PARTE	
LA RICERCA EMPIRICA	
2. Sull'“oggetto”	
2.1 Raccontare la soggettività come metodologia della ricerca	45
3. Il contesto della ricerca empirica	
3.1 Introduzione alla ricerca empirica	49
3.2 <i>Knowledge</i> e <i>creative economy</i>	52
3.2.1 Quale modello di <i>knowledge economy</i> per Torino?	54
3.2.2 Il ruolo della <i>knowledge economy</i> nella Torino postfordista	56
3.3 Le filiere di produzione dei servizi	64
3.3.1 La filiera dell'informatica, ICT e nuovi media	67
3.3.2 La filiera delle arti visive	72
3.3.3 La filiera del cinema	76
3.3.4 La filiera della formazione, ricerca, cultura	85

4. Risultati della ricerca: interpretazione delle interviste e costruzione di una tipologia

4.1	Caratteristiche del campione	95
4.1.1	Caratteristiche sociodemografiche	95
4.1.2	Composizione per genere di appartenenza	96
4.1.3	Composizione del campione in base all'istruzione	96
4.1.4	Caratteristiche delle attività e rapporto con la tecnologia digitale	97
4.1.5	Aspetti contrattuali	98
4.1.5.1	Durata dei contratti	98
4.1.5.2	Tipologie contrattuali	98
4.1.6	Composizione del campione in base all'ammontare del reddito	101
4.1.7	Composizione del campione per classe di addetti	102
4.1.8	Composizione del campione per quanto riguarda l'autonomia rispetto alla committenza dei servizi-prodotti	104
4.1.8.1	Modalità di relazione con i clienti/committenti	104
4.1.9	Reti lunghe oltre Torino verso la città globale: tipologia e localizzazione di lavori e clienti	107
4.1.9.1	Localizzazione dei committenti	109
4.1.9.2	Reti lunghe oltre Torino verso la città globale: ampiezza delle reti professionali	109
4.1.9.3	Reti lunghe oltre Torino verso la città globale: mobilità territoriale	109
4.2	Interpretazione delle interviste: le categorie sostanziali emergenti dalle narrazioni	111
4.2.1	Transizioni	113
4.2.2	Aspetti molteplici del rischio	115
4.2.2.1	Il rischio subito: discontinuità di reddito e di tutele contrattuali. Il rischio gestito: rete sociale e tutele informali	117
4.2.3	Autonomia e conoscenza	118
4.2.3.1	Tecnologia di rete e <i>mass self-communication</i>	121
4.2.3.2	Lavoro mobile, tecnologie digitali, mobilità temporale e spaziale	124
4.2.3.3	Dilatazione nel tempo e nello spazio	125
4.2.3.4	Lavorare per progetti: luci e ombre	126
4.2.3.5	Sradicamento	127
4.2.4	Autonomia e senso	128
4.2.4.1	Fluidità della comunicazione e dei ruoli	129
4.2.4.2	Organizzazione informale del lavoro?	130
4.2.4.3	Atmosfera <i>friendly</i> e informale, pragmatismo	132
4.2.4.4	Metterci l'anima	133
4.2.4.5	Gratificazione personale	133
4.2.4.6	Autonomia e immedesimazione	134
4.2.4.7	Autonomia e riflessività delle scelte possibili	134
4.2.4.8	Autonomia e autodeterminazione dei contenuti e delle modalità di lavoro	135

4.2.4.9	Autonomia e autodeterminazione economica	135
4.2.5	Gli atteggiamenti individuali di gestione del rischio	136
4.2.5.1	Paura della retrocessione	136
4.2.5.2	Neotaylorizzazione e lavoro “quick and dirty”	137
4.2.5.3	Reversibilità	138
4.2.5.4	Infedeltà aziendale	139
4.2.5.5	Individualizzazione	141
4.2.5.6	Diversificazione lavorativa e identità plurime e deboli, fluidità degli status	142
4.2.6	Informalità	143
4.2.6.1	Formazione delle capacità e capitale culturale	143
4.2.6.2	Informalità e apprendimento	146
4.2.6.3	Informalità e habitat	147
4.2.6.4	Autonomia, informalità e identità	149
4.2.6.5	Lo svuotamento delle regole formali	150
4.2.6.6	Il lato oscuro dell’informalità: tutele sociali informali	151
4.2.6.7	Relazioni informali e questione generazionale	153
4.2.6.8	Relazioni informali e provenienza sociale	154
4.2.7	Traiettorie e percorsi	155
4.2.7.1	Logiche di traiettorie lavorative nella filiera digitale	156
4.2.7.2	L’insicurezza da gestire nelle traiettorie professionali	158
4.2.8	Prospettive, aspettative, adattamento: il futuro	159
4.2.8.1	Il furto del futuro	159
4.2.8.2	Atteggiamenti di fronte al furto del futuro: ricerca di stabilizzazione e di realizzazione	161
4.2.8.3	Torino: un desiderio e un punto interrogativo	164
4.3	Elaborazione di una tipologia	167
4.3.1	Il concetto di tipologia secondo la <i>empirically grounded type construction</i>	168
4.3.2	Regole per la costruzione empirica della tipologia	169
4.3.3	Costruzione della tipologia: profili tipici del lavoratore della conoscenza	170
4.3.3.1	Il primo tipo: l’informalità ambivalente	171
4.3.3.2	Il secondo tipo: l’informalità come risorsa	172
4.3.3.3	Il terzo tipo: l’informalità come rischio	173
CONCLUSIONI		177
BIBLIOGRAFIA		197
INDICE DELLE TABELLE E DELLE FIGURE		213

APPENDICE I (CD ALLEGATO)

METODOLOGIA DELLA RICERCA

- I.1 Le scelte metodologiche per il disegno di ricerca
- I.2 L'intervista semistrutturata narrativa come tecnica di ricerca
- I.3 Lo schema di intervista

APPENDICE II (CD ALLEGATO)

RACCONTI DI PRECARIETÀ E INNOVAZIONE NELLA SOCIETÀ DELLA CONOSCENZA

- II.1 Le interviste della “filiera” degli informatici, ai *web workers*, realizzate a “Linux Day” e a “Virtuality”
- II.2 Le interviste realizzate ad “Artissima”
- II.3 Le interviste al “Festival del Cinema” e al “VRMMP” (Virtual Reality Multi Media Park)
- II.4 Le interviste all'Università, al Politecnico e presso enti di cultura e formazione

Prefazione

Per un certo tempo, credo, questo lavoro di Emiliana Armano sarà un punto di riferimento nella costituzione di schemi interpretativi della natura e della condizione del lavoro oggi. Perché? La risposta più immediata è quella che ne individua la ragione nel rigore metodologico, nella completezza delle fonti consultate e nell'esteso lavoro empirico. La mia opinione è diversa. L'ispirazione di questo lavoro viene da una tradizione che ha lasciato un segno, non importa come viene chiamata, è un tradizione di ricerca che si qualifica per la volontà di contribuire alla liberazione del lavoro. Da che cosa? Innanzitutto dalla rappresentazione che di esso viene fornita da chi non lo svolge, da un soggetto esterno, straniero, estraneo, che opera su un mercato diverso (accademico o politico fa lo stesso) e quindi ha degli interessi suoi propri, non necessariamente confliggenti ma comunque estranei a quelli dell'oggetto osservato. "La situazione della generazione flessibile e della precarietà è apparsa per lungo tempo – anche a se stessa – come un dato evidente e quasi atemporale, fino agli anni recenti, quando il pensiero, distaccandosi dall'evidenza dell'esperienza, non l'ha messa in questione, ne ha fatto un dato problematico, e sottoponendola al giudizio, ne ha tracciato una rappresentazione sociale", scrive l'Autrice. Aggiungerei che non si può studiare il lavoro senza scegliere tra due approcci mentali opposti: quello di chi impone al lavoro medesimo di riconoscersi in una rappresentazione fornita dall'esterno e quello di chi stabilisce un rapporto di cooperazione con il lavoro per riuscire a mettere in moto un processo di auto-rappresentazione. La scelta di assumere come punto di riferimento nella ricerca sul mondo del lavoro oggi la categoria del "rischio", mi sembra già una presa di posizione non equivoca. Rischio e insicurezza, rischio e incertezza sono caratteristiche fondamentali del lavoro oggi. Difficile metterlo in dubbio alla luce di una crisi come quella che abbiamo cominciato a conoscere nel settembre del 2008. Ma alcuni anni fa, quando Emiliana Armano ha iniziato a percorrere le problematiche del lavoro, non era altrettanto scontato, "il pensiero" stesso cui lei fa riferimento, benché mettesse in risalto i rischi insiti nella flessibilità (Gorz, Sennett, Gallino e altri) lo faceva spesso in riferimento a un optimum rappresentato dalla stabilità dei rapporti di lavoro fordisti e finiva inevitabilmente per ricorrere a quel modello, quando si sforzava d'immaginare un mondo migliore per il lavoro. Mi pare che Emiliana, scrupolosa lettrice di quel "pensiero", non conservi alcuna traccia di "nostalgia" per il vecchio e buon fordismo, malgrado sia cresciuta nella città che forse più di ogni altra ha fatto di quel modello un prototipo che ingabbia ancora oggi lo smagrito residuo di mentalità sindacale "conflittuale". L'assenza di un retro-pensiero che considera il fordismo una forma migliore di sicurezza del lavoro, la piena con-

sapevolezza dell'impossibile ritorno a forme capitalistiche di analoga stabilità del lavoro, la lucida coscienza che il lavoro oggi è "solo", consente all'Autrice di affrontare la tematica dei "lavoratori della conoscenza" senza pregiudizi, può dialogare con loro, intervistandoli, senza barriere mentali. Ne accenno a una sola: l'idea che esistono lavoratori della conoscenza perché viviamo in un'"economia della conoscenza" fondata sugli "intangibili", presentata come civiltà superiore rispetto a quella fondata sui beni materiali. Viviamo in un'economia capitalista, della rapina e del profitto, con una capacità distruttiva di risorse quale mai si era verificata, in particolare di risorse umane, di competenze, di curiosità, di passioni, di ricerca del bene pubblico.

Mi sembrano in linea con queste considerazioni tante risposte dei lavoratori intervistati in cui da un lato si trovano ben poche tracce di una memoria della "Torino della Fiat", di una Torino fordista, sia come modello positivo che negativo, e dall'altro ricorre con frequenza la constatazione che esiste uno scarto sempre crescente tra capitale umano e qualità della domanda di lavoro.

Risposte meditate a domande intelligenti.

Costruire un questionario è operazione assai complessa, presuppone un grado di conoscenza delle problematiche inerenti il soggetto molto sofisticata. Ma questo è il meno. L'operazione più difficile è quella, da un lato, di evitare che le conoscenze sulla materia si traducano in mezze risposte insinuate nelle domande e, dall'altro, di riuscire ad articolare le domande in modo che possano generarne altre su iniziativa dell'intervistato. Solo con un questionario "aperto", che lasci scorrere il dialogo senza impedimenti ma al tempo stesso venga tenuto in evidenza come un segnale stradale per non perdere la direzione di marcia, si può pensare di raggiungere dei risultati soddisfacenti. Sono convinto però che la padronanza della "tecnica" può essere sofisticata all'estremo ma nulla può sostituire l'intenzionalità politica nella capacità di penetrazione della soggettività. Non è il meccanico feed back intervistatore-intervistato che il vero ricercatore spera di ottenere, ma raggiungere una condizione dove ambedue si pongono delle domande e ambedue cercano delle risposte. Mi pare che il lavoro di Emiliana Armano da questo punto di vista non abbia nulla di cui rimproverarsi, ha tutti i requisiti richiesti dalla rispettabilità accademica ed è condotto in maniera tale che il processo di auto-rappresentazione del lavoro cognitivo oggi, primo passo per un riconoscimento della necessità di autotutela, ne riceve un'ulteriore significativa spinta.

Ha impostato il dialogo con i lavoratori cognitivi scavando nella soggettività, nelle motivazioni profonde delle loro scelte, ed è stata in grado di mettere in luce la grande disillusione di una generazione che aveva creduto nel lavoro come unico motore della mobilità sociale, aveva creduto nel potere di affermazione delle competenze individuali. Ingenuità, ossequio all'ideologia individualistica dominante? Può essere, ma il problema è un altro. Uno dei requisiti perché il lavoro, la competenza, possano essere acquistati come merce, sta proprio nel presentarsi sul mercato come specificità individuale, strettamente connessa alle doti caratteriali e relazionali. La domanda di mercato non riconosce un soggetto collettivo, un genere, una qualifica identificativa di un gruppo sociale (es. i laureati), conosce l'individuo. Il modo di funzionare del capitalismo, anche dopo la crisi, green shot o meno, non credo possa cambiare. La fiducia nelle proprie competenze e doti individuali è semplicemente il riconoscimento di sé come merce lavoro, è rendere esplicita la propria subordinazione a chi può deci-

dere o meno di servirsi di quelle competenze, in un contesto postfordista. Il punto sta nell'associare a quella fiducia un'idea di libertà oppure un'idea di rischio, il passaggio cruciale è quello di riuscire a distinguere “la conoscenza” come patrimonio individuale inalienabile dalla “competenza” come oggetto di scambio sul mercato. Se questa non è una distinzione fasulla, dobbiamo riconoscere che il sistema della formazione oggi, in particolare di quella superiore, sembra fatto apposta per sviluppare solo competenze, uccidendo spesso, più che la conoscenza, la sete di conoscenza. Le ricerche di Emiliana sul lavoro postfordista ci sono utili nel mettere a fuoco con maggior precisione temi di vasta portata, come il rapporto tra acquisizione di competenze e sviluppo di una propria conoscenza oppure tra pratiche relazionali e forme di coalizione. Se punto di partenza è la categoria del rischio, punto di arrivo non può che essere l'idea di autotutela.

Sergio Bologna

Introduzione

Torino, da simbolo del fordismo degli anni '60-'70, negli ultimi decenni è diventata una città-laboratorio di trasformazione sociale, teatro di intensi cambiamenti del modo di organizzare e pensare la vita e il lavoro. Questa ricerca si incentra sulla soggettività nel mondo socioprofessionale dei lavori della conoscenza, come tentativo di messa a fuoco di uno degli aspetti che riteniamo cruciali di questa trasformazione. È stato all'interno del dottorato in sociologia economica svolto tra il 2006 e il 2009 presso l'Università di Milano che ho potuto realizzare una ricerca empirica che affrontava il tema e questo libro ne riporta i risultati. Lo studio cerca anzitutto di contestualizzare teoricamente il frame: i cambiamenti del lavoro si possono inquadrare nella trasformazione delle relazioni sociali nel passaggio dal fordismo all'accumulazione flessibile. Una trasformazione da cui Torino è stata pienamente investita a partire da complessi fenomeni – tutti convergenti nella costituzione di filiere lunghe – quali la segmentazione del processo produttivo, l'outsourcing e le delocalizzazioni, fenomeni resi possibili da un lato con l'introduzione delle tecnologie di rete (Castells, 2002) e dall'altro con lo sviluppo della società della conoscenza (Rullani, 2004; Regini, Ballarino 2005; Boffo, Calderini, Gagliardi 2006, Berta, Pichierri, 2007; Butera, 2008). Dagli anni ottanta in poi gli studiosi e i sociologi che si occupano del mondo del lavoro, hanno iniziato a studiare i lavori della conoscenza (Bianco, Luciano 1982, Butera, 1990). Il concetto di “lavoro della conoscenza” (Butera, 2008) sembra non avere in sé un significato definito e univoco: è simbolo e metafora delle attuali trasformazioni nel mondo del lavoro. Se per alcuni è sinonimo d'autonomia, innovazione, tecnologia e mobilità, per altri è una condizione legata alla temporaneità dei contratti e delle identità professionali, generatrice d'incertezza.

La prima parte della ricerca è dedicata a chiarire sulla base di questo frame i concetti impiegati nella ricerca empirica, i concetti di rischio (Beck, 2000) e di flessibilità, all'origine dell'estesa e progressiva destandardizzazione del mercato del lavoro.

I temi della precarietà e dell'innovazione del lavoro vengono iscritti nel modo postfordista di vivere e lavorare nel quale la dimensione del rischio assume un ruolo baricentrico e oggettivo (Rullani, 2004). È evidente la differenza rispetto all'epoca fordista nella quale il lavoratore una volta entrato in un'organizzazione del lavoro si trovava di fronte a un percorso lavorativo regolare, di mercato “interno”, caratterizzato da stadi prestabiliti e ascendenti. Nella odierna società della conoscenza i soggetti, anche con elevate competenze, si muovono sempre più su un mercato “esterno”. Il rischio viene così trasferito dal sistema alle capacità dell'individuo (Bauman, 1999; Ranci 2002) il quale deve farsi carico di costruire

da sé un percorso lavorativo transitando attraverso contesti e forme contrattuali differenti. Dal momento che al lavoro sono richiesti un più ampio bagaglio di sapere e la messa in gioco di conoscenze, emozioni, relazioni, capacità comunicative, diventano importanti se non cruciali la soggettività, l'intenzionalità dei singoli, la relazionalità (Regalia, Sartor, 1992).

Segue la seconda parte dello studio, con l'esposizione dei risultati della ricerca empirica di tipo qualitativo sviluppata sul campo tra l'estate 2006 e la primavera 2007 attorno ad alcuni eventi della Torino postfordista¹, il cui focus è l'esplorazione di soggettività collocate nelle filiere della conoscenza. La ricerca empirica è stata realizzata con la raccolta di interviste a *knowledge workers* occupati in diverse filiere produttive, dall'informatica alle produzioni digitali, al web, ai nuovi media, alle arti multimediali, alle attività di formazione e ricerca. La presentazione dei criteri metodologici scelti per il campionamento e lo schema d'intervista utilizzato integrano questa parte mentre un capitolo introduttivo fornisce alcuni elementi di contesto utili a evidenziare la significativa consistenza occupazionale delle filiere in oggetto, filiere selezionate al fine di evidenziare lo sviluppo dei nuovi lavori² e il passaggio di Torino verso la società della conoscenza (Musso, Cominu, 2009).

Il corpo centrale dell'analisi è costituito dall'esposizione dei risultati della ricerca empirica.

L'interpretazione delle narrazioni raccolte riporta un ampio repertorio di categorie sostanziali (Glaser Strauss, 1967; De Maziere, Dubar 1997; Bertaux 2005) ricorrenti nei discorsi degli intervistati che rivelano nuove e spesso inattese soggettività del lavoro con inedite ricchezze e problemi appena espressi. Di quali aspetti si compone la precarietà nel postfordismo? Le categorie sostanziali che emergono dalle narrazioni ci portano a implementare le ipotesi inizialmente formulate a partire dal concetto di rischio in modo aperto e esplorativo. Nella parte conclusiva, attraverso la costruzione di una tipologia di traiettorie del lavoro della conoscenza, vengono così ridefiniti passando attraverso la ricerca sul campo e in maniera analitica i concetti di individualizzazione (Beck, 2000) e di soggettività flessibile (Sennett, 2001; Fullin, 2004; Gallino, 2004). Le nozioni di innovazione e di precarietà assumono allora un valore polisemico connotante i soggetti dal punto di vista della percezione sociale e delle nuove identità sociolavorative in via di costituzione (Bauman, 2004). La condizione ambivalente dei lavoratori della conoscenza diventa utile per osservare l'intero spettro del mondo del lavoro in trasformazione e non un gruppo sociale distinto.

Componente integrata oltretutto viva e intrigante della ricerca è costituita dall'Appendice su CD allegata (racconti di precarietà e innovazione nella società della conoscenza) che raccoglie l'accurata trascrizione per esteso di tutte le interviste biografiche raccolte tra l'autunno del 2006 e la primavera del 2007 durante gli eventi della Torino postolimpica e può essere letta anche come corpus a sé stante di narrazioni aperte a diverse e successive letture interpretative. Dalla voce di ogni singola intervista, direttamente, si possono cogliere sfumature preziose altrimenti non completamente sintetizzabili nei risultati dello studio.

¹ Virtuality (www.virtualityconference.it), Linux Day (www.Turinlibera.org/linuxday.php), Artissima (www.artissima.it), Festival del Cinema (www.Turinfilmfest.org) [05/22/2008].

² Tali tendenze occupazionali sono state descritte nell'intervento "I lavoratori della conoscenza a Torino" tenuto da Stefano Musso e Salvatore Cominu al Convegno "Lavoro, lavoratori e società della conoscenza", IRES Piemonte, 17 dicembre 2008, Torino (<http://www.ires.piemonte.it/note.pdf>), paper in corso di pubblicazione 2009.

La ricerca si è avvalsa inoltre di un secondo gruppo di interviste, ad alcuni esperti e studiosi torinesi della società della conoscenza che con le loro opinioni hanno contribuito a tracciare, nella fase preliminare, l'impostazione della ricerca.

Ringraziamenti

Desidero esprimere la mia gratitudine a Ida Regalia, coordinatrice del dottorato di ricerca che ha supervisionato i momenti di svolta dello studio, e a Gabriele Ballarino che ha dedicato cura e attenzione nei suggerimenti per la stesura. Un pensiero di riconoscenza a Enzo Rullani per le sue indicazioni sull'impostazione teorica della ricerca e a Davide Sparti per le preziose osservazioni sugli aspetti metodologici. Agli inizi della ricerca, una discussione con Angelo Pichierri mi è stata di chiarimento rispetto alle possibili direzioni di sviluppo. Durante lo svolgimento della ricerca empirica, numerose e importanti sollecitazioni mi sono arrivate anche via e-mail da Sergio Bologna, Steve Wright, Devi Sacchetto. Non ho ringraziato a sufficienza Salvatore Cominu per il confronto assiduo sul tema del lavoro della conoscenza a Torino e per i papers che gentilmente ha messo disposizione negli ultimi mesi. Durante tutti questi anni i colleghi dottorandi e ricercatori dell'Università di Milano mi sono stati accanto in questa avventura e hanno creato il clima di condivisione intellettuale per me ideale. In particolare, Stefania Marino, Kristin Carls, Raffaele Sciortino, Eleanor Colleoni e Andrea Pietrantonì per i numerosi e preziosi feedback di discussione sullo stato di avanzamento dello studio.

Tengo infine a ringraziare personalmente tutti i partecipanti alla ricerca empirica che si sono resi disponibili per le interviste; senza la loro partecipazione essa davvero non sarebbe stata possibile.

Un pensiero infine a Romano Alquati, mio riferimento intellettuale per tutti questi anni, del cui apporto critico purtroppo non ho potuto valermi in questo caso per ragioni contingenti.

L'intera responsabilità per errori e imprecisioni contenuti nel testo è naturalmente solo mia.

PARTE PRIMA
ASPETTI TEORICI

1. Postfordismo, rischio, lavoratori della conoscenza

1.1 La transizione al postfordismo

Un discorso descrittivo e interpretativo sulla soggettività nel postfordismo non può prescindere dal delineare sommariamente le ipotesi presenti nella letteratura sociologica sui processi di scomposizione/ricomposizione della forza lavoro nella modernità liquida (Bauman, 2002). In questo capitolo saranno presentate sinteticamente alcune tra le più significative di queste ipotesi.

Per fordismo si intende essenzialmente un sistema socioprodotivo caratterizzato da una produzione serializzata di massa potenzialmente illimitata, con una produttività industriale relativamente elevata e crescente. Esso è non solo segnato dalla centralità del lavoro salariato a tempo pieno e indeterminato, dalla rigidità del processo di produzione e dalla struttura gerarchica del comando sulla produzione, né soltanto dalle forme della rappresentanza del lavoro e dai contenuti del conflitto industriale generati sul suo terreno, quanto dalla regolazione dei rapporti sociali da parte dello stato come luogo di mediazione e di aggiustamento istituzionale keynesiano delle forze sociali (*fordismo regolazionista*)³. L'interpretazione prevalente a cui si fa riferimento quando si parla di crisi del fordismo è quella della *Scuola della regolazione* francese⁴ (Aglietta, Lipietz, Boyer, 1974). Secondo questa scuola i processi di trasformazione del mercato del lavoro devono essere considerati alla luce di una transizione che ha coinvolto il *regime di accumulazione* e il relativo *modo di regolazione sociale e politica* prima vigenti.

³ La definizione di “fordismo regolazionista” è elaborata con chiarezza in F. Gambino (1997: 215-240). Egli distingue il “fordismo dal basso” (legittimato dalla rappresentanza dei soggetti sociali) dal “fordismo dall’alto” (istituzionale).

⁴ Per quanto riguarda la scuola della regolazione il testo di riferimento fondamentale è Aglietta (1974). Il testo non è stato mai tradotto in italiano, vi è però la postfazione a cura di M. Aglietta *Regolazione e crisi del capitalismo*, del 1977, in Aglietta, Lunghini *Sul capitalismo contemporaneo*, Bollati Boringhieri, Torino 2001. Per la scuola regolazionista si possono vedere, tra gli altri, i seguenti lavori: R. Boyer, *La théorie de la régulation: une analyse critique*, La Découverte, Paris 1986; *A ‘Regulation School Perspective’ on Some French Empirical Works*, in “Review of Radical Political Economy”, vol. 18, n. 1-2 (1986), pp. 13-32; *Fordism and post-Fordism*, in W. Outhwaite e Tom Bottomore (a cura di), *The Blackwell Dictionary of Twentieth Century Social Thought*, Blackwell, Oxford 1993. Sull’interpretazione regolazionista del fordismo fino al 1991 si veda il volume di W. Bonefeld e J. Holloway (a cura di), *Post-Fordism and Social Form: A Marxist Debate on the Post-Fordist State*, MacMillan, Londra 1991, che contiene le indicazioni bibliografiche sul dibattito.

Secondo le tesi di Harvey (1997), che riprende parzialmente questa lettura, la crisi del fordismo⁵ e del suo modo di regolazione e la transizione verso ciò che egli chiama *regime flessibile di accumulazione* è databile dall'inizio degli anni '70. È da allora che nelle economie occidentali si ha una modificazione strutturale della società e della composizione sociale del lavoro. Queste trasformazioni hanno investito sia lo stato nazionale sia il welfare state costruito sul corrispondente modello di relazioni industriali. Harvey e altri studiosi come Jameson (1997) inquadrano l'interpretazione del postfordismo della società postmoderna nell'analisi del capitalismo dell'epoca della globalizzazione. La politica del *long term employ*, della stabilità dentro un contesto di sviluppo potenzialmente illimitato caratteristica dello sviluppo capitalista della fase fordista, cede il passo all'instabilità dei mercati azionari, all'oscillazione del ciclo economico, alle crisi finanziarie ed economiche che con periodicità accelerata investono intere zone del pianeta (Stone, 2004).

Proviamo ora a delineare a grandi linee e in sintesi alcuni elementi del dibattito⁶ sul postfordismo in modo da individuarne le linee fondamentali di sviluppo a livello macro e poter così successivamente contestualizzare la nostra ricerca.

Il termine *postfordism* è chiaramente presente in molte aree di ricerca quali la sociologia, l'economia, la scienza politica, gli studi urbani e dei diritti di proprietà internazionali (Amin, 1994). Come accennato la sua popolarità è principalmente dovuta alla scuola della regolazione francese, in parte ispirata dalla tradizione dell'operaismo italiano. Il termine si riferisce ad un modello sociale il cui modo di produzione non è più dominato dalle forme organizzate gerarchicamente e/o da un sistema di regolazione basato sulla negoziazione della distribuzione della ricchezza realizzata dai rappresentanti degli attori collettivi e da politiche di sostegno keynesiano alla domanda. Gli anni '70 segnano una svolta ben nota: il rialzo del prezzo delle materie prime, la crisi petrolifera e la tempesta monetaria collegate al venir meno del tasso fisso del dollaro, tutto ciò ha definito la nuova struttura del mercato globale (Bologna, 1974). La crisi delle politiche keynesiane statali si è declinata in maniera differente nelle diverse nazioni mentre un processo di concentrazione e decentralizzazione produttiva simultanea ha decostruito la composizione sociale del lavoro della grande fabbrica al fine di ridurre il costo del lavoro. Il cambiamento nel ciclo di accumulazione si è così espresso attraverso processi di trasformazione e diffusione di fenomeni sociali nuovi (Aglietta, 1976; Gambino, 1997).

⁵ Nei primi anni Venti in Europa, l'uso del termine "fordismo" è già affermato; in particolare, F. von Gottl-Ottlilienfeld, "Fordismus? Paraphrasen über Verhältnis von Wirtschaft und Technischer Vernunft" bei H. Ford und F. W. Taylor, Gustav Fischer, Jene 1924; H. Sinzheimer, *L'Europa e l'idea di democrazia economica* (1925), Quaderni di azione sociale, XXXIX, n. 2 (1994), pp. 71-74, a cura di S. Mezzadra. Negli anni Trenta il termine viene impiegato negli scritti di A. Gramsci e H. de Man. Vedi *Americanismo e fordismo* (1934) in A. Gramsci, *Quaderni dal carcere*, vol. 3, a cura di V. Gerratana, Einaudi Torino 1975, pp. 2137-2181. Per le sue note su *Americanismo e fordismo* Gramsci in carcere disponeva della traduzione italiana dell'edizione francese uscita presso Alcan di H. de Man, *Il superamento del marxismo*, Laterza, Bari 1929. Negli anni Sessanta in Italia la discussione sul fordismo viene affrontata da R. Alquati, in *Sulla Fiat e altri scritti*, Feltrinelli, Milano 1975, che raccoglieva i suoi scritti degli anni del periodo 1961-67 e nel volume di S. Bologna, G. P. Rawick, M. Gobbin, A. Negri, L. Ferrari Bravo, F. Gambino, *Operai e stato: lotte operaie e riforma dello stato capitalistico tra rivoluzione d'Ottobre e New Deal*, Feltrinelli, Milano 1972, raccolta degli atti di un convegno tenuto a Padova del 1967.

⁶ Touraine ha anticipato il dibattito introducendo già alla fine degli anni '60 il termine post industriale in *La società post-industriale*, Denoël-Gonthier, Paris 1969.

In generale, il delinearsi di alcune macro-tendenze di lunga durata è oggi divenuto molto più esplicito. Queste tendenze, descritte nella elaborazione del *capitalismo dei flussi* e della *città globale*⁷, si possono sintetizzare come segue: a) *flessibilità aumentata* nella localizzazione dei processi di produzione; b) espansione delle istituzioni finanziarie che funzionano a livello internazionale col conseguente trasferimento della proprietà e del controllo di grandi società; c) riorientamento dei flussi internazionali dell'investimento; d) *internazionalizzazione* dei servizi; e) accesso ai mercati periferici del lavoro per i settori economici importanti; f) *interazione* fra i mercati tradizionali, informali e locali di lavoro con quelli internazionali; g) aumento dei differenziali di remunerazione del lavoro, sia verticale che orizzontale. Questa serie di cambiamenti simultanei ha interagito con movimenti importanti di sottrazione-ritrazione delle attività produttive dai centri industriali consolidati e concentrati (Sassen, 1991) e di emersione di nuove grandi regioni comprendenti le zone economiche dinamiche, capaci di sfruttare i vantaggi della rete produttiva globale.

L'effetto di ciò sui processi di produzione dei prodotti e servizi è rilevante, pur senza aver determinato la scomparsa di zone importanti e ancora centrali di fordismo maturo (Rullani, Romano, 1998). Bisogna sottolineare che il toyotismo non è la negazione del taylorismo, né sono stati i processi della finanza globale a determinare in quanto tali la transizione al modo postfordista di produzione. Questa transizione è il risultato di un insieme di dinamiche complesse che hanno messo in discussione il fordismo in quanto forma sociale dominante nella quale il rapporto fra l'economia e la politica era determinato da una configurazione peculiare in cui il lavoro, il reddito, il consumo e la produzione, – accanto alla famiglia, alla scuola, alla fabbrica, ai rapporti di genere ed alle informazioni – erano ordinate come luoghi fisici e logici distinti e definiti e fungevano da macro-istruzioni sociali.

Per opposto, il modello postfordista è caratterizzato da forme di accumulazione flessibile (Harvey, 1997) che *possono essere integrate* con le forme altamente differenziate della rete tecnologica comunicativa. Così sono forme tipiche le delocalizzazioni delle produzioni, la fabbrica automatizzata e high-tech che convivono con le maquilladoras messicane e i templi della finanza globale. In questo modo il carattere internazionale dei *processi* di produzione e di controllo si riconfigura. I differenziali salariali tra le nazioni vanno a vantaggio dello sviluppo della rete di aziende sovranazionali. Di certo non abbiamo di fronte un mondo di separatezze bensì un mondo integrato e globalizzato in cui il collegamento fra le informazioni, la comunicazione, la conoscenza e la produzione sono elementi essenziali per il funzionamento di questa riconfigurazione. La conoscenza memorizzata nelle reti di informazioni e la cooperazione linguistica sempre più comune degli uomini e delle donne nelle loro azioni concrete vengono a formare il tessuto connettivo e costitutivo del capitale sociale delle società del postfordismo (Bagnasco, 1999: 65-85)⁸. La componente sociale dei *knowledge workers* si afferma come cruciale. La funzione di circolazione della conoscenza diviene diffusa e integrata. E la funzione di interconnessione da essa operata tra le parti del sistema socio produttivo diviene strategica.

⁷ La tematica della *città globale* e più in particolare la riflessione su logistica e capitalismo dei flussi che approfondisce e supera il capitalismo industriale è ampiamente sviluppata in Sassen (1991).

⁸ Come noto, nelle letture post-operaiste questa tematica è interpretata nei termini dell'affermazione del "General Intellect" marxiano.

1.2 La conoscenza nel postfordismo

Il paradigma postfordista conduce così alla questione della conoscenza che può essere vista sotto differenti profili.

Senza entrare qui nel merito delle varie letture sul versante teorico, vi è un aspetto rilevante: la centralità socioeconomica di lavori e attività della conoscenza e in particolare delle produzioni creative e culturali. Questa caratteristica di ordine generale va collocata nella fuoriuscita dall'economia fordista: “cresce il nuovo sistema produttivo terziario con caratteristiche specifiche assai diverse: la funzione di produzione è caratterizzata da un'alta intensità di lavoro qualificato, una scarsa intensità di lavoro non qualificato e soprattutto una bassa intensità di capitale fisso” (Pichiéri et al., 2007: 37).

Non si tratta soltanto di bassa intensità del capitale fisso; la conoscenza e lo scambio di conoscenza nel processo produttivo svolgono *il* ruolo di capitale e a differenza del capitale fisso possono essere riprodotti a un costo tendente allo zero in quanto beni comuni *non rivali e non soggetti a scarsità* che si *valorizzano nel momento in cui si scambiano e circolano* (Rullani, 2004; Bonomi, Rullani, 2005). Secondo questo modello teorico, nell'economia della conoscenza è la presenza decisiva della conoscenza incorporata nel lavoro qualificato e nelle reti informatiche a segnare il mutamento. In questa prospettiva, la conoscenza ha una presenza decisiva in quanto bene non economico che come l'acqua o l'aria non è soggetta a scarsità e non è esclusiva. Se la stessa nozione o procedura può essere usata/applicata contemporaneamente e fatta circolare tra più persone senza che si consumi o deperisca, questo elemento fa venire meno la funzione dei rendimenti di scala crescenti, centrale nella produzione fordista. Questo elemento viene meno nelle economie della conoscenza e dell'apprendimento. È però decisivo che la conoscenza si “situi” in una società aperta, con persone disposte a scambiare idee le une con le altre, dove la conoscenza possa essere socializzata, e in sintesi si generino quelle che vengono chiamate economie di apprendimento. Altra condizione è che la conoscenza circoli nei network sociali e nelle reti informatiche e dunque al di là delle barriere geografiche.

L'indicatore essenziale del postfordismo per quanto riguarda il lavoro diviene allora specificamente la *crescita di relativa importanza del processo informale* (Granovetter, 1991) legata al ruolo nuovo della conoscenza. Di questi fenomeni è necessario riconoscere la caratteristica distintiva. Sia lo sviluppo potente delle tecnologie dell'informazione sia la natura comunicativa sempre più diffusa e distintiva dei processi lavorativi fanno sì che la *questione comunicativa* (Castells, 1989) diventi importante trasversalmente in tutti i settori di produzione – di merci tangibili e intangibili.

Il *modo informazionale di sviluppo* – come definito da Manuel Castells (2002) – è caratterizzato specificamente dal fatto che *l'accumulazione di conoscenza induce la nuova conoscenza come la fonte primaria di valore e di cambiamento sociale a causa del suo effetto sui processi produttivi, culturali e amministrativi*. In termini generali, è evidente che ogni modo di produzione ha richiesto sempre l'accumulazione delle esperienze così come della conoscenza, generica e determinata. Tuttavia, seguendo Castells, la produzione nelle economie avanzate dei paesi occidentali è *produzione di conoscenza per mezzo di conoscenza*, determinata dalle interazioni produttive continue permesse dai *sistemi d'informazione in generale, tanto quanto dai nodi comunicativi e informativi particolari* cui appartengono i processi produttivi e sociali. Il nucleo delle tecnologie impiegate

in questi processi si compone dell'elaborazione delle informazioni che a loro volta svolgono il ruolo di prodotto iniziale e di materia prima. Il presupposto fondamentale è che, in ogni tornata tecnologica, l'innovazione dei processi è più importante di quella dei prodotti, i flussi delle informazioni sono sempre più interagenti con la sfera della vita. Castells osserva che il trattamento delle informazioni è una nuova formazione simbolica basata sull'insieme delle conoscenze esistenti, ovvero che *le informazioni codificate sono tratte dalla conoscenza scientifica e/o dall'esperienza sociale*. Di conseguenza, il ruolo principale e predominante delle tecnologie dell'informazione nell'innovazione è di stabilire un rapporto più stretto fra la cultura sociale, la conoscenza scientifica e lo sviluppo della produzione. Si tratta dei capitali culturali tratti dal "sociale" e delle capacità collettive per processare i simboli, ovvero la capacità strutturalmente determinata del lavoro di elaborare informazioni e generare conoscenza formale. Castells in questo modo definisce il *lavoro nella società dell'informazione*. Poiché la produzione e la manipolazione simbolica *non è un attributo dell'individuo*, più le informazioni vengono scambiate e maggiore è la manipolazione simbolica collettiva. L'elaborazione dell'informazione è il nucleo di tutti i processi di produzione, distribuzione, consumo e amministrazione. Nel postfordismo il modo di comunicare è "produttivo": la catena di comunicazione del flusso di produzione costituisce il lavoro piuttosto che essere un aspetto di esso. Come nota Virno, nella fabbrica fordista l'attività del lavoro era muta e la produzione una catena silenziosa in cui era inscritta tutta la correlazione interattiva fra i processi simultanei. Il lavoro vivente era posto principalmente all'interno di una organizzazione formale della cui rigidità faceva uso come fonte di relativo potere. Nella metropoli postfordista il processo lavorativo materiale può empiricamente essere descritto come *un insieme fluido e complesso di atti linguistici, una sequenza di asserzioni e un'interazione simbolica* (Virno, 1994). Ciò perché l'attività lavorativa è effettuata non solo affiancando il sistema delle macchine con funzioni di sorveglianza e di coordinamento, ma anche perché il processo di produzione usa la conoscenza, l'informazione⁹, la cultura e i rapporti sociali come "materia prima". Queste prestazioni linguistiche, oltre che nella generazione del prodotto, si risolvono nell'interazione comunicativa determinata tramite la loro esecuzione.

Il lavoro basato sulla comunicazione ha dunque una *natura intrinsecamente relazionale*, non ha una struttura finalistica predeterminata: l'obiettivo da raggiungere non è guidato rigidamente tramite un processo chiuso e predefinito bensì l'elemento unificante è rappresentato dal lavoro "linguistico" stesso. Non a caso, dal punto di vista sociale la crisi dell'era della razionalità astratta fordista è collegata alla terziarizzazione (Reyneri, 2002), alla crescita dei servizi alle imprese, alla crisi del breadwinner come sostegno principale della famiglia nucleare e all'emergere del soggetto lavorativo femminile e delle sue peculiari capacità comunicative. Una delle caratteristiche principali del lavoro postfordista è la mancanza di forma orientata e ordinata ovvero di obiettivo rigido del lavoro e la *femminilizzazione* dei modelli di produzione

⁹ A titolo di esempio si veda la funzione di comunicazione e controllo del bar-code. Mediante la lettura del semplice codice a barre è possibile regolare diverse funzioni aziendali che riguardano molteplici lavorazioni e che investono il ciclo di produzione di un medesimo prodotto. Le informazioni relative all'ingresso e allo stoccaggio-magazzino, la trasformazione, la contabilità fino alla distribuzione finale delle merci possono essere segnalate, gestite, integrate, pianificate in maniera efficiente e tenendo conto in maniera simultanea di fattori assolutamente eterogenei.

(Beck, 2000c: 96) dove la funzione relazionale del prodotto-servizio-processo, ovvero i fattori relativi a conoscenza, lingua, cura e servizio, prevalgono sull'elemento organizzazione gerarchica e formale. La fluidità, caratteristica delle relazioni di lavoro dei servizi e del terziario tende a generalizzarsi e a proporsi come modello. L'aspetto riguarda il *carattere relazionale della produzione di servizi* (Regalia, Sartor, 1992) che da modalità tipica del settore terziario tende a espandersi. Nel terziario la produzione di servizi implica intrinsecamente la preponderanza delle relazioni informali: un rapporto fra utente e fornitore basato sulla fiducia, sulla rappresentazione soggettiva che l'utente si crea del fornitore, rappresentazione che anticipa la qualità e il godimento del servizio fruito e che influisce sulla scelta del servizio stesso. Una relazione flessibile di lavoro della quale gli addetti che forniscono il servizio si devono fare carico attivo e adattivo alle circostanze, alla personalità e alle richieste degli utenti.

Ciò comporta che determinante per chi opera nei servizi è l'informalità, che si esprime attraverso le *life skills*, cioè le competenze che Cohen definisce *capitale biografico* e che attingono alla "vita personale" di un lavoratore (Cohen, 2001). Si tratta di competenze di vario tipo: *cognitivo* (riguardano il saper trovare soluzioni e prendere decisioni), *relazionale* (investono il saper interagire con gli altri), *affettivo* (nel gestire le proprie emozioni e mantenere una consapevole autostima). In breve: risorse umane da investire nella cooperazione. L'atto *biopolitico di cura* che si fonde nel lavoro e nella vita è la forma esemplare del lavoro vivente postfordista: il lavoro che riproduce un contesto relazionale (tipico della sfera privata) nello spazio pubblico. Il lavoro della comunicazione personale (di sensibilità e di cura) che il taylorismo della *one best way* usava considerare improduttivo e relegava al regno del privato acquista dignità pubblica e diventa immediatamente produttivo. Così il toyotismo adotta i modelli di relazioni di lavoro provenienti specificamente dai servizi, tipici dell'industria della cultura e della creazione artistica (Menger, 2002; Gazier, 2006; Pilmis, 2007)¹⁰ in cui la forza lavoro non può essere "passiva esecutrice di istruzioni" e "conflittuale", perlomeno nei modi in cui si è dato il conflitto industriale nel passato. La forza lavoro deve sapersi relazionare all'oggetto di lavoro in maniera attiva e creativa: importante diviene la soggettività motivata alla valorizzazione (Revelli, 1995). Così l'impresa postfordista può e deve essere magra, modulare, *networked*, virtuale e sovranazionale ma soprattutto è necessario un *processo di traduzione* nel quale le *knowledges da bene personale e sociale a circolazione informale* devono essere *trasformate* in prezioso *capitale intellettuale dell'impresa*. L'impresa trasforma la socializzazione delle conoscenze in innovazione dell'organizzazione e di prodotto. In particolar modo la "traduzione" è risorsa negli ambiti in cui l'inclusione della intera sfera linguistico-comunicativa nella produzione è fonte di nuovi equilibri di mercato definiti intorno alle definizioni della proprietà intellettuale (nuovi programmi software, copyright, ecc.). Nel collegamento simbiotico fra il lavoro e la produzione di conoscenza, la diffusione e socializzazione dell'informazione sono decisive, non nel senso tradizionale dell'apprendimento di una professione e del perfezionamento delle relative tecniche e strategie lavorative, ma nel senso del continuo mutamento delle competenze e della velocità incrementale con cui si riordinano le mansioni in uno scenario di estrema variabilità

¹⁰ P. M. Menger, *Portrait de l'artiste en travailleur*, EHESS, CNRS, Paris 2002; B. Gazier *Le retour du sublime, employeur et salarié. Tous sublimes*, EHESS, CNRS, Paris 2006; O. Pilmis, *Modello da seguire o respingere? Lo sguardo francese sulle recenti evoluzioni del lavoro. L'esempio delle professioni artistiche*, paper, EHESS, CNRS, Paris 2007.

fra occupazione, disoccupazione, formazione e addestramento. L'apprendimento infatti è acquisito spesso dalla forza di lavoro postfordista sotto forma di consumo culturale e socializzazione alle nuove tecnologie e l'impresa lo acquisisce spesso gratuitamente come *appropriazione* privata della cooperazione sociale. Ciò è particolarmente evidente nella forza lavoro legata ai nuovi cicli di produzione e nelle professioni digitali dove l'adozione del *mind-set di apprendimento permanente* non è più un'opzione tra le tante possibili ma è una necessità indifferibile pena la non sopravvivenza sul mercato del lavoro. La formazione non è né trasmissione di conoscenza né soltanto preparazione tecnica riferita a un'attività specifica; piuttosto, essa mira a condurre gli individui verso un determinato modello di vita e include il *capitale biografico*, l'insieme coerente di abilità e conoscenze logiche, comportamenti, gusti, valori, rapporti, inclinazioni e abitudini cognitive (Cohen 2001).

Analogamente è necessario sottolineare che la sfera comunicativa è influenzata costantemente dai mutevoli standard delle informazioni: un processo di digitalizzazione-standardizzazione di ogni attività umana che è impresso con i contrassegni della proprietà privata. Ne seguono la flessibilità, l'apprendimento continuo, la diffusione della precarietà e dell'incertezza che caratterizzano il modello sociale *liquido* (Bauman 1999) della società globale del rischio (Beck 2000c: 70). Economia della conoscenza, innovazione e precarietà si tengono insieme.

L'uso del termine fluido o liquido nelle descrizioni sociologiche è ambivalente, particolarmente quando fa riferimento a un contesto politico. In generale il termine denota una società non-statica, dinamica, mutevole, ma nella produzione postfordista presuppone un significato interamente nuovo dove l'esperienza comune è caratterizzata dall'*essere contingente delle cose e delle relazioni, qualsiasi sia la loro natura*, e dalla capacità di fornire un significato "senza memoria" e "senza progetto di lungo periodo" a partire dallo spazio in cui si situa la percezione temporale (Bauman, 1999).

Come nota Sennett (2001) nei modi flessibili di produzione si ha una *re-invenzione delle istituzioni e dei significati* che non permette continuità tra il passato e il presente. Il rischio, la flessibilità e la mobilità corrispondono all'indebolimento dei legami collettivi e della struttura delle esperienze che compongono la costituzione dei soggetti in quanto identità sociali. La metamorfosi del modo di produzione, dal fordismo "disciplinare" al postfordismo della modernità liquida e della società del rischio, ha reso la questione dell'insicurezza una caratteristica essenziale dell'esistenza quotidiana (Beck, 2000a; 2000b; Giddens, 1994). In un sistema *networked* si impongono la mancanza di coerenza e segmentazione delle esperienze che devono affrontare la mobilità, l'incertezza e il rischio su una base quotidiana e su una scala globale. Un sistema caratterizzato da flessibilità e precarizzazione produce una struttura del sé posta in un costante stato di recupero e aggiornamento con gli eventi in corso.

La flessibilità e la mobilità hanno i loro corrispettivi nella psiche. Sennett sottolinea la *corrosione del carattere umano nel capitalismo contemporaneo*. Essa non è causata da una mancanza di storia e di narrazione, bensì dall'opposto: è il prodotto delle *nuove narrazioni*, della diffusione e della generalizzazione delle esperienze di incertezza, dell'insicurezza generale e del rischio che riguarda gli individui e le istituzioni politiche e sociali.

1.3 Il rischio come baricentro del sistema postfordista

È Ulrich Beck che ci aiuta a delineare questa relazione tra società della conoscenza e rischio. Beck (2003) espone le modalità con cui il rischio opera nelle società occidentali giunte alla fine del XX secolo ed esamina le implicazioni rispetto ai modi in cui noi interpretiamo noi stessi, gli altri, le organizzazioni, le istituzioni, i governi. Sarà utile ripercorrere in sintesi questo modello della società del rischio che comprende i concetti di *modernizzazione riflessiva* e di *individualizzazione*.

L'autore tratta del rischio connesso al vivere nelle società occidentali contemporanee e non solo a un tipo particolare di rischio quale è il rischio "socioeconomico" legato a eventi del tutto specifici come ad esempio la disoccupazione, l'insuccesso di un'impresa, la mancanza di sicurezza sociale. Secondo Beck in tutte le culture tradizionali e anche nella società industriale fino alla soglia dell'epoca attuale, gli esseri umani si sono preoccupati dei rischi derivanti dalla natura esterna (nelle società tradizionali i cattivi raccolti, le inondazioni, le pestilenze). Tuttavia, egli distingue, vi sono due tipi di rischio: il primo è il *rischio esterno* cioè proveniente dagli elementi fissi della natura e della tradizione; il secondo è il *rischio costruito*, cioè *riconducibile all'impatto della nostra conoscenza manipolatoria sul mondo*. A un certo punto (molto recentemente in termini storici) abbiamo cominciato a preoccuparci meno di quello che la natura può farci, e più di quello che noi stiamo facendo alla natura; ciò segna la transizione dal predominio del *rischio esterno* a quello del *rischio costruito*.

Il concetto di rischio si lega così a quello di *riflessività* perché le ansie suscitate dai pericoli hanno l'effetto di mettere in dubbio le pratiche correnti. Con l'uso del termine *riflessivo* Beck fa riferimento a un'applicazione dei principi della modernità a se stessa. La modernizzazione riflessiva consiste di due fasi. La prima (detta fase del riflesso) è un aspetto della *transizione automatica della società industriale a quella del rischio*, una transizione nella quale i rischi sono prodotti in quanto parte dei processi di modernizzazione ma non sono ancora il tema centrale dei dibattiti pubblici o privati, né dei conflitti politici. Con la seconda (la fase della riflessione), la società industriale giunge, secondo Beck, a riconoscersi come società del rischio, acquista consapevolezza dei pericoli prodotti dalla modernità e ammette che tali pericoli mettano in discussione la struttura stessa dell'ordine sociale.

Tuttavia se il rischio è sempre stato pensato come un modo di affrontare il futuro, di gestirlo e condurlo sotto il nostro dominio, nella società della modernità riflessiva (Beck, 2001) i nostri tentativi di controllare il futuro tendono a ritorcersi contro di noi, costringendoci a considerare modi diversi di rapportarci con l'incertezza. Ben sapendo che la conoscenza tecnico-scientifica non possiede una consapevolezza completa di tali rischi, né è in grado di porre rimedio ai problemi che essa stessa ha creato, le persone oggi guardano ai saperi esperti con scetticismo. L'effettiva natura dei rischi è materia di continui *conflitti*, *principalmente tra chi elabora le definizioni sul rischio*, in primo luogo gli esperti, e chi ne fa uso nel pubblico dei profani (Lupton, 1999).

Nella concezione della società del rischio e della modernizzazione riflessiva che si ritrova negli scritti di Beck occupa un posto di grande rilievo anche il concetto di *individualizzazione*.

Per *individualizzazione* non si deve intendere estraniamento o isolamento. In Beck essa sta piuttosto a indicare una nuova esigenza caratteristica della tarda modernità: la necessità che

venendo a mancare le norme fisse e vincolanti della tradizione, con l'affievolirsi dei legami con le istituzioni della società industriale e con essi delle certezze, gli individui *si costruiscono da soli* le proprie biografie *scegliendo* tra nuovi e sempre mutevoli modi di vita (Beck, Giddens, Lash, 1999). Nella modernizzazione riflessiva, l'individualizzazione rappresenterebbe l'altra faccia della globalizzazione, l'aspetto riferito all'identità. L'essenza della modernità riflessiva consiste nella trasformazione dei ruoli sociali stabiliti, o più precisamente nell'*affrancamento* degli individui da tali ruoli, siano essi di genere o di classe (Beck, 2000: 112 ss). Per individualizzazione dobbiamo intendere, in altre parole, la "disintegrazione delle certezze della società industriale e, al tempo stesso, la necessità di trovare e inventare nuove certezze per se stessi e gli altri facendo a meno di quelle vecchie" (Beck, Giddens, Lash, 1994: 14). In conseguenza alla "*spinta sociale all'individualizzazione*" (Beck, 2000: 112) gli individui si sono visti costretti a diventare il centro della gestione della propria vita, assumendo soggettività multiple e mutevoli. Si tratta di una trasformazione sociale complessa e ambigua: "da un lato, significa libertà di scegliere, dall'altro pressione a conformarsi a richieste interiorizzate; da una parte, portare la responsabilità di sé stessi, dall'altra dipendere da condizioni che sfuggono del tutto al nostro controllo" (Beck, Beck-Gernsheim, 1990). Mentre in passato, nelle società della prima modernità, il destino degli individui poteva essere considerato pre-strutturato dalla casuale collocazione sociale che la nascita assegnava a ciascuno, il corso della vita è ora concepito come flessibile e aperto. Sono gli sforzi dell'individuo a modellarlo.

Beck definisce questo nuovo tipo di vita "biografia riflessiva" (Beck, 2000: 184), una biografia che ciascuna persona costruisce da sé. Rifugiarsi nelle istituzioni e nelle forme tradizionali non basta più per fronteggiare l'ansia e l'insicurezza, e gli individui devono rivolgersi a se stessi. Poiché il venir meno del ruolo forte delle istituzioni della società industriali ha reso le scelte da assumere via via più complesse e difficili, l'individualizzazione richiede agli individui nuove capacità. La pianificazione della propria esistenza, della sua qualità, del suo sviluppo richiede un esercizio continuo e intenso di riflessività. Si consideri, ad esempio, il lavoro o l'istruzione. Ciò che, secondo Beck, ci si aspetta dagli individui è che competano l'uno con l'altro per titoli e carriere, in una parola che si rendano artefici dei propri destini, rinunciando a contare sulle aspettative legate alla condizione sociale di partenza. Data l'impossibilità di aspirare a impieghi stabili, spetta ai singoli crearsi le proprie opportunità. Di fronte a un mercato del lavoro plurale e decentrato, di fronte alla minaccia della sottoccupazione o della mancanza di lavoro, ai lavoratori è richiesto di dimostrarsi flessibili e intraprendenti, di *sviluppare profili innovativi di comportamento*. Ma gli individui si trovano a doversi destreggiare tra il bisogno di autonomia e di espressione di sé e il bisogno di stabilità delle acquisizioni raggiunte, anche a livello emotivo. L'individualizzazione è perciò gravida di rischi (Beck, Beck-Gernsheim, 1990). Per quanto sia restituita, almeno in una certa misura, al nostro controllo, la vita ci appare meno sicura. Oltretutto non è che in conseguenza del processo di individualizzazione le disuguaglianze sociali scompaiano, o che la classe, il genere o l'appartenenza etnica perdano in capacità di strutturare le opportunità degli individui. Piuttosto la loro influenza sulle opportunità offerte nel corso della vita è diventata secondo Beck meno ovvia e meno facilmente riconoscibile. Si è cominciato a considerare le disuguaglianze in modo individualizzato, a percepirle come "disposizioni psichiche: (...) insufficienza personale, sensi di colpa..." (Beck, 2000: 153). Così, scegliere il corso di studi, l'impiego, oppure dover affronta-

re l'esperienza della disoccupazione tende oggi a essere considerato il risultato di un errore individuale di pianificazione e di scelta, più che l'esito di processi sociali più ampi.

Su di una linea di pensiero analoga Giddens si è occupato diffusamente dell'incertezza con cui gli individui delle società occidentali contemporanee affrontano la vita. Come Beck, Giddens ritiene che l'incertezza tragga origine dalla disillusione sulla reale natura del progresso umano realizzato nella modernità. Le sue considerazioni sul rischio sono dunque una sorta di prosecuzione dell'analisi sulla modernizzazione riflessiva. Giddens ritiene che il passaggio al tardo industrialismo (o modernità riflessiva) sia accompagnato da una trasformazione che incide radicalmente sulla forma e il significato della vita quotidiana.

Secondo Giddens, le nuove caratteristiche cruciali consistono nella riflessività sia istituzionale sia individuale associata al riorganizzarsi del tempo e dello spazio e al moltiplicarsi dei meccanismi di disaggregazione (1994). La modernità si potrebbe identificare con un "mostro" (uno *juggernaut*) di enorme potenza che collettivamente, come esseri umani, riusciamo in qualche modo a governare ma che minaccia di sfuggire al nostro controllo. Nella metafora il "mostro" schiaccia coloro che gli resistono e se a volte sembra seguire un percorso regolare, in altre occasioni sterza bruscamente e sbanda in direzioni che non possiamo prevedere. Il *distanziamento spazio-temporale* e lo *stradicamento* dai contesti locali contribuiscono a connotare la particolare condizione dell'uomo moderno che è segnata dalla percezione del rischio, *dalla sensazione di essere parte di un universo di eventi che non comprendiamo pienamente e che sono al di fuori del nostro controllo*.

Da questo concetto di rischio segue una riformulazione del concetto di *fiducia*, connesso altresì a quelli di *sicurezza* o *pericolo*. Si accentua il processo di stradicamento delle relazioni sociali dai contesti locali di interazione mediante l'impiego di mezzi di comunicazione (che possono trasferire informazione da un contesto all'altro e quindi facilitano i rapporti a distanza nel tempo) e di sistemi astratti di conoscenze tecnico-scientifiche (che possono essere impiegati in una vasta gamma di contesti diversi). Si configura un tempo e un luogo nel quale i rapporti fra le persone sono "assenti" perché dislocati lontano da un'interazione faccia a faccia. Il luogo diventa sempre più fantasmagorico. Il tempo e lo spazio si sono compressi, la circolazione di persone e cose è sempre più rapida, le cose e le relazioni sociali si svuotano dei loro significati stabiliti. Con lo sviluppo di *sistemi astratti*, la fiducia in *principi impersonali* e la fiducia in altre *persone anonime* diventano indispensabili.

Nel processo di disaggregazione i rapporti sociali sono tirati fuori da contesti locali di interazione e ristrutturati su archi di spazio-tempo indefiniti. Si tratta di meccanismi che "tirano fuori" le relazioni sociali dai loro contesti spazio-temporali per proiettarli in scenari più ampi. Questo avviene con riferimento a un meccanismo fondamentale: *la creazione di emblemi simbolici e di sistemi esperti cioè sistemi di competenza professionale o tecnica che organizzano ampie aree negli ambienti materiali e sociali* nei quali viviamo oggi. Si tratta di "sistemi di conoscenza tecnici la cui validità è indipendente sia dai professionisti sia dai clienti che li utilizzano" (Giddens, 1994). La natura delle istituzioni moderne è profondamente legata ai *meccanismi della fiducia nei sistemi astratti*. La fiducia opera in ambienti di rischio e si misura con l'assenza dei soggetti nel tempo e nello spazio. Secondo Giddens, in passato, data la prevalenza delle attività localizzate, lo spazio coincideva in larga misura con il luogo. Al contrario, "l'avvento della modernità separa sempre più lo spazio dal luogo favorendo i rapporti tra persone 'assenti', localmente di-

stanti” (1994: 29). Nelle condizioni della modernità la fiducia esiste nel contesto della generale consapevolezza che l’attività umana è socialmente creata piuttosto che essere data dalla natura delle cose o determinata a priori. Il rischio e la fiducia si compenetrano: la fiducia serve normalmente a ridurre o minimizzare i pericoli ai quali determinati tipi di attività risultano esposti.

1.4 Dal rischio concentrato al rischio diffuso

Al fine di qualificare ulteriormente il contesto teorico della nostra ricerca empirica nel quadro delle tesi di Beck, è utile fare riferimento alla definizione che legge specificamente nel postfordismo il passaggio da un sistema a *rischio concentrato* a un sistema a *rischio diffuso*. L’aspetto fondamentale che in questo paragrafo ci preme sottolineare è che il rischio che nella fase fordista viene assunto *unilateralmente* dall’impresa, nel postfordismo si decentra sul territorio e viene *traslato* nell’arcipelago del lavoro diffuso. Ciò segna il passaggio da un sistema regolato basato sulla *delega del rischio* e della *decisione* a un sistema a rischio e responsabilità diffusa (Rullani, 2005), ovvero “siamo passati da una logica di ripartizione della ricchezza a una logica di ripartizione del rischio” (Beck, 2000).

Perché il “rischio” è considerato l’elemento *oggettivo, baricentrico* (Rullani, 2005) e *ordinativo* del postfordismo? Per descrivere il *passaggio* dal regime a rischio *concentrato* a regime al rischio *diffuso* ripercorriamo sommariamente questo modello analizzando in che modo si è transitati dalla fase taylorista-fordista, alla quale corrispondeva la parcellizzazione del lavoro congiunta alla relativa stabilità del posto di lavoro, sino alla fase postfordista a cui corrispondono il rischio diffuso (che può trasformarsi in precarietà e/o innovazione) e la flessibilità lavorativa. Un aspetto centrale è dato dal fatto che nel sistema postfordista le istituzioni tipiche della società industriale si assumono sempre meno il rischio o la delega a prendere le decisioni per conto e in vece del lavoro con la stipula di contratti che tutelano, e in maniera estesa di riferimento generale al lavoro.

Secondo Beck, mentre nell’economia moderna l’impresa, i sindacati, i mercati, le tecnostutture di vario genere avevano tentato di amministrare i rischi della vita economica e sociale delle persone, nel neocapitalismo dell’economia globale gli automatismi e le tecnostutture possono sempre meno esentare le persone dai rischi sociali che rendono incerto il futuro individuale e collettivo. Nel fordismo era implicito un meccanismo di delega agli automatismi e ai sistemi esperti delle tecnostutture. Nella *delega del rischio* in parte all’impresa (verso il mercato) e in parte al sindacato (per la tutela collettiva) vi era un *preciso scambio politico* (Rullani, 2005) che *esentava i lavoratori e i cittadini dal rischio delle conseguenze dei loro comportamenti e dall’incombenza della conoscenza e della decisione*. Uno scambio tra rischio e potere. Lo scambio così descritto naturalmente ha potuto reggere fino a quando gli automatismi e le istituzioni sono stati in grado di mantenere le promesse.

La crisi e l’aut-aut più intensi si sono manifestati sul fronte dell’impresa dinanzi alla flessibilità imposta dalla globalizzazione. A rivelarsi fragile è stata in primo luogo l’*organizzazione* dell’impresa fordista. Nel nuovo contesto, l’impresa fordista inchiodata dalla rigidità delle procedure dimostra di non disporre più dell’idonea velocità di risposta ai problemi. Dinanzi

alla turbolenza dell'ambiente procedure quali la standardizzazione, la programmazione, la negoziazione, diventano fattori destabilizzanti. Le procedure generano nuova complessità anziché ridurla. La crisi a livello d'impresa viene allora risolta de-costruendo le architetture e le procedure rigide e formali del fordismo, promuovendo un'organizzazione flessibile d'impresa e su piccola scala integrata e decentrata allo stesso tempo, ridando fiato alle intelligenze condivise. Così "persone e intelligenze decentrate riescono molto meglio delle grandi organizzazioni burocratiche a far fronte all'incertezza, alla domanda di varietà, di variabilità e indeterminazione" (Rullani, 2005: 199), dunque alla "gestione del rischio". Mentre nel grande mecano fordista l'imprenditore era semplicemente un valutatore del rischio sulla base della razionalità e del calcolo dei mezzi, nella iper complessità postfordista questa utopia deterministica va in frantumi. Si tratta già di un rischio *costruito* (Beck, 2000) e non di un pericolo proveniente da *cose esterne* all'uomo (*absolute risk*) che si distingue dal rischio relativo a una dimensione soggettiva psico-sociale (Luhmann, 2001).

Rullani sottolinea che, a questo processo di diffusione del rischio "oggettivo", si accompagna *il mutamento delle identità lavorative*. Da schemi di comportamento precostituito (Lupton, 1999) si passa a profili innovativi di comportamento basati sull'apprendimento evolutivo, comportamenti che costruiscono le relazioni economiche anziché esserne "oggetto"¹¹. "L'imprenditore impara a trovare soluzioni differenti dagli altri, costruendo il proprio vantaggio competitivo... Il lavoratore impara come autorganizzare modalità e contesto del proprio lavoro... Il mondo economico si popola, di soggetti differenti e in rapido cambiamento, che non sono descrivibili da alcun algoritmo comportamentale a priori" (Rullani, 2005: 201) L'assunzione del rischio diffuso, la destandardizzazione, la deistituzionalizzazione dei percorsi lavorativi producono un *modo di lavorare relazionale e creativo* che richiede maggiore responsabilità e attivazione. D'altro canto, può alimentare nei soggetti la convinzione che l'unica soluzione è quella di far fronte agli eventi da soli e in ciò vi è un procedimento *individualizzante* (Beck, 2000)¹² e desolidarizzante.

Infatti, da un lato, i lavoratori instabili appaiono meno vincolati, e la loro libertà di scelta (intesa come discrezionalità sui fini, delle valutazioni sul mondo e sui percorsi da intraprendere) aumenta. Questa propensione unita alla capacità di adattamento sottolinea secondo alcuni autori l'aspetto della fluidità delle identità individuali (Bauman, 2000). La fluidità per Bauman significa lavoratori che pensano in modo diverso dal passato, si assumono dei rischi, hanno un atteggiamento di maggiore responsabilità individuale e non di delega. In questa prospettiva l'instabilità da essi non è vista come un ostacolo ma è considerata un'opportunità e addirittura una risorsa su cui fare leva (Fullin, 2004). D'altro canto, il medesimo atteggiamento individuale di assunzione del rischio produce una sorta di percezione di "onnipotenza" – che secondo Castel, consiste nella "survalorisation" dell'individuo – nel senso che davanti a fenomeni quali l'interruzione del lavoro, la disoccupazione ecc, il soggetto può reagire attribuendovi un significato di colpa e di fallimento legato unicamente al proprio percorso.

¹¹ Lupton sottolinea il meccanismo di separazione e di delega. Di norma la società industriale consegna la gestione del rischio affidandosi alla conoscenza astratta tecnico-scientifica, agli automatismi della razionalità di mercato, ai sistemi esperti. È implicito un atteggiamento di disvalore per chi pur avendo esperienza diretta del rischio, non fa riferimento a ciò.

¹² Nello specifico, Beck parla di "*spinta sociale all'individualizzazione*" (2000: 112).

La ragione è che essendo (sovra)responsabilizzato l'individuo non riesce più a distinguere e a riconoscere la portata sociale degli eventi e tende a leggerli come il risultato di un *proprio* comportamento soggettivo in questo caso erroneo, inidoneo, non all'altezza delle situazioni. Come emerge anche da recenti ricerche empiriche sui nuovi lavori (Fullin, 2004; Accornero, 2006) sviluppate tramite interviste a lavoratori instabili, il fattore rischio e responsabilizzazione gioca nelle nuove identità del lavoro un ruolo ambivalente.

Soggetti lavorativi che si assumono continuamente il rischio possono essere portati a ritenere che gli eventi negativi siano prevalentemente il risultato delle proprie azioni-intenzioni e dunque ad avere una *minore predisposizione* a condividere e socializzare con gli altri la messa in comunicazione di criticità, a essere meno disposti a mettersi in gioco in termini di *ricerca comune*, di diritti collettivi e di soluzioni collettive e negoziate.

1.5 Il rischio e l'impresa flessibile globale

Dobbiamo ai recenti studi di Luciano Gallino, tra gli altri, l'aver affrontato il tema della diffusione del rischio sociale in relazione allo sviluppo dell'impresa globale. Gallino sottolinea un nuovo modello organizzativo d'impresa che si è sviluppato soprattutto negli anni Novanta e deve molto alle ITC e la relazione fondamentale tra la precarietà del lavoro e la nuova forma di impresa. Un modello che Berger ha poi recentemente denominato il modello "Lego" (Berger, 2007). "Secondo il nuovo modello organizzativo, un'impresa tende a diventare virtuale nel tempo e nello spazio. Diventare virtuale significa che, al limite, essa può constare di un indirizzo di posta elettronica, eventualmente di uno spazio fisico minimo, dove lavora un numero minimo di persone; mentre tutta la sua attività produttiva, che può essere molto rilevante, viene distribuita nel tempo e nello spazio attraverso concessioni, commesse, contratti con altre aziende e con subappaltanti" (Gallino, 2004: 14-5). Il lavoro dell'impresa si focalizza sulla gestione di complesse catene di subappalti e subfornitura fuori e dentro la propria sede. Così succede che il nucleo centrale dell'impresa investe in un numero ristretto di addetti e nel frattempo ne impiega molti nel mondo¹³. "L'aspetto da tenere presente è dunque quello di un'impresa che è fatta di nodi, di momenti di attività, di contratti con aziende che ricevono commesse e che realizzano queste commesse dentro e fuori gli impianti dell'impresa motrice, dell'impresa titolare". Ognuno di questi contratti è a sua volta flessibile, può essere revocato in qualsiasi momento in base a valutazioni sulla non conformità del bene o del servizio fornito. "Ci troviamo, quindi, di fronte a una moltitudine di aziende che producono beni e servizi per un'impresa titolare e che sono precarie, perché nessuna di loro potrà essere certa di avere un'altra commessa la settimana dopo o il mese dopo, per non dire di

¹³ Gallino (2004) riporta degli esempi di questo modello di flessibilità dell'impresa globale. Il caso della Nike, che impiega negli USA circa 1000 persone e 400.000 nel mondo, tramite lunghissime filiere di subappalti. Analogamente Benetton occupa in Italia circa 800 persone a fronte di 25.000 nel mondo. Ciò non accade solamente con produzioni che si possono considerare a media tecnologia come l'abbigliamento sportivo. Vi sono anche casi di produzioni ad alta tecnologia come quello della Porsche, marchio leader dell'industria automobilistica europea nel mondo. Più del 90% delle proprie auto viene prodotta attraverso catene di piccole-medie imprese dislocate su scala globale.

previsioni a un anno che, pur limitate, sono diventate eccezionali nei piani aziendali. Da questo insieme di rapporti contrattuali, ciascuno a breve termine, deriva l'esigenza di poter disporre di forze di lavoro nel modo più flessibile e precario possibile" (Gallino, 2004: 15). Questo modello organizzativo flessibile presuppone un nuovo paradigma organizzativo incentrato sulle *information technologies*, sulle reti di telecomunicazioni estese, sulle forme di automazione come la robotizzazione del *manufacturing*. Alla rivoluzione tecnologica si affianca la trasformazione radicale nell'organizzazione produttiva, quella che viene chiamata *reingegnerizzazione organizzativa della produzione (reengineering)*. Attraverso l'*outsourcing* o l'*esternalizzazione*, l'impresa si delocalizza produttivamente affidando a ditte esterne la fornitura di parti fondamentali del prodotto, la fornitura di servizi come le attività di consulenza e/o la fornitura di personale. Questa attività di decentramento si manifesta nelle forme del *sub-appalto*. La reingegnerizzazione si compie attraverso la cosiddetta *terziarizzazione* (Ballarino, 2002), ovvero la crescita parallela di tutto quell'insieme di attività incluse nella *service economy* (Borghì, 1998: 96) e si manifesta con crescita degli occupati nei servizi. Altri interventi di *reengineering* sono invece diretti, in modo particolare, all'abbattimento dei costi di produzione che nel fordismo venivano ammortizzati grazie all'aumento dei volumi produttivi, e ora, per la sopravvivenza dell'impresa, devono essere il più possibile ridimensionati (per esempio la riorganizzazione della funzione di magazzino secondo il sistema *just in time*). La configurazione complessiva è sempre più quella della rete (*network*), composta da diversi nodi sparsi su un ambito spaziale molto vasto, attraversati da una fitta rete di relazioni. Il vantaggio che questa configurazione apporta consiste nel fatto che l'eliminazione di uno o più nodi, divenuti improduttivi, non danneggia necessariamente il sistema nel suo complesso.¹⁴ Questo è un aspetto importante: ci troviamo cioè di fronte non a imprese ma a *filiera dentro reti lunghe* (Castells, 2002) nelle quali essenziali sono elementi quali le *teste di filiera* e i *nodi della rete* (Butera, 1990).

In questa situazione diviene strategico il ruolo della comunicazione, delle ITC, dal duplice punto di vista della distribuzione e della produzione: "È la comunicazione che permette di realizzare il rovesciamento del rapporto tra produzione e consumo, offerta e domanda, ed è sempre la comunicazione d'informazioni che esige di strutturare il processo produttivo nel modo più flessibile possibile, rompendo tutte le rigidità connesse al modo di lavorare degli impiegati" (Marazzi, 1999: 13). Dal punto di vista della distribuzione, le tecnologie informatiche hanno permesso alle imprese produttrici di acquisire il controllo sui principali flussi di dati provenienti dalla clientela¹⁵ e quindi di poter controllare la redditività di un prodotto e il suo ciclo di vita. Il rovesciamento tra offerta e domanda consiste proprio in questo: sono le *vendite effettive* a comandare gli approvvigionamenti e, di conseguenza, la produzione stessa delle merci. Dal punto di vista della produzione, la comunicazione stravolge l'organizzazione del lavoro del precedente assetto fordista. Nel nuovo modo di produrre comunicazione e produzione talvolta arrivano a sovrapporsi. Nel sistema fordista infatti, le decisioni, "gli ordini", venivano comunicati dai vertici della piramide gerarchica agli strati inferiori, che doveva-

¹⁴ Viene a cadere, quindi, la rigida organizzazione gerarchica della fabbrica fordista, strutturata secondo un modello piramidale che vedeva gradi crescenti di potere decisionale e di controllo e una comunicazione rigidamente *top-down*. Essa infatti non risulta più funzionale per un'impresa che deve imparare sempre di più a confrontarsi con gli imprevisti, ad essere flessibile, a seguire le esigenze del mercato, a interagire con l'ambiente.

¹⁵ Per esempio con l'utilizzo nei supermercati dei lettori ottici dei codici a barre.

no eseguirli senza poter apportare cambiamenti, secondo un flusso comunicativo chiamato tecnicamente “autoritario” o “top-down” (Revelli, 1995: 165). Nell’impresa flessibile, invece, il flusso informativo non procede più soltanto dal centro alla periferia ma percorre tutto il sistema attraverso *feed-back* continui. Abbiamo così un modello reticolare di impresa dove l’elemento informativo è decisivo per la flessibilità organizzativa (Maraschini, 2002). Un passo oltre: secondo l’approccio dell’*economia delle esperienze* (Pine, Gilmore, 2000) anche il cliente, come portatore di gusti e sensibilità, veicola e fornisce inconsapevolmente informazioni preziose. Queste costituiscono il valore aggiunto distintivo delle merci, l’insostituibile “materia prima”; ed egli, “fornitore” involontario e gratuito di informazioni, diviene dunque interno a questo schema produttivo come un nodo terminale della rete.

Non si intende sostenere che il futuro del capitalismo informazionale stia nelle piccole imprese, o sull’altro versante semplicemente nelle imprese transnazionali in quanto tali, quanto piuttosto nello sviluppo di reti che coinvolgono imprese grandi e piccole a scala globale, secondo la dinamica che Castells definisce di *cross-border network* (Castells, 2002). L’impresa a rete ha quindi precise gerarchie, nodi di comando e condizioni di subalternità. Ogni nodo svolge un ruolo ben specifico, ma può essere bypassato nel caso che le condizioni “ambientali” di quello specifico nodo non soddisfino più i requisiti di competitività e di ricerca del profitto.

Passando dal modello d’impresa ai processi organizzativi del lavoro, il nuovo contesto postfordista implica l’abbandono della vecchia pianta organica sovra-dimensionata per far fronte alle punte di mercato nella direzione di una struttura “a fisarmonica”, capace di rispondere in tempo reale alle punte e alle gole di mercato¹⁶. Il modello di struttura flessibile del lavoro è descritto da Harvey con il modello *centro-periferia* (*Flexible Patterns of Work*) caratterizzato da una struttura d’impresa a *gradi crescenti di rischio*. Il modello si articola in più parti: vi è un *nucleo*, sempre più esiguo, costituito da lavoratori dipendenti, permanenti e a tempo pieno, importanti per l’organizzazione produttiva ma adattabili e flessibili, soggetti alla mobilità geografica e alla flessibilità di tipo *funzionale e dunque soggetti soltanto a una bassa sopportazione del rischio aziendale*. Attorno a questo nucleo si colloca una *periferia* di lavoratori soggetta a sua volta alla flessibilità *numerica* costituita da due sottogruppi: il primo formato da dipendenti a tempo pieno con capacità altamente disponibili sul mercato, di routine, e quindi soggetti a grande sostituibilità e ad alta rotazione; il secondo, da lavoratori part-time, occasionali, temporanei, che assicurano una flessibilità ancora maggiore. Nucleo, primo gruppo periferico, secondo gruppo periferico godono di gradi decrescenti di sicurezza lavorativa, di fruibilità dei diritti, di livelli salariali mentre *crescenti sono i gradi di rischio*. Harvey pone un terzo livello, agli estremi della periferia, non direttamente collegato al cerchio aziendale, per il quale il grado di flessibilità è ancora maggiore dei primi due, e li colloca il lavoro autonomo, l’appalto e il subappalto, i lavoratori reclutati con le agenzie di lavoro temporaneo. Harvey sottolinea che uno dei cambiamenti più radicali ha riguardato la crescita del subappalto. “Il subappalto organizzato, per esempio, offre la possibilità di creare piccole aziende, e in alcuni casi far rivivere e fiorire quali parti fondamentali e non accessorie del sistema produttivo vecchi sistemi di

¹⁶ Lo schema Toyota è tradizionalmente ritenuto il pioniere dell’organizzazione del lavoro flessibile *just in time*, su cui v. per tutti Coriat (1991).

lavoro” (1997: 191). Il modello schematico così descritto da Harvey è stato poi ampiamente sviluppato e affinato nella successiva letteratura (Butera, Bagnara, Cesaria, Donati, 1997; Cooper, 2005).

Uno degli aspetti che questo modello evidenzia sin dalla originale formulazione è la tendenza in atto alla riduzione del numero dei lavoratori del “nucleo” e alla loro sostituibilità con una forza lavoro flessibile, facilmente reclutabile e altrettanto facilmente liquidabile e senza costi a seconda delle esigenze produttive (Harvey, 1997: 188). Anche le funzioni che richiedono elevata professionalità (progettazione, gestione finanziaria, direzione, gestione risorse umane, pubblicità) sono esternalizzabili. Il modello occupazionale di questo capitalismo “digitale” si basa sul fatto che la forza lavoro è *mobile* e occupata nelle imprese di servizio alla produzione¹⁷. Le quali talvolta celano lavoro para-fordista. Emerge trasversalmente il profilo dei *knowledge and flexible workers*, salariati e consulenti ad alta specializzazione, come “lavoro tipico postfordista” (Rullani, 2003), una *forza-lavoro* intermittente espressione della capacità di elaborare simboli.

1.6 La deistituzionalizzazione dei percorsi lavorativi e l’informalità

Mentre nella società fordista il lavoro era in sé sufficiente a produrre un’identità stabile e a garantire l’integrazione sociale, con la diffusione delle forme di lavoro postfordista e destandardizzato lo svolgimento di un lavoro, nella misura in cui può essere transitorio, con uno status temporaneo, provvisorio e imprecisato, non determina necessariamente e automaticamente una definizione dell’identità professionale né il raggiungimento di uno status sociale.

Il processo di individualizzazione e la perdita di importanza della strutturazione tradizionale dei percorsi di lavoro e di vita, coincide con lo sviluppo delle cosiddette *società integrate* (Olagnero, 2005), cioè con le società che non codificano semanticamente le varie fasi del corso di vita e i tradizionali passaggi che le corrispondono, dalla formazione al lavoro, all’età adulta, alla vecchiaia. Nell’epoca fordista il lavoratore qualificato, una volta entrato in un’organizzazione aziendale, aveva davanti a sé un percorso lavorativo di mercato “interno”, scandito da stadi formalizzati, predeterminati e di norma lentamente ascendenti, in cui a ogni livello corrispondeva un aumento di salario e di qualifica professionale. Oggi invece, assistiamo a processi di deistituzionalizzazione dei percorsi lavorativi e di destandardizzazione del lavoro in cui anche il lavoratore che dispone di elevate competenze si muove sempre più su un mercato esterno. La conseguenza è un tipo di società in cui vi è contemporaneamente maggiore mobilità congiunta al bisogno continuo di assunzione individuale del rischio. E allora diventa importante la soggettività, l’intenzionalità dei singoli più che il programma a priori di carriera previsto all’interno dell’impresa.

¹⁷ Sul concetto delle *imprese di servizio alla produzione*, fondamentale è l’elaborazione di Sassen (1997). Il discorso di Sassen permette di non perdere di vista la circostanza che *i servizi al produttore sono dei meccanismi che organizzano e dirigono gli scambi e i servizi economici per un corrispettivo di mercato* e riguardano le aree del management aziendale generale, di quello finanziario e legale nonché l’innovazione, lo sviluppo, l’architettura amministrativa, il personale, le tecnologie produttive, le riparazioni, i trasporti, la comunicazione, le distribuzioni all’ingrosso, la pubblicità, i servizi di pulizia, sicurezza, deposito e archivio, *per le imprese*.

Come recenti ricerche mostrano, ciò vale particolarmente nel lavoro della conoscenza che presenta *knowledge workers* prevalentemente con *relazioni contrattuali deboli*, transitori da un contratto a un altro (Cesaria, 2008). *Knowledge workers* che lavorano alcuni anni in un'azienda e rimangono poi in un network socioprofessionale ampio che alimenta competenze, attività e relazioni. Per questo motivo è più preciso parlare di *percorso lavorativo e di ambiente*, piuttosto che di *carriera*, termine che rimanda a un'esperienza storica determinata e caratterizzata da un ordine predefinito. Il percorso va inteso come un racconto riferito alle successive posizioni professionali nel tempo senza che si rinvenga un qualche ordine a esse sotteso.

Prevedere gli esiti di questi percorsi potenzialmente aperti ma strutturalmente indefiniti – le carriere senza confini – è più difficile rispetto a quello che avveniva nel sistema fordista, in cui le competenze e le carriere retributive si accumulavano lentamente e incrementalmente nel tempo (Bertolini, 2002). In Italia è in corso un dibattito sul fatto che queste forme costituiscano solo una modalità di accesso nel mondo del lavoro verso il lavoro stabile o se siano forme che accompagnano il percorso lavorativo dell'intera vita professionale solo di alcune fasce, in alcuni ambiti del lavoro, rinforzando la segmentazione del mercato del lavoro (Reynier, 2002). Certo è che soprattutto per molti giovani investire sul proprio futuro lavorativo significa “giocare d'azzardo”: come indica Sennett (2001) infatti la società moderna obbliga l'individuo a spostarsi tra una posizione lavorativa e l'altra, senza essere in grado di prevedere gli esiti dello spostamento e con la consapevolezza di avere poche chances di successo.

I percorsi lavorativi nel postfordismo si strutturano e si modificano continuamente sulla base sia di variabili soggettive, le aspettative e le aspirazioni dei soggetti, sia oggettive, il capitale umano posseduto dai lavoratori e le opportunità offerte dal contesto locale specifico e dal settore di riferimento.

Per i lavoratori della conoscenza la variabile soggettiva è costituita dal saper progettare e costruirsi un percorso professionale coerente tra impieghi instabili (Fullin, Magatti, 2002). Il rischio è la perdita della capacità di riconnettere le varie esperienze lavorative in un *percorso coerente dotato di senso*. Come bene mettono in evidenza Luciano e Santi (2002: 10) “solo un agire strategicamente orientato e riflessivo può mettere (gli individui) in grado di progettare un futuro incerto e di orientare la propria rotta verso scenari scarsamente definiti, pronti a cambiare rotta quando cambia il vento”. Detto questo, niente garantisce l'esito finale. In ogni caso, il rischio è trasferito dal sistema alle capacità dell'individuo (Beck, 2000; Bauman, 1999; Ranci 2002) che deve essere in grado di costruire da sé un percorso ascendente a livello di competenze e di reddito e di evitare spostamenti laterali ambigui, ovvero i casi in cui “una persona crede di muoversi verso l'alto, in una rete fluida in effetti si sposta solo orizzontalmente” (Sennett, 2001: 84).

A differenza della fase fordista diventa quindi più importante riconoscere la *soggettività* che si genera e ridefinisce a partire dalla deistituzionalizzazione dei percorsi lavorativi, in una dimensione di informalità delle relazioni sociali. La soggettività è *sinonimo di intenzionalità* e quindi di capacità relativa alla identificazione di fini rilevanti e alla costruzione di *corsi d'azione dotati di senso sia in riferimento a un attore che ad altri soggetti sociali*. Nel postfordismo, la soggettività, intesa come intenzionalità, assume più peso che in passato perché minori sono i percorsi istituzionali prestabiliti e formalizzati a cui affidarsi e pertanto più alta è la valenza dell'apporto che il soggetto può dare ai processi sociali.

Ecco perché nella natura della soggettività postfordista un ruolo chiave è svolto dall'*informalità*, dai fattori extraeconomici di tipo sociale, storico e valoriale, le relazioni comunitarie in grado di generare fiducia e capitale sociale (Bagnasco, Piselli, Pizzorno, Trigilia, 2001), i repertori cognitivi condivisi e il "saper fare" diffuso. Le forme di organizzazione sociale, da questo punto di vista, non sono determinate dal gioco indipendente delle forze economiche; al contrario, "gli attori non si comportano e non decidono come atomi al di fuori di un contesto sociale [...], i loro tentativi di compiere azioni intenzionali sono, invece, radicati in sistemi di relazioni sociali concreti e attivi" (Granovetter, 1991: 55-56). Sotto questo profilo, il comportamento socioeconomico è incorporato (embedded) in reti di relazioni interpersonali e l'azione è sempre socialmente situata e non può essere spiegata unicamente in riferimento a motivazioni individuali.

Nel postfordismo l'informalità delle relazioni sociali non si sostituisce e non cancella l'importanza delle istituzioni e dei sistemi di regole, ma al contrario li investe e si incorpora in essi ridisegnando la soggettività postfordista, che è a questo punto necessariamente precaria proprio perché incentrata sul sistema informale delle relazioni, non codificato, non codificabile e soprattutto per sua natura continuamente reversibile.

In questo modello sociale allora, la *precarietà* e l'*innovazione*, le due polarità tipiche del *capitalismo globalizzato*, coesistono in un rapporto di opposizione, intreccio o semplicemente giustapposizione (Rullani, 2005).

Per comprendere come la condizione postfordista possa avere un suo peculiare statuto ed essere contemporaneamente una *fonte di ansia* e uno *strumento di libertà*, è bene fare nuovamente riferimento al pensiero di Beck, il quale sostiene che l'aumento dell'incertezza si traduce in un processo di individualizzazione che costringe gli uomini a fare di se stessi il centro dei propri progetti e della propria condotta di vita e contemporaneamente amplia le loro possibilità di azione (Beck, 2000a). Il fatto che i soggetti sentano su di sé tutta la responsabilità della definizione dei propri percorsi (e dei rischi che ne derivano) ha una duplice valenza. Infatti, con il processo di individualizzazione, l'incertezza da caratteristica del contesto in cui gli attori si muovono diviene sempre di più anche una peculiarità dei progetti che essi elaborano, assume cioè una dimensione soggettiva. Di fronte a un contesto altamente mutevole, l'individuo, al suo livello, si trova dunque a dover compiere scelte sempre più complesse e deve continuamente prendere delle decisioni puntuali e generali senza avere un quadro preciso delle loro conseguenze e del contesto. Proprio in questo, però, si delinea l'altro aspetto del processo di individualizzazione, ovvero l'ampliamento degli ambiti di libertà e di autonomia per i soggetti. L'incertezza percepita soggettivamente è infatti l'incertezza propria dell'attore in grado di compiere delle scelte e di *attribuire un senso alle proprie esperienze*. In questo senso, l'incertezza è quindi – nel bene o nel male, e comunque di fatto – una conquista di "gradi di libertà".

1.7 La soggettività postfordista dei lavoratori della conoscenza

Possiamo a questo punto concludere facendo convergere il percorso di questa parte teorica sul tema della caratterizzazione nella letteratura della figura del *knowledge worker*, che sarà oggetto della ricerca empirica.

A partire dagli anni '80 si è sviluppato un filone di ricerca sociale sulla condizione dei lavoratori della conoscenza. I primi studi leggevano i *knowledge workers* in quanto professionisti delle organizzazioni (Butera, 1982) e successivamente come professionisti incapsulati dentro taluni settori (Luciano, Mirabile, 1987; Regalia, Sartor, 1992). In un recente convegno¹⁸ dedicato alla presentazione del libro *Lavoro, lavoratori, società della conoscenza* curato da Federico Butera, Angelo Pichierri sottolineava, a distanza di anni da quei primi studi esplorativi, la persistente difficoltà di approdare a una nozione concettuale univoca per i lavoratori della conoscenza visto che tuttora nel dibattito si utilizzano indifferentemente nozioni diverse. La nozione più diffusa e condivisa insiste sull'*oggetto di lavoro* mostrando in primo luogo l'input e l'output di conoscenza che viene prodotto dai lavoratori della conoscenza (Drucker, 1994). Una definizione finalizzata alla ricerca empirica fa riferimento alla collocazione statistico-professionale, le cosiddette posizioni lavorative (Butera 2008). Secondo Butera e Bagnara (Butera et al., 2008) i lavoratori della conoscenza, pur non costituendo un insieme omogeneo dal punto di vista dell'autoriconoscimento – come era stato invece in passato per altri gruppi sociali – e pur racchiudendo tra loro professioni diversissime per livello di responsabilità, remunerazione, grado di autonomia, presentano tuttavia dei requisiti comuni che mostrano la fisionomia di un nuovo gruppo occupazionale e evidenziano così il cambiamento avvenuto nella struttura sociale delle società avanzate. In particolare secondo questi autori ne farebbero parte *manager, professional e tecnici superiori di ogni settore, purché figure che elaborano la conoscenza*. Secondo Butera è utile identificare una categoria del lavoro così estesa poiché questo gruppo ha in comune alcune caratteristiche fondative del mondo del lavoro nelle economie avanzate. Una siffatta definizione, inoltre, è di indiscutibile capacità descrittiva, in quanto con essa è possibile immediatamente definire statisticamente la consistenza quantitativa dei lavoratori della conoscenza. Butera presenta e confronta i risultati di diversi progetti di ricerca e evidenzia così che queste componenti occupazionali sono significativamente e progressivamente cresciute in tutte le società dei paesi occidentali negli ultimi dieci anni. Questa definizione infine considera questo gruppo come composto da “posizioni lavorative” e non da “attori”.

Altre nozioni definiscono i *knowledge workers* sulla base di differenti criteri. Una definizione si incentra sull'importanza di tecnologie di rete e sull'uso condiviso e interattivo della conoscenza in rete da parte dei lavoratori della conoscenza (Formenti, 2007). È questa indubbiamente una caratterizzazione suggestiva ma molto più restrittiva della precedente; i *knowledge workers* così definiti sarebbero quindi soltanto una ristretta élite sociale.

Questa rappresentazione vale in particolare per i lavori *web based* e sfocia in una e-topia mitizzata della creatività (Formenti, 2000). D'altro canto, utilizzando questa nozione, antitetivamente, nella letteratura troviamo altresì l'immagine dei “net slaves”, cybertariato o precariato della rete, con un'interpretazione che mostra i *web-based workers* come le tipiche vittime della cultura del lavoro flessibile, delle forme de-regolamentate di funzionamento del mercato del lavoro (Lessard, Baldwin, 2000). Questi “stereotipi” polarizzati hanno preso forma perché, a parte alcuni testi di riflessione teorica (Bologna, 2006c), con qualche lavoro veramente

¹⁸ *Lavoro, lavoratori e società della conoscenza*, IRES Piemonte, 17 dicembre 2008 Torino. (<http://www.ires.piemonte.it/note.pdf>)

accurato sulla condizione dei *knowledge workers* della rete (Barley, Kunda, 2004) ci sono ancora relativamente pochi studi analitici approfonditi circa le esperienze reali e le vite dei lavoratori che svolgono queste attività (Batt et al., 2001; Kotamraju, 2002; Ross, 2003; Contu & Wil-mott, 2004; Gottschall, Henninger, 2004; Indergaard, 2004; Mayer-Ahuja, Perrons, 2004; Neff et al., 2005; Damarin, 2006; Mayerhofer, Mokre, 2006; Gubitosa, 2007; Castells, Himanen 2006; Gottschall, Kroos, 2007; Perrons, 2007; Pratt, 2007).

Una differente nozione di *knowledge worker*, molto più diffusa, fa riferimento al contenuto creativo dell'attività (Florida, 2006) o "creative cluster" (Harper, 1996) e distingue soggettivamente l'attività dei lavoratori della conoscenza, in quanto soggetti che svolgono ma anche *prediligono* svolgere attività dal contenuto espressivo; l'accento qui è posto sulla preferenza, sulla *disposizione soggettiva*, sul loro essere creatori di senso in opposizione a un lavoro fordista che non richiede questo carattere. Si tratta di una definizione *restrittiva* poiché non tutto il lavoro della conoscenza, che tratta e trasforma informazioni, è creativo. Si tratta inoltre di una definizione contraddittoria poiché come vedremo il modello proposto da Florida pur essendo di interesse presenta degli evidenti limiti concettuali e applicativi.

La classe creativa è rappresentata, nel modello proposto da Florida, da figure eterogenee quali imprenditori, dirigenti pubblici e privati, manager, ricercatori, professionisti, inclusi commercialisti, medici, avvocati, notai¹⁹ e professioni tecniche e artistiche ad elevata qualificazione (Florida, Tinagli, 2005). Di fatto coincide con i ceti alti e medio-alti della stratificazione sociale: la sua misurazione, in questo senso, ci fornisce un'indicazione dell'incidenza di questi ceti sulla popolazione, non certo del peso delle attività "creative", quelle che egli invece afferma di considerare analiticamente. I risultati ottenuti in ordine a questo indicatore sono singolari. Paradossalmente l'elevata incidenza di "classe creativa", così definita, potrebbe rilevare e includere posizioni professionali riferite a condizioni di ritardo nello sviluppo più che a un ambiente orientato all'innovazione (come l'eccesso di funzionari e dirigenti pubblici e di professioni tradizionali).

Il limite principale del modello di Florida è che la consistenza numerica non fornisce indicazioni sul posizionamento nella filiera produttiva e nella catena tecnologica degli operatori; anche nel terziario avanzato infatti c'è differenza tra funzioni d'ideazione e mansioni meramente esecutive – che in molti settori sono organizzate in maniera industriale con l'ampio ricorso a criteri organizzativi neo-tayloristi.

A queste prime nozioni esposte sinteticamente, si debbono poi affiancare le definizioni totalmente "estensive" di *knowledge worker*; esse sostengono che non è possibile delimitare nettamente la linea di demarcazione tra lavoratori della conoscenza e non, poiché, con il postfordismo staremmo assistendo a un radicale cambiamento in cui *a tutto il lavoro* è richiesto di *sapere di più* e di *saper mettere in gioco di più* (emozioni, relazioni, comunicazioni). Ciò corrisponderebbe a un processo complesso ed esteso di flessibilizzazione-femminilizzazione del lavoro (Touraine, 2006). L'accento qui è sul diffondersi di una soggettività postfordista che attraversa trasversalmente e modifica l'intero mondo del lavoro. Analogamente, Sennett nel suo recente lavoro, *L'uomo artigiano* (2008), scrive che "le capacità che il corpo possiede di confor-

¹⁹ Irene Tinagli e Richard Florida (a cura di), *L'Italia nell'era creativa*, Rapporto di ricerca del Creatività Group Europe, Luglio 2005.

mare oggetti fisici sono le medesime capacità a cui attingiamo nelle relazioni sociali?”. L’attenzione è sul *working* (processo, capacità, intenzioni) e non sul *worker* (posizione professionale). Riprendendo le note riflessioni di Max Weber sulla “gabbia d’acciaio” e la differenza tra le vecchie istituzioni socioeconomiche, modellate sulla struttura piramidale dell’esercito, che richiedevano l’obbedienza all’autorità ma allo stesso tempo promuovevano l’inclusione sociale, e quelle attuali, basate sulla rottura tra potere e autorità e sull’esclusione, Sennett sostiene che la “gabbia d’acciaio” era tanto una prigione quanto una casa e il lavoro flessibile postfordista emerge dalla fine di questa epoca.

Un ulteriore interessante aspetto nella soggettività postfordista riguarda il tema dell’*innovazione degli atteggiamenti e dei profili di comportamento*. Come scrive Butera, “i soggetti della popolazione dei lavoratori della conoscenza non sono mansioni o posizioni, ma persone vere che con le loro storie, i loro percorsi, “sporgono” sull’organizzazione e sui sistemi di gestione” (Butera, 2008: 19). Così nel lavoro della conoscenza “il ruolo, la professione sono in larga misura di chi li svolge, a differenza della tradizione taylorista fordista in cui le persone erano pezzi di ricambio entro macchine organizzative, mansioni, posizioni in cui la organizzazione classica definiva i contenuti di lavoro e collocava le persone giuste al posto giusto” (Butera, 2008).

Il lavoro della conoscenza conterrebbe in sé un mix di studio, progetto e passione, integrate all’uso di tecnologie avanzate. Emergerebbe una figura lavorativa con mentalità neoartigiana priva di alienazione e capace di utilizzare il sapere scientifico (Sennett, 2008).

Sul versante della condizione lavorativa spesso nel caratterizzare il *knowledge worker* ci si è fermati ad anteporre il lavoro autonomo al lavoro dipendente individuando nelle preferenze soggettive verso il lavoro autonomo un tratto tipico del lavoro postfordista.

A questo proposito, occorre mettere in evidenza gli elementi che Sergio Bologna riconosce e identifica tra i fattori essenziali di differenziazione del lavoro autonomo dal lavoro subordinato: *il grado di non-prescrittività delle operazioni da svolgere, la “domestication” del luogo di lavoro e la diversa organizzazione del tempo di lavoro*. In particolare, “rispetto al lavoratore salariato, che era abituato a trascorrere la maggior parte della sua vita in uno spazio non suo, ma appartenente ad altri che lo avevano plasmato e organizzato e dove altri avevano scritto le regole da rispettare al suo interno, il lavoratore autonomo sviluppa un senso di maggiore “proprietà” delle regole vigenti all’interno degli spazi, quindi di *minor accettazione delle regole altrui*” (Bologna, Fumagalli, 1997: 14-17). L’aspetto che in questa sede preme sottolineare discende ed è in qualche modo implicito in questi elementi fenomenologici che Bologna descrive, *la disposizione al venir meno di modelli prestabiliti e preprogettati e il bisogno di autodefinire soggettivamente le possibili traiettorie di attività, di apprendimento e di scelta*. Si tratta di una disposizione che a nostro avviso se da un lato non è sovrapponibile chiaramente alla forma del lavoro dipendente, da un punto di vista strettamente logico potrebbe addirittura prescindere dalla forma contrattuale e non essere rappresentata adeguatamente dalla dicotomia lavoro autonomo/lavoro dipendente.

Per quanto riguarda l’innovazione degli atteggiamenti dunque, continuando a guardare alla soggettività postfordista non sul piano della “perdita” bensì anche su quello della potenziale “acquisizione”, essa è da intendersi non solo come disposizione ma anche come profilo di comportamento, *inteso come motivazione ad agire*. Risultano qui l’opzione di investimento che il

lavoratore della conoscenza fa o che potrebbe fare per realizzare una professionalità differente, più ambita di quella di cui dispone, il *rischio che ciò comporta* e il comportamento differenziato che vi può essere tra lavoratori che compiono mansioni simili. Nella soggettività innovativa vi è una condizione di *relativo "libero arbitrio"* che può aprire al lavoratore postfordista spazi non consegnati alle leggi oggettive di un'economia dominata da altri in cui egli può cambiare dal basso la propria prospettiva. Anzi, deve, è questo proprio il punto nodale: nella società postfordista semplicemente *non c'è* la possibilità né di rimuovere il rischio, né di rimuovere la necessità di ricercare, apprendere, innovare.

Nell'economia di questa ricerca il passaggio più importante per la nuova *soggettività lavorativa* è però quello che riguarda il conoscere, le *capacità sociali di sperimentare e apprendere* (Rullani, 2005). L'economia delle reti globali non costituisce solo un sistema più competitivo, veloce, differenziato e interattivo; è anche un sistema che *innova* nelle modalità di apprendere, dando vita a inedite forme di divisione del lavoro cognitivo. Cambiano in altre parole le modalità di produzione, scambio e uso delle conoscenze e la loro relazione all'attività lavorativa. Il problema della conoscenza e della sua socializzazione è allora decisivo per comprendere il posto ricoperto dall'innovazione nella soggettività postfordista. Le letture incentrate unicamente su categorie quali libera professione o attività imprenditoriale, non arrivano a cogliere pienamente gli elementi più interessanti di discontinuità dei fenomeni sociali in corso.

Ma anche la tendenza a interpretare il lavoro postfordista ricorrendo alle categorie tradizionali del lavoro e dell'impresa può portare, per esempio, a far sì che questi soggetti da un lato vengano considerati per definizione deboli in quanto lavoratori con contratti troppo "precari", dall'altro come micro-impresе che "devono ancora crescere" per poter competere. Il che può essere anche fondato ma non ci dice nulla di originale sulla trasformazione delle forme lavorative e sociali in corso. Così, d'altro canto, sulla "infelice condizione" precaria dei lavoratori temporanei, dei consulenti, micro-imprenditori, si è scritto già molto. Dal punto di vista della comprensione è bene che si presti attenzione al fatto che è la condizione precaria che è diventata stabile, quasi un ossimoro.

Il fatto è che i "nuovi professionisti" della conoscenza non protetti da albi e ordini, in quest'ottica non sono neppure considerati nella dimensione di novità, perché si presuppone erroneamente che dopo un apprendistato che si vuole simile a quello tradizionale diventino appunto, a loro volta, professionisti. La soggettività di questi individui non viene considerata se non come "soggettività dolente", di chi deve subire una condizione inappellabile piuttosto che come persone che hanno un progetto, degli orizzonti, dei valori *non corrispondenti né con quelli tipici del lavoro dipendente né a quelli del lavoro professionale o imprenditoriale*, dei legami sociali, un sogno professionale ed esistenziale da realizzare – pur nelle condizioni e con vincoli, risorse e opportunità esistenti. Ma soprattutto, non si riconosce loro quello che sembra esserne sempre più il ruolo dentro l'economia delle reti e della conoscenza: un ruolo cruciale, di "cellule neuronali" che operano le sinapsi e la produzione di saperi e – al contempo – un ruolo di progettazione sociale e di innovazione che un tempo era prerogativa delle grandi gerarchie della big company fordista. Se durante il periodo fordista l'innovazione costituiva un oggetto sviluppato all'interno dei dipartimenti di ricerca e sviluppo delle big company, nel postfordismo diviene la regola alla quale tutti i soggetti devono piegarsi per poter far fronte alla concorrenza globale (Paulré, 2000). Il passaggio da un regime industriale di "ripetizione"

a un regime di “innovazione permanente” rende esplicite le ragioni di una diversa mentalità lavorativa e sociale.

I lavoratori dell'economia della conoscenza possiedono una risorsa essenziale: possiedono dei saperi e la capacità di usarli in maniera flessibile e innovativa, ciò che li rende in certa misura unici. Va subito specificato che non si tratta soltanto di saperi connessi alle ICT – tale identificazione sarebbe altrettanto riduttiva di quella che fa coincidere la *new economy* con le nuove imprese che usano e producono nuove tecnologie. Lo spettro di saperi in questione è molto più ampio e, accanto alle tecnologie di nuova generazione, comprende tecniche e conoscenze molto più tradizionali.

Questi saperi – qualunque ne siano i contenuti – sono caratterizzabili con alcuni precisi aggettivi: sono *saperi combinabili, taciti, unici e inestimabili*²⁰. Scrivono Ferraresi e Michelsons: “Il fatto che si tratti di saperi combinabili costituisce prerequisito necessario perché essi siano spendibili sul mercato: essi possono avere una utilità e un impiego economici, se conveniente trattati in combinazione con le competenze di cui l'impresa o l'organizzazione dispone internamente. Si tratta però anche di saperi taciti: in caso contrario l'impresa potrebbe acquisirli o acquistarli direttamente e poi impiegarli senza ricorrere a quanti ne sono i portatori”²¹. Essi sono taciti per due ragioni: perché risultato di un processo originale di loro formazione e perché la loro applicazione a progetti costituisce un modo per il loro sviluppo e per la trasformazione in altro sapere. La rapidità di questi processi e l'originalità del sapere elaborato dal singolo portatore del medesimo rendono alquanto problematica una loro codificazione e standardizzazione. Da tale originalità consegue anche che si è in presenza di *saperi in buona misura unici*.

Infine, si tratta di *saperi inestimabili* e questo non nell'accezione usuale di beni dal valore per così dire stellare; bensì, letteralmente, perché in quanto unici e impiegabili solo combinandoli in forme solo parzialmente standardizzate (si tratta sempre di progetti problem solving) non è possibile stimarne il valore economico prima di averli impiegati (senza considerare l'alea derivante dal grado di efficacia raggiunto dal progetto). Così, la loro potenzialità nel creare valore dipende dal buon modo di combinarli nel progetto e dalla capacità del loro portatore a trarne il massimo. Dipende quindi, di nuovo, da aspetti direttamente attinenti le persone che interagiscono e dalle loro caratteristiche soggettive.

La capacità di combinare i propri saperi nei diversi progetti è definita “creatività” dai committenti, fondamento di successo per una carriera “nomade” non legata a una singolo referente.

Queste caratteristiche dei saperi ovviamente non pongono di per sé i loro portatori in una posizione di forza contrattuale sul mercato del lavoro. Vi è una continua ricontrattazione per migliorare il proprio prestigio e per comunicare il valore del proprio “prodotto-lavoro” ai possibili acquirenti. Così come vi è una continua conflittualità sotterranea non più o non tanto incentrata sulle condizioni di lavoro, bensì su proprietà e uso di tali saperi intangibili nel rapporto fra i loro portatori e i loro utilizzatori. In una sorta di continuum riguardante la dif-

²⁰ A. Ferraresi, A. Michelsons, *Nuove forme di imprenditoria, reti, clusters tra le regioni e il contesto europeo*, paper unpublished, Draft Version, Torino 2006.

²¹ A. Ferraresi, A. Michelsons, cit., p. 7.

ferente spendibilità delle capacità e dei saperi sul mercato risultano allora particolarmente significative le problematiche connesse agli *assets intangibili* dell'impresa e alla condizione dei lavoratori che nel procurare tali *assets* all'impresa hanno al contempo il problema di conservare i saperi, fattore essenziale per la propria "carriera nomade".

2. Sull'“oggetto”

2.1 Raccontare la soggettività come metodologia della ricerca

Al centro del nostro studio è l'analisi della soggettività dei lavoratori della conoscenza; è dunque necessario richiamare brevemente la nozione sociologica di soggettività che utilizziamo nella nostra analisi e la riflessione sull'approccio metodologico con cui ci proponiamo di indagarla.

La soggettività nelle scienze sociali è sinonimo di *intenzionalità* e quindi di capacità relativa all'identificazione di fini e alla costruzione di corsi d'azione dotati di senso, sia in riferimento a un attore che ad altri soggetti sociali. Ciò richiede la distinzione di due categorie implicite nell'agire di qualunque soggetto intenzionato: *la motivazione ad agire* e il *sensu soggettivamente inteso*.

a) La *motivazione ad agire* è l'insieme di fattori che spingono un soggetto a progettare un'azione dotata di senso e cioè l'insieme di cause, soggettivamente interpretate dall'attore, che stanno alla base di una o più intenzioni. In realtà la nozione di causa, soggettivamente interpretata, costituisce il vero paradosso della soggettività, la quale non può tollerare di venire definita e descritta sulla base di puri stimoli obiettivi esterni (cause).

La nozione di causa quindi si presenta nell'analisi della soggettività come l'insieme dei fattori soggettivamente definiti che contribuiscono a generare presso un attore la motivazione ad agire. La motivazione ad agire può essere rappresentata da un interesse, da un sistema di valori, dalla credenza in un'ideologia politica, ma ciò che è rilevante nell'analisi della soggettività è la circostanza per cui tutte le motivazioni ad agire sono esposte a un'interpretazione da parte dell'attore. Per tale ragione la motivazione ad agire, come causa *soggettivamente intesa*, si differenzia dalla tradizionale nozione di causa propria delle scienze naturali e assume la forma di causa intenzionata e in un certo senso condizionata *ab ovo* da una teleologia.

b) Il *sensu intersoggettivo* definisce l'insieme dei fini, soggettivamente intenzionati, rilevanti non solo per il soggetto o attore, ma per altri soggetti e attori. Max Weber ha trattato il senso intendendolo come “connessione di senso” (*Sinneszusammenhang*), cioè come un punto di incontro di almeno due intenzionalità esperite da attori, i quali nel progettare e nell'eseguire le proprie azioni tengono conto delle aspettative dell'altro. *Connessione di senso* è quindi il nesso tra due o più intenzionalità che si costituisce come vero e proprio nucleo fondamentale

dell'agire sociale²². Se tutte le azioni sono orientate dal senso soggettivamente inteso, soltanto quelle sociali sono caratterizzate dal fatto che il senso stesso si presenti come connessione o incontro tra una pluralità di intenzioni²³.

Per Alfred Schutz, allievo di Husserl e profondo conoscitore delle opere di Max Weber, la teoria della soggettività permette di impostare i problemi del rapporto tra mondo della vita e sistema sociale con modalità sociologicamente nuove. Secondo Schutz a partire dal mondo della vita, biograficamente inteso, la soggettività si sviluppa attraverso incontri e comunicazioni con altri attori sociali. Tali incontri, basati sulla immediatezza originaria e “vivida” della vita vissuta, si strutturano in forme socialmente riconosciute o “costrutti comunicativi” che si stabilizzano nei rapporti tra attori e finiscono per costituire una rete di relazioni tipiche, cui i soggetti necessariamente attingono per comunicare e comprendere²⁴. Tali strutture comunicative tipiche, sulla cui base si articola il senso soggettivamente inteso, una volta stabilizzatesi si costituiscono come tanti universi di significato, diversi gli uni dagli altri. Con il termine *province finite di significato*, Schutz intende appunto rappresentare la complessità delle forme semantiche stabilizzatesi nella società e riconosciute dai soggetti. Esse assumono le forme varie in cui si incarna la vita sociale.

Ritornare alla sola esperienza – “alle cose stesse”, per riprendere Husserl – diviene allora il leit-motiv, e da questo punto di vista la testimonianza e la narrazione sembrano dischiudere più conoscenza rispetto all'analisi del reale. Come sostiene Kelle, la prospettiva delineata dalla visione interiore dei narranti²⁵ costituisce un approccio epistemologico²⁶.

Per lo sviluppo della nostra ricerca si è trattato di fare un passo oltre, cioè di passare da un approccio epistemologico generale alla scelta della idonea metodologica di ricerca.

Nell'affrontare questo problema nell'articolazione dei dati raccolti, delle parole delle persone e dei concetti analitici, il nesso non eliminabile da affrontare è quello tra procedimento induttivo e processo di teorizzazione.

Tra le riflessioni che si sono misurate con questi nodi un posto particolare lo meritano, sulla scia di lavoro di Glaser e Strauss *The discovery of Grounded Theory, Strategies for Qualitative Research* (1967a), quell'insieme di testi che più hanno contribuito allo sviluppo sistematico di una metodologia ispirata al “paradigma interpretativo”, tra essi ricordiamo P. Bourdieu, *Ragioni Pratiche*; De Maziere e Dubar, *Analyser les entretiens biographiques* e Bertaux, *Racconti di vita. La prospettiva etnosociologica*.

Secondo DeMaziere e Dubar occorre distinguere con molta chiarezza le *categorie sostanziali* dalle *categorie scientifiche* e queste ultime a loro volta dalle *categorie ufficiali*.

Le *categorie sostanziali* sono le categorie del linguaggio sociale (naturale) attraverso cui i soggetti esprimono la loro logica pratica rendendo conto delle situazioni che vivono, delle attivi-

²² M. Weber, *Il metodo delle scienze storico-sociali*, Einaudi, Torino 1958.

²³ F. Crespi, *Mediazione simbolica e società*, Angeli, Milano 1982.

²⁴ A. Schutz, *Scritti sociologici*, UTEP, Torino 1973.

²⁵ Rennie, David L., (2000), *Grounded theory methodology as methodical hermeneutics. Reconciling realism and relativism. Theory and Psychology*, 10(4), pp. 481-502.

²⁶ Kelle, Udo, (2007), *Die Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der empirischen Sozialforschung. Theoretische Grundlagen und methodologische Konzepte*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

tà, dei progetti. Le categorie sostanziali sono rilevate mediante un'analisi interna delle produzioni linguistiche dei soggetti.

Le *categorie scientifiche* sono le categorie delle costruzioni teoriche e concettuali attraverso le quali i ricercatori possono esprimere i propri schemi interpretativi. Le categorie scientifiche sono costruite mediante analisi delle categorie sostanziali, induttivamente mediante procedimenti analitici o mediante rielaborazione delle categorie ufficiali.

Le *categorie ufficiali* sono le categorie istituzionali delle codificazioni amministrative, statistiche o normative che fungono da pre costruzioni e strutturano i discorsi degli attori istituzionali a cui si riferiscono i soggetti. Ostacolano la comprensione delle categorie sostanziali nonché la loro progressiva trasformazione in categorie scientifiche.

Il pensiero dell'esperienza e *la formazione di categorie sostanziali* costituiscono allora un superamento dell'esperienza che le dà forma a partire da categorie che le sono esterne.

Per lo sviluppo della nostra ricerca occorre domandarci quali sono le categorie implicite che strutturano l'universo delle narrazioni raccolte e come è possibile riconoscerle.

A tal proposito, secondo Kelle (2007), le narrazioni che permettono di dare forma all'esperienza e di formulare quelle categorie sostanziali – cuore dell'interpretazione – acquisiscono senso solo attraverso una certa griglia di lettura applicata loro consciamente che risulta dalla nostra cultura e formazione e inscritta nel linguaggio ereditato²⁷. Così, in questo procedimento, non si tratta di *ritornare alla sola esperienza*.

La *grounded theory* e il pensiero dell'esperienza *non sono neanche semplicemente un pensiero sull'esperienza*, ma sono un modo di costituirla, di darle forma e di interrogarla al contempo. *Si tratta di un atto interpretativo*: non un semplice sapere ma già un giudizio. Le stesse situazioni e gli stessi eventi possono infatti ripetersi nell'esperienza senza però suscitare il pensiero. Così la situazione della generazione flessibile e della precarietà è apparsa per lungo tempo – anche a se stessa – come un dato evidente e quasi atemporale, fino agli anni recenti, quando il pensiero, distaccandosi dall'evidenza dell'esperienza, non l'ha messa in questione, ne ha fatto un dato problematico e, sottoponendola al giudizio, ne ha tracciato una rappresentazione sociale. Pensare l'esperienza non è dunque, o non è solo, renderne conto, rifletterla per analizzarla, bensì superarla. Il pensiero è un atto, un modo di dare forma o di ridare forma al dato.

Il pensiero dell'esperienza si avvicina sì all'esperienza ma non compie un'operazione di "voice" dell'esperienza poiché l'esperienza stessa è mai puramente fattuale – un'esperienza grezza. Abbiamo mai a che fare con "le cose stesse", nell'*epoché* della loro congiuntura e della loro storia? Pensare non è soltanto rendere conto: è sempre anche e soprattutto giudicare, e immaginare. Inoltre l'accesso dei soggetti all'esperienza del pensiero passa attraverso il loro accesso alla dimensione dialogica. *Il pensiero dell'esperienza è innanzitutto il pensiero di questa esperienza che consiste nel riconoscere l'altro/a come agente del divenire del pensiero, come depositario/a di un momento di conoscenza*. È il costituirsi di questo appello che fa essere l'altro e, dando credito alla sua parola, *le riconosce la capacità di generare simbolicamente*.

L'articolazione dialogica del pensiero sembra al cuore della sua vitalità.

Perché non siamo chiamati ad allinearci al dato bensì a creare del senso.

²⁷ In questo solco, sull'approccio tra teoria e ricerca empirica vi sono alcuni studi di *ricerca-azione* (K. Lewin, 1967) o di *conricerca* (G. Alasia, D. Montaldi 1969; R. Alquati, 1975).

L'esperienza non è un fatto di cui il pensiero renderebbe conto, ma è già da sempre un racconto suscettibile di essere ripreso in una nuova narrazione.

Non è tanto la delucidazione di quel che è già ma piuttosto è *il far essere quel che non è ancora*.

3. Il contesto della ricerca empirica

3.1 Introduzione alla ricerca empirica

Con la nostra ricerca empirica intendiamo portare un contributo per una migliore comprensione su come i lavoratori della conoscenza rappresentano, comunicano e valutano le loro esperienze di lavoro. L'intento di questo studio è quello di fornire un'ulteriore sollecitazione in direzione di una riflessione sulla condizione socioprofessionale dei *knowledge workers* a partire dalle loro proprie voci.

La ricerca, limitata al territorio torinese al centro di una particolare transizione, è stata realizzata attraverso due distinte modalità di raccolta e analisi dei dati:

1. una parte *desk* – realizzata attraverso una ricognizione su fonti indirette, con la rielaborazione di informazioni già raccolte in statistiche ufficiali, reinterpretazione dei dati di ricerche realizzate e altre fonti documentarie – finalizzata a restituire un quadro di riferimento relativo al posizionamento di Torino nell'area delle attività legate alla *knowledge economy* e alla cultura *web based*;

2. una parte *field*, che ha permesso di raccogliere informazioni di prima mano attraverso la progettazione e raccolta di interviste. Questa seconda parte *field* è articolata attraverso due *specifiche fasi di rilevazione*:

– La prima è consistita in un primo gruppo di interviste ad attori istituzionali appartenenti a soggetti istituzionali (Torino Internazionale²⁸), istituzioni culturali (Università e Politecnico, fondazioni culturali e luoghi di formazione, enti operanti nell'ambito delle politiche culturali – es. Film Commission), e testimoni privilegiati come artisti affermati e critici o esperti di settore interpellati in base alla loro esperienza e conoscenza degli ambiti esaminati.

Si è scelto di intervistare esperti del settore delle nuove tecnologie digitali e figure di riferimento quali studiosi o amministratori che per il loro punto di osservazione privilegiato potevano fornire una descrizione interessante e articolata della generale trasformazione postfordista in corso a Torino. Lo sviluppo di questa parte della ricerca empirica ha avuto una funzione preliminare di orientamento e di inquadramento.

Obiettivo di questa fase di ricerca era l'acquisizione di uno scenario descrittivo e selettivo dell'ambiente torinese dal punto di vista delle produzioni tecnologiche, culturali e creative, e

²⁸ Vedi *Torino Internazionale. Verso il secondo piano strategico* (www.torino-internazionale.org).

di un repertorio diagnostico relativo alle potenzialità degli ambiti individuati. Di questo gruppo di interviste non è stata realizzata la trascrizione del testo registrato, ma su espressa richiesta all'autrice è però accessibile il formato audio (CD audio) e rimane quindi disponibile come materiale per eventuali successivi futuri sviluppi della ricerca²⁹.

– La seconda parte di ricerca *field*, che ha costituito il cuore della ricerca, è stata realizzata attraverso l'individuazione di 39 profili tra lavoratori-lavoratrici della conoscenza e microimprese di dimensioni artigianali, appartenenti a quattro filiere merceologiche interne al mondo delle produzioni tecnologiche, culturali e creative della *knowledge economy*:

1. informatica, reti e *web based industry*;
2. design, grafica, fotografia e realizzazione di eventi e produzioni nell'area dell'arte contemporanea;
3. audiovisivi e altri format multimediali, attività pubblicitarie, della comunicazione e *advertising*, industria cinematografica, audio-video e cinema d'animazione;
4. cultura, formazione e ricerca, attività editoriali e di traduzione.

Il fuoco della ricerca empirica, come si diceva, è volto all'esplorazione dell'esperienza dei lavoratori della conoscenza (Drucker 1994), lavoratori che fanno della creazione, sviluppo e diffusione della conoscenza il proprio punto di forza, particolarmente nell'ambito della cultura, dei nuovi media e delle tecnologie dell'informazione.

Finalità di questo lavoro è principalmente l'analisi e l'esplorazione in profondità della condizione sociale di questo segmento del lavoro nel contesto torinese sulla base della narrazione e rappresentazione che ne fanno gli interessati. Le trentanove interviste semi-strutturate contengono principalmente narrazioni di esperienze di lavoro professionale quali freelance, lavori autonomi, microimprese, tempi determinati, lavori a progetto, consulenze, contractors e collaborazioni occasionali. Siamo di fronte a un universo di contratti temporanei, mobili, talvolta transitori con rapidità l'uno verso l'altro o talaltra esercitati in contemporanea gestione.

Tra i casi inclusi nel campione, accanto a profili che operano attraverso contratti di consulenza, collaborazione e professionisti, figura anche una componente di profili socioeconomici strutturati in forma di lavoro autonomo e microimpresa. La scelta di includere anche soggetti con queste caratteristiche risponde al criterio di selezione. Nei settori indagati, infatti, le forme di collaborazione tramite contratti temporanei e di consulenza sono particolarmente diffuse e rappresentano una delle tante possibili modalità di gestione del rischio. Ma anche la microimpresa, rispetto alla questione della gestione del rischio, si inserisce in una relazione di continuità e niente affatto di cesura rispetto agli altri profili professionali. Non si tratta però soltanto di soggetti precari o di lavoratori subordinati “mascherati” da imprendi-

²⁹ Si riporta qui di seguito l'elenco degli intervistati nella prima fase: Renato Lanzetti, Vicedirettore di ricerca, IRES Piemonte, Torino; Carlo Olmo, Preside della Facoltà di Architettura e Consulente per il piano strategico di Torino; Fulvio Fantolino, docente IED (Istituto Europeo Design) Torino; Alfredo Mela, docente di Sociologia Urbana, Politecnico di Torino; Giovanni Bonenti, Presidente Associazione HIPAZIA (sviluppo del software Open Source) Torino; Maurizio Pentenero, Esperto di reti, co-autore con R. Alquati e J. L. Wessberg del volume *Sul virtuale*, Torino 1994; Armando Ceste, Regista e autore di *Fiat Amlet* docu-film su trasformazione della città, Consulente di Film Commission, Torino.

tori di se stessi. Come gli approfondimenti hanno potuto confermare, almeno tra i soggetti del nostro campione, il “lavoro a progetto” corrisponde talvolta anche a una scelta soggettiva del professionista/creativo.

Il rischio come elemento centrale del binomio innovazione-precarità è il criterio essenziale attorno al quale si impernano e sono state raccolte le diverse storie di vita lavorativa. La chiave di lettura è il cercare di capire quali forme e quali gradi assume il rischio in relazione alla conoscenza, alla tecnologia e all'apprendimento. Il rischio viene indagato su più livelli: come rischio *contrattuale*, ma anche *occupazionale, lavorativo e socioprofessionale*. O meglio, ci interessa conoscere *ciò che dagli interessati viene ritenuto* un rischio. Quand'anche esso possa non essere effettivo, in base a esso si attivano aspettative, atteggiamenti, comportamenti, questi ultimi reali e carichi di ulteriori ricadute.

Il taglio della ricerca e la metodologia individuata hanno privilegiato la dimensione qualitativa dell'approfondimento nell'ambito dei casi selezionati. Si tratta di un “campione” qualitativo scelto in maniera da rendere possibile operazioni “analitiche”, riferite ai costrutti della teoria del rischio, ma non generalizzazioni statistiche. In sostanza, pur non confrontandosi con un campione significativo per ampiezza e rappresentatività della popolazione relativa, l'analisi della base empirica ha costituito un utile strumento per l'inquadramento dei modelli e delle culture socioprofessionali più diffuse nell'ambiente dei produttori di contenuti e servizi nell'ambito di queste “nuove professioni”. Preparando il terreno all'interpretazione delle interviste, il capitolo fornisce inoltre alcune informazioni preliminari in ordine ai criteri di scelta delle “filiera” e dei casi. L'utilizzo del termine “filiera” in realtà è improprio se riferito ad ambiti economici poco strutturati e sovente organizzati per linee “orizzontali” più che per processi di verticalizzazione. Normalmente, infatti, ci si è trovati innanzi a costellazioni di attori più o meno interconnessi, e non a veri sistemi produttivi caratterizzati da un elevato grado di formalizzazione e di divisione tecnica del lavoro. L'espressione “filiera”, di conseguenza, è stata utilizzata unicamente per brevità espositiva. Le “filiera” così caratterizzate sono quelle concentrate nell'informatica di servizio alle imprese e di supporto alle pubbliche amministrazioni, e della produzione di software di utilità trasversale rispetto ai differenti ambiti produttivi, con particolare riferimento ad alcuni *eventi*³⁰.

La scelta di svolgere una parte consistente delle interviste durante lo svolgimento di *eventi* è legata alla considerazione che tali eventi, oltre ad essere delle vere e proprie fucine dove è possibile incontrare le molteplici forme che assume il knowledge work, segnano emblematicamente il passaggio della transizione postfordista di Torino. La città si era caratterizzata per la produzione di merci durevoli, ad esse, oggi si affianca il ciclo di produzione delle merci volatili. Una parte delle interviste è stata raccolta tra i partecipanti dell'evento “Virtuality” 2006 a Torino. Un'altra parte si è svolta in occasione di “Linux Day” 2006 che ha offerto una panoramica conoscitiva rispetto ai possibili usi critici e “democratici” delle tecnologie di rete (Berra, Meo, 2007), secondo il taglio dell'etica hacker (Himanen, 2003)³¹.

³⁰ La maggior parte delle interviste è stata raccolta in occasione dei seguenti eventi: Virtuality (www.virtualityconference.it), Linux Day (www.Turinlibera.org/linuxday.php), Artissima (www.artissima.it), Festival del Cinema (www.Turinfilmfest.org).

³¹ Pekka Himanen, *L'etica Hacker e lo spirito dell'età dell'informazione*, Feltrinelli, Milano 2003.

L'analisi della filiera dedicata agli operatori attivi nell'area delle arti visive, del mondo del design e della grafica, indubbiamente uno dei tasselli forti del settore culturale torinese, si è basata su interviste raccolte durante l'evento 2006 di "Artissima". Per la filiera del cinema, la raccolta delle narrazioni si è svolta durante le giornate del Festival Cinema di Torino nel corso del mese di novembre 2006. Completano la ricerca un insieme di profili lavorativi riguardanti le produzioni culturali che in maniera eterogenea rientrano al mondo dei *knowledge workers*.

In questo capitolo daremo dapprima gli elementi di cornice relativi al dibattito sulle caratteristiche essenziali della *knowledge economy* nel postfordismo torinese. Passeremo quindi a descrivere le filiere particolari alle quali afferiscono i profili dei *knowledge workers* intervistati. Avremo così tratteggiato, alla fine, il contesto in cui inserire le narrazioni delle soggettività la cui interpretazione costituisce il cuore di questa ricerca (capitolo successivo).

3.2 *Knowledge e creative economy*

La ricerca assume come spazio d'osservazione un'eterogenea gamma di produzioni della Torino postfordista nelle quali il lavoro e il "fare impresa" si situano all'incrocio tra quelle che, come specificazioni dell'economia della conoscenza, vengono chiamate *creative economy* ed *economia della cultura*. Per quanto sia complesso tracciare confini fra questi tre concetti, che indicano ambiti parzialmente sovrapponibili, è opportuno specificare brevemente a cosa ci si riferisce con tali espressioni.

La knowledge e la creative economy

Per *knowledge economy* si intende l'insieme eterogeneo di attività produttive che ruotano intorno al trattamento delle informazioni e hanno come riferimento i lavoratori che si incentrano sulla creazione, sviluppo e diffusione della conoscenza (Drucker, 1999).

Con *creative economy*, in genere, non si fa riferimento in modo esclusivo ad alcuni settori d'attività, quanto a un generale rafforzamento delle funzioni "immateriali" e "cognitive" nel ciclo di produzione dei beni e dei servizi. Il concetto è da porre in relazione a quello proposto da due studiosi americani di economia aziendale, Pine e Gilmore, che qualche anno fa coniarono la definizione di *economia delle esperienze*³². *L'economia delle esperienze* ha luogo *ogni qualvolta un'impresa utilizza intenzionalmente i servizi come palcoscenico e i beni come supporto per coinvolgere un individuo* (Codeluppi, 2002)³³.

In altri termini, "l'impresa – il regista di esperienze – non offre più soltanto beni e servizi, ma l'esperienza che ne deriva, ricca di sensazioni, creata dal cliente". L'offerta d'esperienze non è una prerogativa dell'economia del tempo libero, poiché "qualsiasi bene può essere esperenziato".

In questa prospettiva, il processo di produzione ha perso da tempo il suo carattere unidirezionale (dal produttore al consumatore tipico del ciclo di produzione di beni durevoli), poi-

³² B.J. Pine, J. H. Gilmore, *L'economia delle esperienze*, ETAS, Milano 2000.

³³ V. Codeluppi, *Sociologia dei consumi*, Carocci, Roma 2002.

ché l'atto del consumare ha oltrepassato la semplice connotazione funzionale (soddisfare un bisogno, segnalare il proprio *status*), per entrare in una “sfera culturale in grado di produrre visione del mondo, sistema di valori, identità, senso di appartenenza, struttura di personalità”.³⁴ Attraverso il proprio comportamento d'acquisto, il soggetto contemporaneo definisce una personale mappa dotata di senso, ove ricercare le coordinate per soddisfare i propri bisogni d'appartenenza e di individualizzazione. Il consumatore ha perso i connotati di docile acquirente da trattare con le tecniche del *marketing*. È proprio tale prerogativa che “obbliga” i produttori di beni e servizi volatili a incorporare nella propria offerta un *surplus* immateriale, perennemente da creare, ricercare, aggiornare, ridefinire. A questo è finalizzato il lavoro di *designer*, esperti di *marketing*, *cool hunters*, cognitivisti, creatori d'eventi e via di seguito. Un processo che è sintetizzabile in due aspetti: da un lato l'“ascolto” dei modelli informali e dei bisogni sociali che vengono proposti gratuitamente dal consumatore, dall'altro la rielaborazione e la ricodificazione in termini di requisiti di prodotto in un sistema formalizzato per la produzione di merci³⁵.

Se volessimo precisare, tenendo conto di questi aspetti, la definizione che abbiamo dato inizialmente di *creative economy*, potremmo così sintetizzare:

- non è esatto parlare propriamente di una “economy” nel senso di “settore” di produzioni creative. Sebbene alcuni ambiti quali i nuovi media, i *web markets*, la pubblicità, la progettazione e le produzioni culturali e artistiche appaiano più investiti di altri, con la *creative economy* non si fa riferimento tanto ad alcuni esclusivi settori d'attività, quanto invece a una valorizzazione e a un peso maggiore delle funzioni “immateriali” e delle componenti “cognitive” nell'intero ciclo di produzione dei beni e dei servizi³⁶;

- il concetto è da porre in relazione alla nascita dell'*economia delle esperienze*³⁷, riguarda in particolare la realizzazione di merci-servizi che vengono “prosumerati”³⁸, cioè prodotti e consumati allo stesso tempo. *A tal fine, la differenza con il ciclo di produzione industriale di beni durevoli e tangibili, è che nei servizi e nelle merci volatili la fase della produzione è sovrapposta a quella del consumo con la presenza di un cliente che è la fonte di modelli e di esperienza viva a cui attingere*;

³⁴ V. Codeluppi, cit.

³⁵ Vanni Codeluppi a tale scopo ha parlato di un particolare fenomeno sociale che ha denominato lo sviluppo ininterrotto della “vetrinizzazione”, esso, a suo avviso, investe le società avanzate e ha segnato un importante punto di rottura nella cultura occidentale. A partire dalla vetrina settecentesca, le merci sono soggette al giudizio (visivo) del consumatore, che per la prima volta si trova solo davanti alla merce e si sono poste le basi per la spettacolarizzazione degli individui e delle società: gli individui – da quel momento in poi – hanno appreso, attraverso il diffondersi di questo fenomeno sociale, una fondamentale modalità di rapporto con il mondo. Secondo Codeluppi è come se il principio contenuto nella vetrina settecentesca si fosse esteso e amplificato – mediante la rete e le tecnologie digitali – a una pluralità di luoghi sociali nei quali sono i consumatori e le loro esperienze e attitudini a diventare materia prima indispensabile e inconsapevole per la produzione di merci. Così avviene ad esempio negli eventi, modalità di rappresentazione e spettacolarizzazione di vita, che a loro volta producono merci culturali. Negli eventi è indispensabile che esista un pubblico che partecipa e aderisce (o critica) affinché possa essere venduto l'evento stesso con successo. Al vecchio ciclo di produzione delle merci tangibili e durevoli si è affiancato un nuovo ciclo di produzioni volatili, per le quali è necessaria la presenza attiva del consumatore stesso per attivare funzionalmente il ciclo di produzione.

³⁶ Appare come *modalità trasversale* che investe la produzione.

³⁷ B.J. Pine, J. H. Gilmore, cit.

³⁸ R. Alquati (2002), *Società iperindustriale e riproduzione della capacità umana*, Torino, working paper.

- nella *creative economy* l'impresa non offre più soltanto beni e servizi, ma vende l'esperienza, ricca di sensazioni, creata dal cliente stesso.

L'economia della cultura

L'economia della cultura, a sua volta, costituisce quasi un *sottosistema* della *knowledge economy*, riguarda alcuni settori *preposti istituzionalmente* e altri che sono *produttori di fatto* di quella che è la cultura della società³⁹. Risulta ovviamente problematico operare una distinzione tra *knowledge economy* ed economia della cultura; all'atto pratico la differenza appare alquanto sottile, anche perché entrambe vengono pesantemente investite dalla *creative economy*.

Soprattutto nella filiera dei nuovi media vi sono prodotti culturali a contenuto espressivo, visivo e finanche artistico realizzati direttamente per il *consumo finale* (es: eventi, video, clipart) e prodotti-servizi che costituiscono *servizi alle imprese* (es: prodotti di comunicazione, siti web sulla storia aziendale, video di presentazione e pubblicità, marketing, eventi culturali costruiti attorno a promozioni) che prevedono egualmente la messa a "valore" di idee, espressioni creative e innovazione nella comunicazione.

3.2.1 *Quale modello di knowledge economy per Torino?*

A partire dagli anni '90 in riferimento alla Torino produttiva il dibattito sociologico si è imperniato su interpretazioni decliniste (Gallino 2001; 2004; 2005) o visioni critiche dell'industrialismo fordista (Revelli, 2003). A tutt'oggi, a fianco di esse, emergono nuove letture incentrate sugli scenari di possibile trasformazione postfordista (Olmo, 2004; Pichierri, 2007; Berta, 2008) e sui segnali in corso in questa direzione.

Esse si basano sull'ipotesi che anche a Torino le attività di servizio legate alla terziarizzazione dell'economia, alla ricerca, alla formazione e alla tecnologia insieme a nuove modalità dell'abitare e del consumo, stanno progressivamente prendendo forma e rimpiazzando quelle manifatturiere. E fanno perno, anche in sede propositiva, sul patrimonio delle competenze tecnologico organizzative accumulate per farne l'*asset* strategico per il riposizionamento competitivo della città, possibile però solo grazie a una *riqualificazione e diversificazione*⁴⁰ delle attività, uno spazio crescente alle attività culturali, ai nuovi media, alla valorizzazione del territorio e delle risorse ambientali.

Nel "Libro Bianco per il Nord Ovest"⁴¹ del 2007 leggiamo che la ritirata della manifattura in quest'area non è solo un'ipotesi ma una tendenza che procede oramai da un trentennio, e se mai è auspicabile che si dia in modo "accelerato e ordinato". È auspicata la trasformazione della manifattura tradizionale (ad alta intensità di lavoro standardizzato) in "manifattura di qualità, ad alto contenuto di conoscenza e servizi"⁴² che appare peraltro già introdotta e quindi praticabile. "Sembra quindi naturale l'esistenza di un processo di cambiamento e non

³⁹ C. Bodo e C. Spada, *Rapporto sull'economia della cultura in Italia (1990-2000)*, Il Mulino, Bologna 2004.

⁴⁰ IRES, *Torino e il Piemonte tra il Presente e il futuro*, Torino 2003.

⁴¹ A. Pichierri et al., *Libro bianco per il nord ovest, dall'economia della manifattura all'economia della conoscenza*, Consiglio italiano per le Scienze Sociali, Marsilio, Roma 2007.

⁴² A. Pichierri et al., cit., p. 26.

di declino strutturale dell'economia"⁴³ torinese. I processi di terziarizzazione in corso in parte vengono descritti come coerenti con la transizione verso l'economia della conoscenza e in parte appaiono però problematici rispetto all'esposizione dell'internazionalizzazione: il problema diviene la capacità di sviluppare servizi di qualità dinanzi alla globalizzazione che definisce la graduatoria dei vantaggi competitivi, dei processi di outsourcing e delle catene di fornitura e subfornitura.

Dietro questo tipo di letture che puntano a riformare il modello di sviluppo – vi accenniamo solamente – fa chiaramente capolino tutta una letteratura “postfordista” di sociologia urbana che ha evidenziato almeno due modelli di sviluppo socioeconomico territoriale che fanno perno sui networks sociali della conoscenza: il *distretto culturale* (nei sistemi a economia diffusa) e il *milieu innovateur* (nelle aree urbane). Schematicamente: in un mondo ove tutti sono in grado di produrre gli stessi prodotti e servizi in tempi e con costi simili, i vantaggi competitivi di un dato territorio derivano dalla *capacità di produrre, accumulare e utilizzare conoscenza meglio e più rapidamente di altri*. Centrale diviene il concetto di *milieu innovateur*⁴⁴, ossia di ambiente creatore d'innovazione. Tali risorse, secondo la prospettiva adottata da geografi economici e sociologi urbani, non sono ubiquitarie, bensì localizzate; le specializzazioni produttive dei luoghi, lungi dall'essere azzerate nella piatta superficie dello spazio competitivo globale, sono andate crescendo sistematicamente. La possibilità per le città di *proporsi* sui mercati è *legata pertanto alla capacità* d'imprimere un'identità ai prodotti, differenziandoli da quelli dei concorrenti. Uno dei terreni su cui si gioca tale competizione è appunto quello delle produzioni legate alla cultura e alla conoscenza.

È intorno alla capacità dei contesti urbani di mettere in moto processi di sviluppo basati sulle risorse culturali che si riconfigurano allora i cosiddetti *distretti culturali*.⁴⁵ Con tale espressione si denominano i processi di sviluppo delle attività legate al settore cultura fondati – come i distretti industriali *marshalliani* di seconda generazione – sulle cosiddette *economie esterne di agglomerazione* generate dalla concentrazione spaziale delle imprese attive in un determinato settore. Sulla falsariga dei loro omologhi “industriali”, i *distretti culturali* dipendono dal radicamento nella comunità locale e dalla capacità di trasformare la creatività in cultura e quest'ultima in beni e servizi economici. L'industria del cinema, il settore audiovisivo, il design industriale, la produzione artigianale, ma anche i servizi museali e il patrimonio enogastronomico sono allora possibili esempi di distretto culturale.

Senza entrare nel merito di queste letture nel versante teorico sono due gli aspetti rilevanti che la nostra ricerca assume in relazione al quadro torinese: la crescente rilevanza socioeconomica dei lavori della conoscenza e in particolare delle produzioni creative e culturali, da una parte, e la loro importanza sotto il profilo dell'economia specificamente urbana. Ciò si adatta alla situazione torinese e al suo modello di fuoriuscita da un'economia “fordista”. “...cresce il nuovo sistema produttivo terziario con caratteristiche specifiche assai diverse: la funzione di produzione è caratterizzata da un'alta intensità di lavoro qualificato, una scarsa

⁴³ A. Pichierri et al., cit., p. 27.

⁴⁴ M. Castells, P. Hall, *Technopoles of the world*, Routledge, London 1994.

⁴⁵ C. Olmo, W. Santagata, S. Scamuzzi, (a cura di), *Tre modelli per produrre e diffondere cultura a Torino*, Fondazione Istituto Piemontese Antonio Gramsci, Torino 2004.

intensità di lavoro non qualificato e soprattutto una bassa intensità di capitale fisso” (Pichierri, 2007: 37)⁴⁶.

Ora, la base produttiva tradizionale a Torino non rappresentava *solo* una vocazione economica ma costituiva un vero e proprio sistema regolativo integrato di relazioni sociali e “societarie” (di *integrazione sociale e sistemica*); il sistema fabbrica-sindacato è stato per decenni portatore di un “fare società” strutturato, definendo istituzioni di rappresentanza, deleghe, procedure, ma anche contribuendo a creare ruoli e attitudini sociali consolidate. Tutto ciò ha segnato un’epoca ed è storicizzabile come una delle forme con cui si è realizzato il fordismo internazionale⁴⁷. Su questo sfondo, il dibattito (e la direttrici di *policy*) sul futuro prossimo di Torino, assumono un valore quasi paradigmatico dei processi che hanno portato o stanno portando oltre il modello di regolazione *fordista*. Proprio in quanto modello “puro” di *one company town* – industriale, regolata, centralizzata a livello di decisioni, urbanisticamente ordinata “modernamente” per funzioni⁴⁸ ma anche, inutile negarlo, con il forte tratto disciplinare improntato alle politiche Fiat che integrava verticalmente competenze, risorse materiali e cognitive – Torino, più di altre città, ha dovuto (e deve) incorporare nella propria realtà capacità *innovative* e di *creazione* dei saperi e delle vocazioni in grado di traghettarla oltre la “monocultura industriale” e quel “fare società” che le corrisponde.

È quanto emerge già nel *Primo piano strategico (2000)* della città in cui ai temi della cultura e della formazione, intese *non solo come settori*, era dedicato uno specifico asse d’intervento. È soprattutto il *Secondo piano (2003)* a definire la sua agenda di priorità intorno al concetto di “società della conoscenza”, con un asse dedicato alla cultura – “La cultura come risorsa” – in cui si afferma che “la dimensione culturale si presenta, al tempo stesso, come un tema prioritario e come una dimensione trasversale per le altre rotte di sviluppo della città”.

Se è così, tra le condizioni che, secondo l’approccio suggerito in questo lavoro, sono in grado di orientare in un senso o nell’altro l’evoluzione dell’economia delle produzioni culturali a Torino, c’è la strutturazione di quelle figure che operano nelle attività culturali, nell’area dei nuovi media, delle nuove tecnologie sulle quali si focalizza questa ricerca.

3.2.2 Il ruolo della *knowledge economy* nella Torino postfordista

Lo sviluppo di attività socioeconomiche nell’ambito delle produzioni dell’industria culturale e della conoscenza a Torino è da inquadrare nelle trasformazioni che hanno investito il sistema produttivo e, all’interno di questo, la specifica evoluzione delle specializzazioni dell’area metropolitana torinese.

⁴⁶ A. Pichierri et al., *Libro bianco per il Nord Ovest, dall’economia della manifattura all’economia della conoscenza*, Consiglio italiano per le Scienze Sociali, Marsilio, Roma 2007; vedi il cap. *Il Nord Ovest e la società dei servizi*.

⁴⁷ A. Bagnasco, *Torino*, Einaudi, Torino 1986.

N. Pizzolato, *Turin_Detroit at the Twilight of Fordism: The Breakdown of Industrial Relations in the Automobile Plants of Detroit and Turin, 1967-1973*, *Labor History*, Vol. 45, n. 4, november 2004, pp. 419-443, Routledge.

⁴⁸ È con il modernismo di Le Corbusier che si approntano modelli di suddivisione spaziale-funzionale della città, dove le zone di produzione sono distinte dagli insediamenti abitativi che a loro volta sono separati dai servizi e dalla zona commerciale e dalle aree verdi; le tracce di questa impostazione nell’urbanistica di Torino sono ancora visibili. Approfondimenti di questi temi nelle interviste a C. Olmo, R. Lanzetti e A. Mela nel CD allegato.

La particolarità è che “questo processo si è dato a partire da risorse proprie e peculiari non indifferenti”⁴⁹ date dalla peculiare combinazione tra capacità organizzative (competenze, tecnologie, ecc.) rese disponibili dal ciclo precedente⁵⁰, fattori innovativi del contesto sociale.

La trasformazione da un’economia imperniata sul ciclo manifatturiero a un’altra di tipo “terziario” presenta dunque nel torinese alcuni fattori specifici.

a) *Eredità industriale.* Attualmente assottigliata e strutturata secondo assetti tecnologici, proprietari, organizzativi largamente modificati rispetto agli anni ’70-’80 e in evidente progressiva riduzione del volume occupazionale, la produzione manifatturiera e in specie metalmeccanica rappresenta una sorta di eredità non solo economica ma anche di un “fare società” regolata e centralizzata che peraltro si rivela una importante risorsa culturale, tecnico-scientifica e organizzativa, e occupa un posto ancora importante nel sistema socioprodottivo locale, con un peso maggiore che nelle altre regioni italiane.

b) *Innovazione.* La transizione “terziaria” è stata impulsata, almeno per tutti gli anni ’90, da due metaprocessi simultanei operanti in direzioni convergenti: da un lato la deverticalizzazione di attività prima interne alla grande impresa (Pichierri, 2005)⁵¹ connessa all’outsourcing di varie funzioni; dall’altro processi di proliferazione dal basso (*musbrooming*), di creazione di attività collegate alle nuove tecnologie e all’autoimprenditorialità (Olmo, 2006).

Ciò ha riguardato principalmente le attività legate ai settori più rappresentativi dell’economia del territorio, ossia i *servizi alla produzione*. A monte di questi processi vi è un *mix* di fattori che combina l’outsourcing di attività di servizio precedentemente interne alle aziende e lo *sviluppo* dell’elettronica e dell’informatica applicata al ciclo produttivo, l’ampliamento degli *asset* immateriali (ricerca, progettazione, design, formazione, comunicazione, finanza) da incorporare nella catena del valore e lo spostamento delle aspettative professionali di strati crescenti di lavoratori giovani e/o istruiti. Ciò spiega, almeno in parte, la caratterizzazione “tecnologica” e “industriale” della transizione terziaria di Torino, rispetto a quella di altre metropoli come Milano e Roma. Ad esempio, il design torinese, che annovera peraltro un’interessante scena emergente di professionisti e imprese, si compone prevalentemente di grandi firme dello stile, di una “scuola” e di un “entourage” applicato all’industria.

In ogni caso, l’esito da un punto di vista sociologico è che nella società locale, più che nel passato, il “rischio” è *uscito* dalla gestione della big company e inizia a essere supportato dalle microattività con tutto il carico di decisioni e di scelte autonome.

c) *Eredità sociale.* La società e il mercato del lavoro torinese si caratterizzano per alcuni aspetti legati al precedente ciclo fordista divenuti oggi altamente problematici: *i*) un indice di vecchiaia “povera”⁵² particolarmente accentuato⁵³; *ii*) la presenza particolarmente elevata di soggetti a bassa scolarità e qualificazione (Relazione annuale Fondazione Rota, 2005; 2006; 2007) attratti da Torino nella fase espansiva del ciclo fordista, ma oggi in difficoltà nel riposizionare le proprie competenze in uno scenario radicalmente mutato; *iii*) la concentrazione di

⁴⁹ Intervista a C. Olmo, Consulente Piano Strategico per Torino, Torino, 2006.

⁵⁰ Intervista a F. Fantolino, Consulente IED (Istituto Europeo di Design), Torino, 2006.

⁵¹ Da un discorso con A. Pichierri, Torino, ottobre 2005.

⁵² Con un potere d’acquisto inferiore agli 800 euro mensili pro capite, secondo la definizione di povertà data dall’ISTAT.

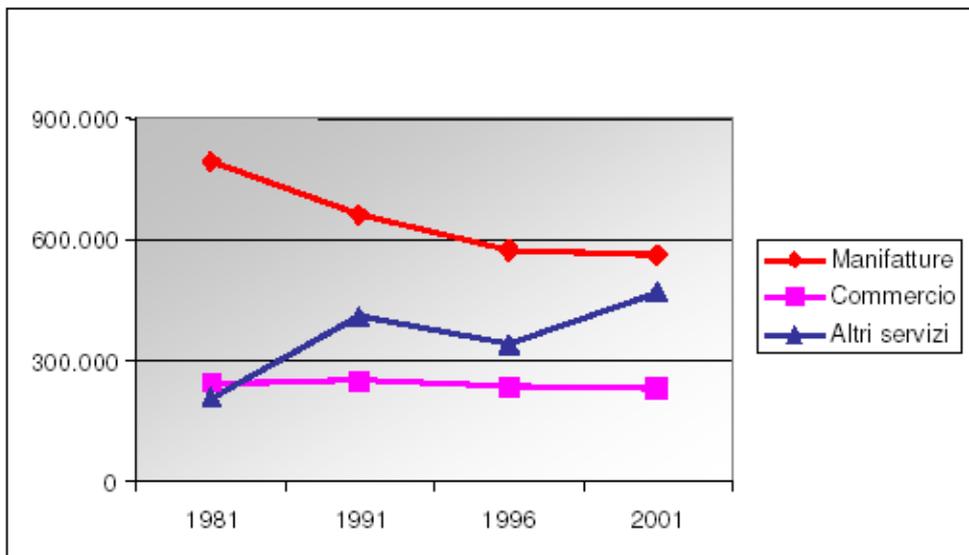
⁵³ A. Mela, *Ricerca sulla localizzazione delle povertà nel territorio torinese*, IRES Piemonte, Torino 2006.

queste componenti sociali in aree delimitate della città periferiche o semiperiferiche, con conseguente formazione di “macchie sociali” a basso reddito ed esposte all’esclusione sociale; aree della città che diventano così ad alto rischio di degrado⁵⁴.

A partire dagli anni Ottanta, Torino e il Piemonte hanno seguito, seppur con un lieve ritardo rispetto ad altre realtà, la tendenza comune a tutto il paese, e si sono avviati verso la fase della cosiddetta “terziarizzazione” con una crescente trasformazione della composizione delle attività economiche, dalle funzioni manifatturiere a quelle dei servizi. In particolare, la crisi dell’auto ha generato forti trasformazioni nella composizione del sistema *automotive* nel suo complesso. Una filiera che da tempo mostra oramai un *assetto misto* nel quale le attività industriali si affiancano ad attività terziarie, che combina *asset* manifatturieri ad alta tecnologia, servizi avanzati di consulenza, di gestione, tecnologici, finanziari, “creativi” (design, comunicazione, ecc.), ricerca.

In effetti, nel corso del ventennio 1981-2001 il peso del terziario nel sistema produttivo regionale – partiamo da questa scala – è cresciuto significativamente sino a diventare preponderante, contemporaneamente al ridimensionamento dell’industria sia quanto a produzione di valore aggiunto – (che resta comunque a livelli decisamente più elevati rispetto alla media nazionale) – sia quanto a occupazione.

Figura 3.1 – Addetti per macrosettore di attività economica in Piemonte (1981-2001)



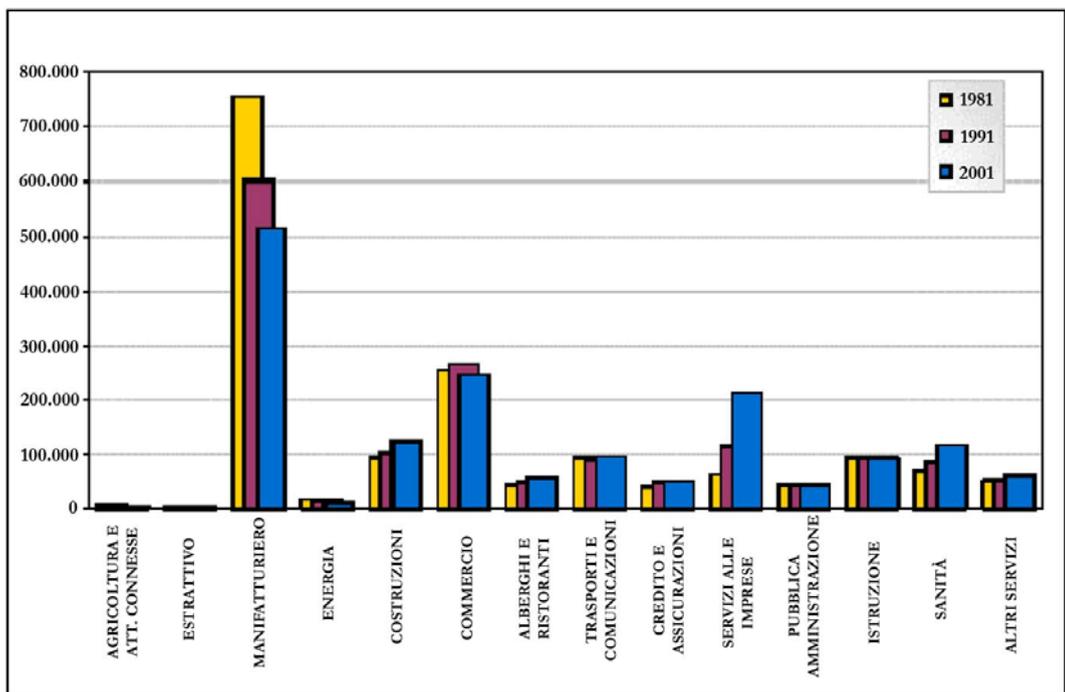
(Elaborazione su dati ISTAT - Censimenti dell’Industria e dei Servizi)

⁵⁴ Rapporto Caritas 2007; cfr anche intervista ad A. Mela, Torino.

La crescita occupazionale in Piemonte nelle attività terziarie è da riferire *integralmente* all'aumento degli occupati nei servizi, laddove l'andamento delle attività commerciali si è mantenuto su livelli di relativa stabilità. Il "sorpasso" era già avvenuto nel corso degli anni '80, ma tale tendenza si è particolarmente rafforzata nella seconda metà degli anni '90.

La quota di valore aggiunto attribuibile all'industria è passata dal 46,9% del 1981 al 32,4% del 2001. I dati dei censimenti evidenziano una perdita del settore manifatturiero del 16% delle unità locali e del 31% degli addetti, mentre la sua quota sul totale degli addetti extra-agricoli è passata dal 46% al 31%. Per contro la quota di valore aggiunto prodotta dal terziario è aumentata dal 49% al 66% grazie, soprattutto, al maggior contributo dei servizi alle imprese e alle persone. Le unità locali sono aumentate del 39%, gli addetti del 29% e la quota sull'occupazione complessiva è passata dal 46% al 60%⁵⁵.

Figura 3.2 – Addetti per settore di attività economica in Piemonte (1981-2001)



(Fonte: Unione industriale di Torino)

L'analisi dell'andamento dei comparti a un livello di dettaglio superiore, indica che anche all'interno del comparto dei servizi i settori di attività hanno seguito *trend* specifici. I dati mostrano infatti come a fronte di un trend decisamente e costantemente negativo del manifatturiero l'espansione del terziario si è sviluppata in modo differenziato. Alcuni settori come

⁵⁵ Osservatorio socioeconomico provinciale di Torino, Ed. 2003, Provincia di Torino.

l'istruzione, i trasporti e le comunicazioni sono rimasti sostanzialmente stabili sui livelli degli anni precedenti, mentre la distribuzione al dettaglio, la vendita di autoveicoli e la pubblica amministrazione (a causa dei blocchi all'organico) hanno visto addirittura diminuire il numero di addetti. La crescita è stata invece particolarmente consistente – a un tasso di crescita eccezionalmente elevato – per quanto concerne i “servizi alle imprese”. Ancora positivo ma più misurato, infine, è il trend riferito ai servizi alle persone, nello sviluppo di attività quali esercizi pubblici, ristoranti, bar e mense, ma anche nel credito e nelle assicurazioni, nelle attività ausiliarie, e nei servizi personali.

In sintesi, la fotografia del sistema produttivo ci mostra che il Piemonte, pur ereditando dal proprio recente passato alcune caratteristiche di specializzazione industriale, si è aperto al terziario, diversificando in modo marcato le attività produttive, con una forte presenza dei “servizi alle imprese” e in minor misura dei “servizi al consumo e per il tempo libero”.

Passando alla descrizione dei fenomeni a scala provinciale torinese riportiamo ora alcuni dati sulla stratificazione sociale delle professioni. Come bene hanno evidenziato Butera, Bagnara, Cesaria e Di Guardo (2008: 13) è possibile definire i lavoratori della conoscenza come quelli che “producono conoscenza a mezzo di conoscenza”, ovvero che trattano la conoscenza al fine di produrre nuova conoscenza, accrescendone il valore sociale ed economico.

A tal fine, seppure in modo non esaustivo rispetto a quella che è la proxy del fenomeno del lavoro della conoscenza, se ne può dimensionare in modo indicativo l'evoluzione dalla crescita del lavoro fra i tecnici, i professionals e i managers. Così è stato evidenziato (Berta, Pichierri, 2007) e confermato da recenti ricerche (Cominu, Musso, 2009).

Da quest'ultima si riporta integralmente la tabella che evidenzia i mutamenti nella struttura delle professioni nell'area torinese nel corso degli ultimi dieci anni. Essa fornisce una misura della trasformazione della composizione metropolitana del lavoro ed evidenzia quali gruppi professionali hanno fornito gli apporti più significativi.

Tabella 3.1 Occupati per grande gruppo professionale in provincia di Torino 1997 e 2007

	2007		1997		Δ07-97	
	N°	%	N°	%	N°	%
1 – Legislatori, dirigenti e imprenditori	37008	3,87	27341	3,11	9668	0,76
2 – Professioni intellettuali, scient. e a elevata specializzazione	106120	11,09	55010	6,26	51110	4,83
3 – Professioni tecniche	262556	27,44	177131	20,15	85425	7,28
4 – Impiegati	102815	10,74	131319	14,94	-28504	-4,20
5 – Professioni qualificate, commercio e servizi	129861	13,57	133552	15,19	-3691	-1,62

6 – Artigiani, operai specializzati e agricoltori	165001	17,24	169021	19,23	-4020	-1,99
7 – Conduttori di impianti e addetti a macchinari fissi e mobili	90862	9,49	119358	13,58	-28496	-4,09
8 – Professioni non qualificate	60648	6,34	63870	7,27	-3222	-0,93
9 – Forze armate	2121	0,22	2349	0,27	-229	-0,05
Totale	956993	100	878951	100	78042	0,00
Professioni qualificate	405685	42,39	259482	29,52	146203	
Professioni intermedie	397678	41,55	433892	49,36	-36214	
Professioni non qualificate	151510	15,83	183228	20,85	-31718	
Forze armate	2121	0,22	2349	0,27	-229	
Totale	956993	100	878951	100	78042	

Fonte: Cominu, Musso, 2009, elaborazione su dati ORML – Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro⁵⁶.

La tabella mostra che nel quadro di un incremento occupazionale di quasi 80.000 unità nel 2007 il mercato del lavoro ha guadagnato rispetto a dieci anni prima quasi 150.000 occupati in attività qualificate e ridotto contestualmente gli addetti alle professioni intermedie e non qualificate.

Questa trasformazione è stata trainata dalla crescita delle professioni tecniche e dei professionisti, a fronte della rimarchevole contrazione degli impiegati e degli operai generici. Dal punto di vista dell'incidenza sull'occupazione totale, in dieci anni le professioni qualificate sono passate dal 30% circa al 42% del totale. I dati indicano che anche a Torino negli ultimi decenni si è trasformata la composizione del lavoro con luci e ombre dal punto di vista occupazionale. Le luci: negli ultimi dieci anni i lavori della conoscenza sono aumentati – secondo la definizione che ne forniscono Butera, Bagnara, Cesaria e Di Guardo (2008) di insieme sociale e professionale composto da tecnici, professionals e managers con un grado medio-alto d'istruzione – mentre vi è stata una sensibile contrazione di lavori fordisti in termini assoluti e percentuali. Nell'insieme delle forze del lavoro si è avuta una sorta di relativa compensazione verso l'alto, tenendo ovviamente conto del fatto che una parte del nuovo terziario ci restituisce figure di *knowledge workers*.

Ma vi sono anche ombre: all'interno dei lavori della conoscenza l'aumento occupazionale più consistente riguarda il lavoro dei tecnici di medio livello e non i professionals o le profes-

⁵⁶ La base informativa utilizzata per questa analisi è costituita dai microdati a base provinciale provenienti dalla RCFL (Rilevazione forze del lavoro operata dall'Osservatorio regionale sul Mercato del Lavoro – ORML, www.regione.piemonte.it).

sioni altamente qualificate e creative. Pur in un quadro mutato, permane quindi nel lavoro della conoscenza una componente di lavoro cognitivo di tipo tecnico, neo-taylorizzato o neo-taylorizzabile, eseguibile mediante l'applicazione di protocolli tecnici ampiamente previsti, sostituibile e caratterizzato da conoscenze a rischio di obsolescenza.

Continuando la descrizione dei fenomeni su scala provinciale torinese e incentrandoci specificamente sulla componente del lavoro della conoscenza più dinamico e creativo, riportiamo ora alcuni dati da quella che allo stato attuale risulta essere la ricerca più accurata sui temi della *creative economy* a Torino⁵⁷. Con ciò iniziamo a dare uno scenario di riferimento consapevolmente approssimativo, ma non per questo inutile anche sotto il profilo analitico per la ricerca.

Le fonti utilizzate sono i Censimenti intermedi dell'Industria e dei Servizi dell'Istat, riferiti all'anno 1991 e 2001. I Censimenti economici hanno per oggetto tutte le imprese (unità giuridico-economiche) operanti nel settore industriale e dei servizi iscritte al Registro delle imprese delle Camere di Commercio, gli artigiani, i lavoratori autonomi, le istituzioni pubbliche, le istituzioni *non profit* e forniscono un quadro relativamente esaustivo della dimensione e delle caratteristiche del sistema economico nazionale, con un dettaglio territoriale "fine" che permette d'intercettare le imprese operanti nei settori di pertinenza dell'analisi grazie al codice ATECO, rilevato al dettaglio massimo di cinque cifre.

Tabella 3.2 – Produzioni culturali e creative: addetti per macrosettore nelle principali città (dati provinciali 2001)

	Editoria	Informatica	Servizi avanzati	Cultura Entertainment	Totale
Milano	37.047	49.591	29.498	18.086	134.222
Roma	17.009	43.276	13.499	34.684	108.468
Torino	10.718	20.414	8.605	5603	45.340
Napoli	3.758	7.085	4.306	3.738	18.887
Bologna	5.566	5.683	3.973	3.141	18.363
Firenze	4.674	3.925	4.447	2.441	15.487
Genova	1.891	3.710	2.601	1.624	9.826
Venezia	1.555	2.282	2.678	2.148	8.663
Palermo	1.335	1.188	1.954	1.678	6.155

(Elaborazione su dati ISTAT – 8° Censimento dell'Industria e dei Servizi)

⁵⁷ Si veda la ricerca curata da Cominu S. et al. in CCIAA Torino – CNA Torino (Rapporto di ricerca a cura della Cooperativa Antilia), (2006), *Creative economy a Torino. I nuovi artigiani che fanno impresa nella cultura, nei nuovi media e nell'entertainment*, (www.to.camcom.it). Su questi temi un puntuale monitoraggio dei fenomeni viene pubblicato dall'OCP, Osservatorio Culturale del Piemonte, (<http://www.ocp.piemonte.it/>).

Complessivamente, nel 2001 le attività considerate impiegavano in provincia di Torino circa 45.000 addetti, dato che fa del capoluogo piemontese la terza concentrazione italiana, molto distante dai numeri espressi da Milano e da Roma, ma ampiamente al di sopra delle altre principali città italiane (Napoli, Bologna e Firenze).

È importante dare risalto al contributo determinante (nel posizionamento di Torino) delle attività informatiche, non ascrivibili in toto (come si è detto) alle produzioni culturali e creative. Come rileva Cominu (2006), viceversa, per incidenza occupazionale, Torino appare meno specializzata di Bologna, Palermo e Venezia nella cultura e nell'*entertainment*, di Firenze e Palermo nei servizi avanzati, e nuovamente di Bologna nell'editoria.

Tabella 3.3 – Produzioni culturali e creative: numero unità locali per macro settore e principali città (dati provinciali 2005)

Città	Editoria		Informatica		Servizi avanzati		Cultura <i>Entertainment</i>		Totale	
	N°	UL/ 1000 UL tot.	N°	UL/ 1000 UL tot.	N°	UL/ 1000 UL tot.	N°	UL/ 1000 UL tot.	N°	UL/ 1000 UL tot.
Roma	4.721	10,55	3779	8,44	4230	9,45	6121	13,68	18.851	42,12
Milano	7901	14,84	7634	14,34	10341	19,43	5047	9,48	30.923	58,10
Torino	2077	7,65	3553	13,08	3426	12,61	2098	7,72	11.154	41,06
Bologna	1149	9,80	1263	10,77	1617	13,79	1133	9,66	5.162	44,01
Firenze	1318	9,90	991	7,44	1546	11,61	1243	9,33	5.098	38,29
Genova	804	7,44	950	8,79	1135	10,50	1122	10,38	4.011	37,11
Napoli	2106	7,06	2124	7,12	2457	8,23	3296	11,04	9.983	33,45
Palermo	558	5,18	673	6,25	1020	9,47	1083	10,06	3.334	30,96
Venezia	515	5,11	629	6,24	945	9,37	956	9,48	3.045	30,20

(Elaborazione su dati Infocamere)

La comparazione per “macro-settori” delle unità locali registrate presso i registri camerali nel 2005 nelle varie città conferma l’immagine di Torino terza concentrazione nazionale nelle produzioni della *creative economy* e della cultura.

Un posizionamento che varia però con i settori. Nelle attività *editoriali*, per numero di localizzazioni, Torino si colloca dietro Milano (indiscusso *leader*), Roma e Napoli (che in realtà esprime numeri analoghi al capoluogo piemontese).

Il confronto con le principali città italiane conferma il ruolo di Torino nell’area delle attività *informatiche* a maggiore contenuto “creativo”. Con oltre 3500 localizzazioni, il capoluogo piemontese rappresenta la terza realtà a livello nazionale. Sul piano della “specializzazione” produttiva, poi, Torino esprime valori molto vicini a Milano (principale polo italiano anche in questo campo), decisamente superiori a quelli di Bologna e della stessa Roma.

Anche per le attività che si sono definite di “servizi avanzati” Torino si può considerare la terza forza (sia per numero di unità locali, dietro Milano e Roma, sia per incidenza sul sistema produttivo provinciale, dietro Milano e Bologna, e davanti a Roma).

Nel complesso, Torino sembra più debole nel campo delle attività culturali e di *entertainment*; con circa 2100 unità locali, infatti, si posiziona al quarto posto nazionale e appare relativamente distanziata da tutte le altre città considerate.

Tuttavia la recente ricerca promossa dalla CNA (Cominu, 2006) mostra che proprio in questo campo, peraltro, si è registrato successivamente nel quadriennio 2001-2005 un importante incremento delle unità locali (+34%), circostanza che testimonia l'esistenza di un fenomeno diffuso di "auto-imprenditoria" che si orienta all'offerta di eventi e servizi culturali. Si evidenzia che il macro-settore in cui, per quel periodo, si è registrato il massimo incremento di unità locali è quello dei "servizi avanzati"; una crescita delle attività terziarie di comunicazione, design e pubbliche relazioni peraltro allineata a un *trend* che interessa tutte le maggiori città del paese, ma che a Torino sembra particolarmente accelerata. Un incremento delle localizzazioni si è registrato anche sul versante delle attività informatiche con una crescita più moderata anche nelle attività editoriali.

3.3 Le filiere di produzione dei servizi

In questo paragrafo ci si propone di introdurre allo scenario delle attività nella realtà torinese ascrivibili al settore delle produzioni e dei servizi knowledge-based culturali scelti per la ricerca empirica. In questi paragrafi descrittivi delle filiere di produzione (3.3.1 – 3.3.2 – 3.3.2) ripercorreremo sinteticamente i risultati di alcuni studi⁵⁸.

A premessa dell'illustrazione dei dati tuttavia, è necessario fornire preliminarmente alcune precisazioni ed esplicitare i criteri adottati per la scelta degli ambiti. Tale scelta è senza dubbio problematica. Nel ciclo produttivo e distributivo dei contenuti culturali intervengono e cooperano soggetti estremamente diversificati.

In secondo luogo è problematico l'accesso alle fonti statistiche: la classificazione ATECO non prevede, in Italia, una categoria dedicata per esempio alle professioni artistiche e dello spettacolo. L'individuazione delle attività effettivamente rientranti nel campo di studio risulta inevitabilmente soggetta ad approssimazioni che limitano la validità dei dati (senza considerare il peso del "sommerso", che in alcune delle attività considerate costituisce una quota rilevante).

In terzo luogo, molte attività "creative", che utilizzano cioè professionalità e competenze attinenti alla creazione e manipolazione di simboli, contenuti espressivi, immagini, suoni, *esperienze*, sono oggi incorporate nel ciclo produttivo di beni tradizionali: *cool hunters*, progettisti, grafici, esperti di comunicazione sovente operano in *outsourcing*. Altre volte tali figure esercitano *in house* e quindi non sono rintracciabili nei censimenti dell'industria e dei servizi.

Preso atto di questi limiti, si è deciso di operare con criteri di scelta delle attività (e dei codici ATECO corrispondenti) coerenti con l'impostazione di questo studio di caso.

⁵⁸ In questo e nei seguenti paragrafi su indicati facciamo particolare riferimento agli studi condotti dall'OCP, (Osservatorio Culturale del Piemonte (liberamente consultabili dal sito <http://www.ocp.piemonte.it/>) e alla ricerca condotta da S. Cominu et al., CCIAA Torino – CNA Torino, Rapporto di ricerca a cura della Cooperativa Antilia, (2006), *Creative economy a Torino. I nuovi artigiani che fanno impresa nella cultura, nei nuovi media e nell'entertainment* (<http://www.cna.to.it/CNA/corriere/archivio/Cat83/Notizie/News1045>).

1. Si è focalizzata l'attenzione su attività legate alla creazione e ai servizi alla produzione di contenuti culturali e creativi, da una parte, e alla realizzazione di eventi dall'altra.

2. Si sono escluse le attività distributive in senso stretto (commercio all'ingrosso e al dettaglio e attività di noleggio) anche quando direttamente correlate alla fruizione dei contenuti in oggetto; tale criterio si motiva con la scelta di privilegiare le attività di produzione "creativa" sul consumo finale.

3. Si sono quindi escluse le attività manifatturiere legate alla produzione di strumenti, attrezzature e supporti nonché le attività legate al turismo, ai servizi di *wellness* e di sport.

Abbiamo deciso di aggregare le attività esaminate in quattro gruppi distinti. Il termine "filiera" di seguito utilizzato – come si anticipava nell'introduzione a questa parte (§3.1) – non denota settori merceologici nettamente distinti (e coincidenti con i criteri selettivi delle statistiche ufficialmente adottati), bensì ambiti produttivi in cui si è ritenuto utile e plausibilmente di raggruppare i nostri casi come costellazioni di attori, anche di confine, che sono in qualche modo accomunati da tre caratteristiche:

– sono *fortemente specializzati nell'utilizzo di ICT* applicate alla produzione di contenuti al servizio di settori eterogenei (dall'industria al terziario, dall'editoria alla pubblicità, ecc.);

– peculiarità abbastanza originale rivelatasi da subito sin nella fase pilota delle interviste, *percepiscono spesso se stessi come "creativi"* (Florida, 2003) nel senso che considerano rilevante, nell'ambito delle attività erogate, la componente di creazione dei contenuti;

– per quanto operino al servizio di mercati diversificati (per settore d'attività e tipo di competenze richieste), *erogano contenuti e soluzioni tecnologiche nell'area delle produzioni culturali* che costituiscono l'oggetto di questa indagine.

Va aggiunto che, stante il carattere chiaramente "empirico" dei nostri raggruppamenti, uno dei criteri seguiti consiste nella circostanza per cui gli intervistati sono stati individuati sulla base delle segnalazioni offerte dai testimoni privilegiati consultati nel corso della prima fase di ricerca sul campo, nonché dagli "esperti" interni al gruppo di lavoro (a loro volta professionisti attivi nell'ambito delle "filiera" indagate).

Le filiere sono dunque le seguenti:

1. informatica, reti e *web based industry*;
2. design, grafica, fotografia e realizzazione di eventi e produzioni nell'area dell'arte contemporanea;
3. audiovisivi e altri format multimediali, attività pubblicitarie, della comunicazione e *advertising*, industria cinematografica, audio-video e cinema d'animazione;
4. cultura, formazione e ricerca, attività di traduzione.

Attività informatiche

È stato importante selezionare preliminarmente, all'interno delle attività classificate nel campo dell'informatica, quali potessero interessare ai fini della nostra ricerca.

È evidente come le ICT abbiano modificato in maniera radicale il panorama delle professioni, dei cicli produttivi e finanche del mercato all'interno delle attività culturali e della *creative economy*. Solo una parte delle imprese del settore, tuttavia, ha un legame diretto con l'oggetto di ricerca. Si è scelto di considerare prioritariamente: la *realizzazione di software*, la *consulenza informatica* legata alle reti e la creazione grafica in ambiente web, ovvero quell'insieme

di attività che l'OECD considera come “industria dei contenuti”; restano a margine come “attività di supporto” quelle di *elaborazione elettronica, di banche dati, la consulenza per l'installazione di sistemi, la manutenzione e riparazione di apparecchiature*. In realtà, molte società d'informatica, soprattutto dopo la crisi della *new economy*, operano in qualità di attori multi-servizi, integrando competenze e pacchetti d'offerta (così, ad esempio, chi produce software, spesso nel pacchetto in vendita offre anche i servizi di installazione, aggiornamento e manutenzione del software). Ciò va tenuto in considerazione nella consultazione dei dati, tale scelta dilata in misura significativa imprese e addetti, ben oltre i confini del lavoro propriamente creativo e innovativo che interessa questa ricerca.

Design, grafica, realizzazione di eventi e produzioni nell'area dell'arte contemporanea

Si sono incluse in questo gruppo le attività di servizio alla produzione che maggiormente possono avere un legame con il settore delle produzioni culturali e con la creazione, manipolazione e comunicazione di contenuti immateriali e creativi.

Troviamo quindi qui raggruppate le attività più direttamente collegate alla produzione di contenuti culturali e alla fruizione di eventi d'*entertainment* e artistici presso gallerie d'arte, esposizioni, biblioteche e archivi, musei e conservazione dei luoghi e dei monumenti storici, spazi per interpretazioni artistiche e letterarie.

Nella filiera sono collocate inoltre le seguenti attività: *pubbliche relazioni, studi di architettura, organizzazione di convegni, editoria d'arte, design e styling* di supporto all'industria.

Audiovisivi e altri format multimediali, attività pubblicitarie, della comunicazione e advertising, industria cinematografica, audio-video e cinema d'animazione

La filiera delle *produzioni cinematografiche* e degli “audiovisivi”, ha per protagonisti operatori e microimprese attive nel sistema audiovisuale torinese. La netta distinzione tra una “filiera delle produzioni cinematografiche” e un'altra degli “audiovisivi”, è discutibile poiché per competenze e tecnologie e sovente per tipologia di attori è corretto affermare che il cinema costituisce un caso specifico del più generale universo delle produzioni di audiovisivi. Ciò è particolarmente evidente a partire dall'introduzione delle tecnologie digitali che riducendo drasticamente i costi di produzione, rendendo realizzabili anche con mezzi relativamente modesti prodotti standard di restituzione high quality, “democratizzano” lo scambio di conoscenze in questi mondi socioprofessionali. La distinzione, tuttavia, consente di analizzare una nicchia di mercato, quello delle realizzazioni cinematografiche e televisive, che ha visto negli scorsi anni un notevole protagonismo delle istituzioni locali e l'imporsi di Torino come *location* di eventi nonché di set cinematografici. Una parte delle interviste si è infatti svolta durante il “Festival del Cinema” a lavoratori che a vario titolo collaboravano alla realizzazione di questo evento.

Cultura, formazione e ricerca, attività di traduzione

Le “filiera” così individuate, informatici e *web based workers*, lavori nell'ambito grafico e artistico, non esauriscono l'area delle produzioni della *knowledge economy* a Torino. Per cercare di fornire uno sguardo il più ampio possibile su un mondo così eterogeneo e di riportare una rappresentazione completa seppure non esaustiva, si è voluto includere una “quarta filiera”

dedicata agli ambiti della formazione e della ricerca, e alle attività connesse come i lavori di traduzione. Non si tratta naturalmente di una vera e propria filiera industriale, anche in questo caso, la delimitazione del campo d'indagine è stata funzionale a una scelta selettiva di approfondimento. Alcune delle interviste di questa filiera della produzione di conoscenza si sono svolte presso l'Università e il Politecnico in quanto luoghi privilegiati di formazione, ricerca, cultura in collegamento con la società torinese e il mondo dell'impresa. Anche qui, i casi sono stati individuati sulla base delle segnalazioni offerte dai testimoni privilegiati consultati nel corso della prima fase di ricerca sul campo.

3.3.1 La filiera dell'informatica, ICT e nuovi media

In questo paragrafo l'obiettivo è di offrire uno scenario di riferimento, una sorta di perimetro minimo, rispetto agli operatori che operano nell'area torinese delle produzioni informatiche e di contenuti multimediali⁵⁹. Per fare ciò è inevitabile passare per la quantificazione degli operatori in base ai dati statistici esistenti, tenendo però presente che, più ancora che per le altre filiere della *knowledge economy*, la quantificazione qui risulta generalmente sottostimata per via dei criteri di rilevamento. Dal punto di vista statistico, infatti, si tende a identificare la *knowledge economy* con le nuove imprese ICT e la diffusioni di reti fisiche. Ciò sottostima la realtà per via di una serie fattori. In primo luogo, il *fattore inserimento*: i *knowledge workers* sono inseriti in studi professionali, in società d'informatica, editori e fornitori di servizi, e via di seguito. E questi dati non compaiono o meglio compaiono sotto altre voci. In secondo luogo, rispetto al *contenuto dell'attività* non sempre è facile distinguere dove arriva all'intreccio con le produzioni e i servizi creativi. È tuttavia di una certa utilità, nell'economia del nostro discorso, fare riferimento alla diffusione e all'andamento nel tempo delle attività al cui interno, più frequentemente, sono presenti gli operatori cui è dedicata questa ricerca. Ciò, se non fornisce ovviamente tutti i "numeri" dei produttori multimediali (perché ragionevolmente si può ritenere che vi sia una produzione che eccede, *trasversale* ad altri settori), consente di tracciare il *perimetro minimo* entro il quale essi si muovono nell'area torinese. In linea di massima, si farà riferimento all'intreccio dei seguenti criteri:

- _ peso delle ITC nell'area torinese;
- _ all'interno delle ITC, le attività normalmente classificate come *industria dei contenuti* secondo la classificazione fornita dall'OCSE;
- _ le attività che la classificazione ATECO dell'ISTAT include nell'editoria (riproduzione di supporti sonori, video e informatici), nelle attività pubblicitarie e nel design e *stiling* inerenti alle produzioni.

Un'ultima avvertenza: spesso i dati statistici si riferiscono a scala regionale ma sono riportati in quanto indicatori del contesto specificamente torinese.

⁵⁹ In questo paragrafo facciamo particolare riferimento agli studi condotti dall'OCP, (Osservatorio Culturale del Piemonte (liberamente consultabili dal sito <http://www.ocp.piemonte.it/>) e alla ricerca condotta da S. Cominu et al., CCIAA Torino – CNA Torino, Rapporto di ricerca a cura della Cooperativa Antilia, (2006), *Creative economy a Torino. I nuovi artigiani che fanno impresa nella cultura, nei nuovi media e nell'entertainment*, (<http://www.cna.to.it/CNA/corriere/archivio/Cat83/Notizie/News1045>).

Le ICT a Torino

I grandi *driver* per lo sviluppo del mercato e delle produzioni ICT sono stati Internet e la telefonia cellulare; l'ulteriore crescita dovrebbe essere trainata dall'evoluzione delle tecnologie *on demand*, dalla diffusione della banda larga, dalla convergenza digitale multimediale. Nei fatti, è sempre più difficile analizzare in modo "separato" le attività connesse alle ICT sia perché tali tecnologie sono ormai interne al ciclo delle produzioni tradizionali, sia perché la classificazione utilizzata dall'ISTAT è generica in ordine alle specializzazioni "interne" all'area delle attività informatiche.

Torino in ogni caso, a livello nazionale, occupa un posto di rilievo in virtù dei suoi centri di ricerca, dell'importanza del suo apparato produttivo (dimagrito rispetto al passato, ma che può vantare importanti *attori* industriali e terziari che domandano servizi e muovono l'offerta) e della tradizionale apertura nei confronti delle tecnologie innovative.

A Torino è insediato un segmento rilevante dell'offerta italiana di ICT, costituito da circa il 60% delle 5812 imprese ICT piemontesi censite da Assinform⁶⁰ 2003 (su dati Movimprese/Infocamere). Un dato che colloca il Piemonte al terzo posto tra le regioni italiane per numerosità delle aziende, al secondo posto dietro la Lombardia per rapporto imprese ICT/imprese totali. Secondo altre indagini⁶¹ nella sola provincia di Torino sarebbero insediate oltre 6500 imprese ICT, delle quali 4500 attive nell'area dei "servizi intangibili" e più di 800 nell'*industria dei contenuti*, con circa 53.000 addetti.

Sempre in Piemonte è concentrato l'11,2% della spesa italiana per ICT⁶², terza regione dietro Lombardia e Lazio e ampiamente davanti a contesti pure sviluppati quali il Veneto e l'Emilia.

Tradizionalmente (secondo la classificazione adottata dall'OCSE) si tendono a distinguere nell'area delle produzioni ICT, quattro ambiti di attività:

- *manifatturiero*
- *dei servizi intangibili*
- *di distribuzione e commercio*
- *industria dei contenuti*

L'*industria dei contenuti*, dei quattro gruppi quello che presenta le maggiori affinità con le attività in esame nella nostra ricerca, non rientra in senso stretto nella definizione del settore ICT. È infatti un'area di confine dove si raggruppano imprese che non producono tecnologia riconducibile direttamente alle ICT.

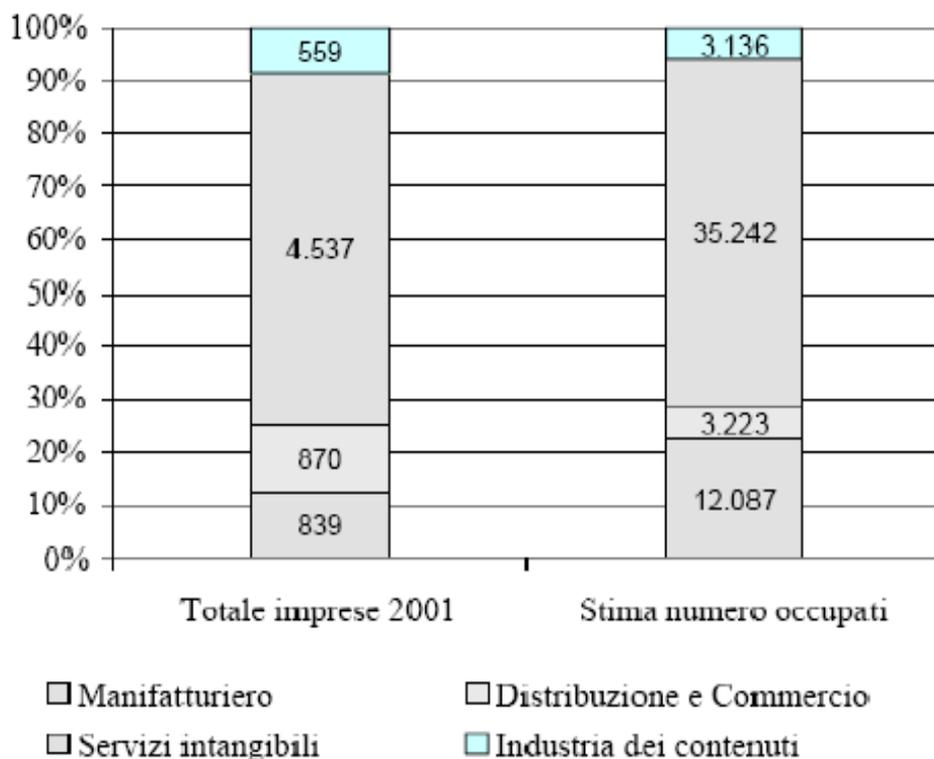
Sono attività principalmente orientate alla fornitura di informazione e hanno come elemento comune un largo utilizzo e un'importante sfruttamento delle infrastrutture e dei prodotti ICT: *media & publishing, marketing & advertising*, computer grafica, multimedia, editoria e altre ancora.

⁶⁰ Assinform, *I° rapporto sul mercato dell'IT nelle regioni italiane*, Marzo 2003.

⁶¹ Politecnico di Torino/Torino Internazionale, *Struttura e consistenza del cluster ICT a Torino*, Rapporto di ricerca, 2002.

⁶² Assinform, *I° rapporto...*, cit.

Figura 3.3 – Comparto ICT: numero imprese e stima del numero di occupati in provincia di Torino (2001)



(Fonte Politecnico di Torino)

Secondo l'indagine realizzata dal Politecnico di Torino⁶³, nel 2001 operavano nella sola "industria dei contenuti" circa 560 imprese e circa 3100 addetti a livello provinciale. I settori più rilevanti risultano quelli dell'editoria, del *media & publishing* e di grafica e multimedia.

Dati più recenti confermano e accentuano questo quadro sintetico di riferimento.

Così come indicato nella tabella sottostante, nel 2003 il numero complessivo di imprese ICT è ancora cresciuto passando da 6500 a 7570.

⁶³ Politecnico di Torino/Torino Internazionale, cit.

Tabella 3.4 – Comparto ICT: numero imprese e stima del numero di occupati in provincia di Torino (2003).

COMPOSIZIONE COMPARTO ICT	STIMA n. OCCUPATI		n. TOT IMPRESE		ADDETTI PER IMPRESA
	V.A.	% SUL TOT	V.A.	% SUL TOT	
<i>Manifatturiero</i> (produzione HWare componentistica ICT)	13.236	23.6	883	11.7	14.9
<i>Distribuzione</i> (commercio attrezzature ICT)	4.706	8.5	1.021	13.5	4.6
<i>Servizi intangibili</i> (servizi connettività e produzione Software)	33.530	60.3	5.055	66.8	6.6
<i>Industria dei contenuti</i> (Computer grafic, multimedia, marketing, advertising, editoria)	4.277	7.7	611	8.1	7.0
TOTALE COMPARTO ITC	55.650	100	7570	100	7.4

Fonte: Osservatorio Provinciale sul Mercato del Lavoro, Edizione 2004, Provincia di Torino su dati⁶⁴ M. Calderini E. Paolucci, 2004

Con riferimento alla distribuzione interna ai quattro ambiti suddetti (*layers*), il settore ICT in provincia di Torino mostra la caratteristica di essere fortemente polarizzato sulla presenza (67%) di imprese etichettate come Servizi Intangibili.

Si noti che ben più dell'80% delle imprese ha, al massimo, 7 addetti per unità di produzione, collocandosi l'unità produttiva prevalente al livello della microimpresa.

Questo dato è importante. La scala di produzione che ne consegue ci indica infatti il possibile carattere "informale" dell'organizzazione del lavoro e delle relazioni lavorative presenti in questa filiera. Inoltre va notato che il dato sugli addetti nel comparto non ci dice, a differenza del caso delle tradizionali produzioni industriali, che si tratta delle medesime persone fisiche che permangono nello stesso luogo nell'arco di tempo specifico. I profili professionali in questo campo, normalmente, sono alquanto mobili dal punto di vista territoriale (così come emerge con chiarezza anche da buona parte delle interviste raccolte).

Altri dati ISTAT relativi al 2001 – con diversa classificazione – che rafforzano l'idea dell'importanza per l'area torinese di questo tipo di attività, sono forniti dalla tabella successiva, nella quale sono illustrate rispettivamente il numero di addetti e la loro incidenza sul totale nell'ambito delle seguenti attività:

_ attività editoriali (composizione e fotoincisione, riproduzione di supporti sonori, video, informatici);

⁶⁴ M. Calderini E. Paolucci, Dipartimento di Sistemi di Produzione e Economia dell'Azienda, Politecnico, Torino 2004.

- _ attività informatiche (fornitura software, consulenza, altri servizi);
- _ promozione pubblicitaria;
- _ design e *stiling*.

Naturalmente si tratta di dati da acquisire come indicazione relativa della diffusione di attività al cui interno è possibile ritrovare i lavoratori della conoscenza di cui ci occupiamo. Solo una parte (presumibilmente ridotta) della fornitura di *software* e di consulenza informatica, infatti, ha una attinenza stretta con l'oggetto d'indagine; e gli stessi "altri servizi" (che includono tra l'altro le attività di creazione grafica in ambiente web) prevedono una gamma di attività decisamente più ampia

Tabella 3.5 – Comparto ITC: variazione del numero di addetti per settore in provincia di Torino (1991-2001)

	1991	2001	Diff. V.A. 1991 / 2001	Diff. % 1991 / 2001	Diff % Italia
Composizione e fotoincisione	1.674	933	-741	-44,3	-45,7
Riproduzione di supporti sonori registrati	31	6	-25	-80,6	-15,1
Riproduzione di supporti video registrati	19	13	-6	-31,6	15,5
Riproduzione di supporti informatici registrati	17	41	24	141,2	97,7
Fornitura di <i>software</i> e consulenza informatica	7.511	17.619	10.108	134,6	160,0
Altri servizi connessi all'informatica	201	2.795	2.594	1290,5	938,8
Studi di promozione pubblicitaria	3.305	3.681	376	11,4	46,5
<i>Design e stiling</i> di tessuti, abbigliamento, mobili, ecc	202	341	139	68,8	41,7

(Fonte: ISTAT – 8° Censimento dell'Industria e dei Servizi)

Anche sul terreno delle produzioni multimediali, dunque, Torino sembra occupare un posto rilevante a livello nazionale. Particolarmente significativa è la presenza di attività informatiche, che fanno della città uno dei poli di riferimento italiani; un dato che si riflette nella disponibilità di competenze tecniche appropriabili anche dagli operatori dell'industria culturale e delle produzioni creative in genere. I numeri, tuttavia, esprimono solo parzialmente i trend del settore. La significativa presenza di imprese, ad esempio, non significa necessariamente

che queste esercitino una *leadership* sul mercato o un ruolo di Torino nell'innovazione e nella creazione degli standard. Gli attori di punta sono assai poco numerosi. Il sistema produttivo torinese emerge quando le competenze nelle nuove tecnologie vengono incorporate nel ciclo dell'*automotive* – nel cui ciclo converge il terziario di alto livello. Viceversa, non si intravede un ruolo di leadership per Torino nell'ambito delle produzioni immateriali che forniscono contenuti e servizi al settore cultura e alla *creative economy*. Al contrario, settori come quello editoriale, sempre più centrali per le produzioni di contenuti multimediali, a Torino oggi sono molto meno importanti di ieri (poche le riviste, ad esempio, realizzate in città; assente l'industria discografica). In sintesi, mentre i produttori di contenuti creativi si stanno facendo spazio con la loro capacità di operare al servizio delle filiere della cultura e di legarsi con le “reti lunghe”, resta il problema di una certa limitatezza degli sbocchi di mercato in loco.

3.3.2 La filiera delle arti visive

Gli occupati

Per fornire un'idea realistica del livello di occupazione impiegata nella filiera delle arti visive a Torino bisogna guardare i dati statistici esistenti (ISTAT; Censimenti delle attività e dei Servizi, fonti secondarie). Le attività che l'ISTAT classifica come “creazioni e interpretazioni artistiche e letterarie” rilevano solo una parte degli occupati nel sistema delle arti visive. Né restituiscono l'immagine di quel sistema complesso che è il *network dell'arte* (Bazzichelli 2007)⁶⁵. Alcune delle figure cruciali del “sistema arte” (artisti, agenzie di curatela e di promozione di eventi, allestitori, ecc.) o non figurano come addetti delle imprese (in quanto free lance, operatori non strutturati in forma d'impresa, associazioni, ecc.) o sono attivi contemporaneamente anche in altri campi e dunque figurano sotto altre o più voci (ad esempio comunicazione, *marketing*, ecc.).

Le cifre di seguito riportate a titolo esemplificativo, rispondendo a criteri ufficiali, alquanto restrittivi, offrono pertanto una sottostima della consistenza della filiera.

Tabella 3.6 – Numero di addetti nel settore delle arti nelle principali province (2001)

	MI	TO	RO	BO	GE	FI	VE	NA	PA
Creazioni e interpretazioni artistiche e letterarie	3.205	1.012	4.237	685	422	745	320	503	143
Attività dei musei e conservazione dei luoghi e dei monumenti storici	19	73	767	131	76	16	305	345	438
TOTALE	3.224	1.085	5.004	816	498	761	625	848	581

(Fonte Istat 2001 – 8° Censimento dell'Industria e dei Servizi)

⁶⁵ T. Bazzichelli, *Networking La rete come arte*, Costa e Nolan, Torino 2007.

In generale si può affermare che l'importanza delle produzioni e dei servizi anche solo nell'area delle arti ecceda ampiamente il rilievo occupazionale che appare da questi dati piuttosto contenuto. Andrebbe in aggiunta valutato il peso di tutto ciò che "fa indotto". I soggetti *core del comparto* cooperano con aziende specializzate in servizi di vario genere. Si tratta di *informatici* (effetti, digitalizzazione di immagini e suoni, realizzazione di colonne sonore, ripresa, videoclip, ecc.), *società/operatori a cui sono affidate "in esterno" fasi del ciclo* (ad esempio duplicazione di formati, *pubblicazione* di eventi tramite agenzie pubblicitarie, *presentazione e inviti* tramite agenzie di pubbliche relazioni, grafiche e fotografiche, attività editoriali e di traduzione), *servizi operativi* (vigilanza, catering, contabilità, trasporti, manutenzioni, ecc.).

—Va poi considerato *l'indotto del sistema in senso lato* dove si situano le altre *attività* — necessarie — di supporto e di fornitura di beni e attrezzature, sia *di tipo tecnico* (società commerciali e di noleggio), sia *di tipo funzionale* (costumi, scenografie, elettricisti, illuminotecnica, ecc.). Insomma, vi è un'ampia gamma di figure impiegate in maniera temporanea, un insieme composto da varie professioni, che non figura statisticamente nel sistema arte ma ne rappresenta una componente non trascurabile.

Per una stima effettiva degli occupati nella filiera, bisognerebbe anche aggiungere *il lavoro non contrattualizzato*. Come per le attività lavorative considerate di prestigio, anche questo ambito socioprofessionale è presumibilmente caratterizzato da un esteso sommerso di lavoro non regolarizzato, sotto forma di stage, formazione, volontariato a titolo gratuito. Tutto ciò non costituisce un aspetto marginale bensì rappresenta l'eccezione cognitiva, la dimensione indispensabile per la continuità — e forse anche per l'innovazione — di questo tipo di produzioni.

Questo insieme di aspetti ci fa fondatamente ritenere che il numero degli occupati effettivi della filiera delle produzioni artistiche è da sovrastimare rispetto ai dati che fornisce l'ISTAT (2001)⁶⁶. In ogni caso, limitandoci ai dati disponibili, Torino rappresenta anche in quest'ambito il "terzo polo" italiano.

Artisti e altri operatori

Per quanto concerne gli artisti operanti a Torino⁶⁷, il panorama odierno rispecchia la varietà dei linguaggi artistici compresenti nell'attuale offerta culturale, compresa tra media tradizionali quali pittura, scultura, incisione, fotografia da un lato e i video e le installazioni multimediali dall'altro. Crescente attenzione è dedicata all'interfaccia tra nuove tecnologie e produzione artistica e alla dimensione multimediale dell'opera, che si configura quindi come processo che combina competenze e saperi di provenienza eterogenea.

Un ruolo importante nel sistema dell'arte visiva torinese è svolto da professionisti (di norma polivalenti) che operano in qualità di giornalisti d'arte, critici e curatori *free-lance*, un ceto di tecnici e fornitori di servizi che include montatori video e tecnici del suono e dell'elettronica (per progetti di *sound art*, installazioni multimediali), testimoniando di una crescente sinergia tra i settori della ricerca tecnologica e quelli della ricerca artistica.

⁶⁶ Istat 2001 (8° Censimento dell'Industria e dei Servizi).

⁶⁷ Coloro che hanno partecipato a più di un evento o mostra organizzata dagli enti pubblici e dalle gallerie private.

L'attività di promozione e cura di eventi culturali legati alle arti visive, frequentemente, è svolta da associazioni con differenti gradi di formalizzazione organizzativa: *Associazione Zenit*, *Associazione A. Titolo*, *Associazione ArteGiovane*, *Associazione Sharing* che organizza *Piemonte Share Festival 2005* sulle culture e le arti legate ai nuovi media e alle tecnologie digitali, *Cluster* che pubblica una rivista locale con spazi espositivi per la ricerca artistica in relazione ai nuovi media, *AB+Club* e altre minori. A Torino sono inoltre presenti alcuni editori attivi nella pubblicazione di cataloghi, libri, guide, riviste in formato tradizionale e on-line: tra i più conosciuti *Allemandi*, *Hopefulmonster*, *TeKnemedia* (portale on-line, guide sull'arte), *Arte & Dintorni*, *Cluster e Label*.

Qualora non sviluppati dagli uffici tecnici interni agli enti o ai musei, dai curatori o dai galleristi, gli allestimenti sono di norma affidati alla progettazione di alcuni studi di architettura. Nell'ambito degli eventi espositivi opera poi un piccolo numero di società specializzate in allestimenti, montaggio e trasporti di opere.

Le attività di comunicazione e gli uffici stampa specializzati di norma sono strutture interne alle istituzioni museali e ai centri d'arte, ma talvolta sono affidate in esterno ad agenzie specializzate. Lo sviluppo degli eventi espositivi ha favorito la nascita di nuove professioni, quali la guida al patrimonio culturale (attività per la cui formazione esiste una specifica sezione della *Scuola Holden*, la *HoldenArt*).

La presenza sul territorio, fin dagli anni settanta, di un importante gruppo di artisti che orientava le proprie produzioni in chiave sperimentale, in linea con gli indirizzi processuali legati all'uso di materie deperibili o di nuova formulazione e il parallelo costituirsi di collezioni pubbliche e private, ha favorito la nascita di professionalità altamente specializzate in alcuni settori artistici, fra cui restauratori, fotografi specializzati in riproduzione di opere e allestimenti espositivi d'arte, grafici e tipografi. Tra i numerosi studi grafici e tipografici attivi sul territorio, alcuni operano principalmente, se non esclusivamente, nel settore delle arti visive.

Principali eventi e rassegne espositive

Le iniziative legate all'arte contemporanea nel territorio torinese negli ultimi anni sono cresciute per quantità e qualità, sia per quanto attiene gli eventi, le mostre e le installazioni, sia per quanto riguarda il patrimonio rappresentato dalle collezioni, sia infine sotto il profilo delle rassegne con frequenza periodica⁶⁸. Qui citiamo le più significative.

Un ruolo specifico spetta ad *Artissima* che, sin dal 1999, come mostra a *indirizzo esclusivo sul contemporaneo* si conquista una crescente attenzione in ambito internazionale, con il 60% di espositori stranieri e circa il 20% di pubblico dall'estero su un totale di ingressi in costante crescita. *Artissima* diventa così ciò che è oggi, una delle mostre che in Italia interpreta al meglio la ricerca delle nuove tendenze dell'arte contemporanea⁶⁹.

La rassegna *Torino Triennale Tremusei T1*, un nuovo appuntamento di livello internazionale per l'arte contemporanea, presenta giovani artisti provenienti da tutto il mondo con opere inedite e sperimentali nonché artisti già affermati.

⁶⁸ Aa.Vv., *Le arti visive a Torino e in Piemonte nell'ultimo decennio di secolo*, Hopefulmonster Editore, Torino 2007.

⁶⁹ Cfr. *Relazione annuale 2002*, Osservatorio Culturale del Piemonte, cap. I.4.

Tra gli eventi che più hanno contribuito a ridisegnare simbolicamente il volto della città vi è *Luci d'artista*. Affiancata dai manifesti d'artista (*ManifesTO*), la rassegna ha inaugurato una stagione dominata da un crescente interesse progettuale nei confronti della creazione artistica per lo spazio pubblico nel quadro di un processo di complessiva trasformazione urbanistica e riqualificazione di diverse aree della città. In occasione dei lavori di interramento e copertura del passante ferroviario sulla Spina 2, si segnala il progetto *Opere per il Passante Ferroviario*, con la produzione delle opere di Mario Merz e Giuseppe Penone, le prime due di undici interventi d'arte contemporanea a cielo aperto. Si inserisce nel quadro di un ampio intervento di rigenerazione urbana avviato dal 2001 nel quartiere Mirafiori Nord anche la prima applicazione in Italia di *Nuovi Committenti*, un modello di produzione artistica nato in Francia nel 1991 che prevede la partecipazione diretta dei cittadini alla concezione dell'intervento artistico.

Nell'ambito della promozione delle giovani generazioni di artisti, Torino vanta anche le due rassegne *Proposte* e *Nuovi Arrivi* (dal 1995) nonché *Video.it*, la rassegna dedicata al video d'artista promossa dall'*Associazione ArteGiovane*.

Gli spazi espositivi e museali

I principali spazi tradizionali dedicati all'arte contemporanea sono il *Castello di Rivoli – Museo d'arte contemporanea*, nato nel 1984, che ospita un'importante collezione permanente e rappresenta il primo caso di gestione pubblico-privato di una struttura museale in Italia, e la *Galleria Civica d'Arte Moderna e Contemporanea* (GAM). La GAM sarà a breve dotata di una seconda sede nell'area delle *ex Officine Grandi Riparazioni*, destinate a ospitare anche l'*Urban Center* della città. Sono poi da ricordare almeno la *Fondazione Italiana per la Fotografia* e la *Fondazione Palazzo Bricherasio*.

A rafforzare la presenza di Torino nel panorama internazionale è l'apertura recente di nuovi spazi espositivi: nel settembre 2002 aprono la *Pinacoteca Agnelli* e, più significativa per il nostro tema d'indagine, la *Fondazione Sandretto Re Rebaudengo*, centro d'arte al cui ruolo di espositore accreditato in ambito internazionale si unisce quello di referente ricettivo e flessibile per gli artisti emergenti e gli operatori del settore anche su scala locale e nazionale, secondo un modello affine a centri d'arte e *Kunsthallen* nord europee⁷⁰. Del 2005, infine, è l'inaugurazione della *Fondazione Merz*, ulteriore tassello del sistema arte contemporanea che si propone come sede di eventi espositivi a vocazione internazionale.

Il panorama delle strutture espositive è completato dalle *gallerie private*. Limitando lo sguardo alla sola arte contemporanea, Torino rappresenta dal punto di vista delle gallerie un polo di rilevanza nazionale, secondo per numero alla sola Milano. Torino nel 2004 aveva 21 gallerie dedicate all'arte contemporanea, contro le 26 di Milano: esse rappresentano una concentrazione di spazi privati nel contemporaneo d'assoluta rilevanza, anche in termini di mercato. Nel periodo 1999-2004 hanno aperto ben 14 gallerie (a fronte di 4 chiusure). Nel periodo 1999-2003 le gallerie private d'arte contemporanea torinesi hanno organizzato circa 450 mostre, proponendo all'attenzione oltre 700 artisti.

⁷⁰ A cura dell'Associazione A/Titolo, *Arte contemporanea a Torino, Torino Internazionale*, 2004.

Le presenze

Il numero di visitatori dei principali musei, gallerie, fondazioni costituisce un indicatore utile per comprendere qual è il rilievo assunto dalla filiera dell'arte in città e qual è la capacità di attrarre degli eventi espositivi che diventano momento di fruizione e di consumo di prodotti-servizi culturali. Se si comparano i dati sul numero di visitatori nei principali musei dell'area metropolitana del 1999 con quelli del 2004, si ricava che l'incremento di quasi 600.000 visite è dovuto, oltre che all'apertura del Museo Nazionale del Cinema, quasi esclusivamente al contributo degli spazi dedicati all'arte contemporanea⁷¹ su citati.

A conclusione di questa sintetica illustrazione della filiera dell'arte, che costituisce il contesto di riferimento di uno degli ambiti di attività dei nostri intervistati, è legittimo avanzare l'ipotesi euristica – che in questa ricerca non è stato possibile ulteriormente approfondire – che buona parte della committenza dei nuovi media in campo artistico sia strettamente o indirettamente collegata alla governance pubblica locale⁷².

3.3.3 La filiera del cinema

Gli occupati

Per fornire un'idea sintetica della consistenza della filiera delle produzioni audiovisive e cinematografiche presentiamo alcuni dati statistici indicativi dell'occupazione. Per le ragioni già esposte questi dati restituiscono in modo alquanto parziale la consistenza di questo mondo socioprofessionale. Soprattutto perché non tengono conto delle trasversalità organizzative e della diffusione delle figure professionali e delle competenze al di là dei settori.

Anche nel caso delle produzioni audiovisive e cinematografiche, in analogia con la filiera del sistema arte, in particolare, occorrerebbe poi tener conto dei fattori specifici che le statistiche non considerano.

– *L'esistenza di profili professionali polivalenti* che, pur lavorando a pieno titolo nelle produzioni audio-video cinematografiche svolgono funzioni tecnico-specialistiche in altri ambiti di attività e in essi ufficialmente vengono conteggiati (informatici per la digitalizzazione di immagini e suoni; società/operatori a cui sono affidate “in esterno” fasi di lavorazione come la realizzazione di colonne sonore, duplicazione di formati, grafica e fotografia; servizi di vigilanza, *catering*, trasporti, ecc.).

– *L'indotto del sistema cinema audiovisivi* dove si situano le altre indispensabili attività di supporto e di fornitura di beni e attrezzature, sia di tipo tecnico (società commerciali e di noleggio), sia di tipo funzionale (costumi, scenografie, elettricisti, illuminotecnica, ecc.).

⁷¹ OCP, Osservatorio Culturale del Piemonte, (<http://www.ocp.piemonte.it/>).

⁷² La considerazione appartiene a una conversazione con G. Ballarino emersa in fase di discussione della ricerca.

– *Il lavoro non contrattualizzato.* Trattandosi di attività dove la remunerazione è anche il poter poi dichiarare pubblicamente di aver partecipato alle attività di “quella tal scuola”, la quota di “lavoro” non contrattualizzato e non remunerato economicamente non è affatto irrisoria, non solo tra i più giovani.

– *La rilevanza indiretta del sistema di produzione cinema.* Pur non rientrando nell’area delle produzioni audiovisive, sono pienamente interne al “sistema cinema” tutte quelle istituzioni (Museo del Cinema, Torino Film Festival e altri festival, convegni – per esempio Virtuality, Cinema d’Animazione, ecc.) che contribuiscono a fare della città un centro riconosciuto della cultura dell’audiovisivo.

– *La formazione.* Torino è diventata sede di un avanzato sistema formativo rivolto alle produzioni audiovisive e cinematografiche che annovera facoltà e corsi di laurea all’Università degli Studi e al Politecnico o presso altre istituzioni quali il Centro di cinematografia sperimentale, la Scuola Holden, l’associazione FERT (Filming with a European Regard in Turin), e VRMMP (Virtual Reality & Multi Media Park). Gran parte di queste attività, sono classificate nelle statistiche ufficiali come istituzioni formative.

– *Produzioni di esterni in loco.* Torino negli ultimi anni è diventata *location* e *set* di film, cioè si è dotata di strutture di accoglienza e organizzazione per le produzioni. Sono cresciuti gli addetti delle case di produzione esterne che realizzano sul territorio torinese le proprie produzioni ma non risultano nelle statistiche inerenti al sistema produttivo locale. Non si tratta peraltro solo di posizioni estemporanee: ad esempio gli *studios* progettati per il *Cineporto* potranno accogliere tecnici e personale specializzato permanentemente sul territorio.

Tenendo conto di queste considerazioni, riportiamo i dati reperibili sull’occupazione nelle attività che sono direttamente collegabili all’ambito delle produzioni audiovisive e cinematografiche, sia in comparazione con i valori delle altre maggiori città italiane, sia osservandone l’andamento nel decennio 1991-2001⁷³.

Le attività economiche prescelte sono:

- le *produzioni cinematografiche e di video* in senso stretto;
- le *distribuzioni cinematografiche e di video*;
- la *post-produzione e riproduzione di supporti video registrati*;
- le *proiezioni cinematografiche*, ossia le attività delle sale cinematografiche;
- le *attività radiotelevisive*, che annoverano le emittenti radiofoniche e televisive private, ma anche il Centro di produzione RAI.

⁷³ Anche in questo caso la fonte utilizzata è quella dell’8° Censimento Intermedio dell’Industria e dei Servizi dell’ISTAT.

Tabella 3.7 – Numero di addetti nel settore audio-video nelle principali province italiane

	MI	TO	RO	BO	GE	FI	VE	NA	PA
Riproduzione di supporti video registrati	584	13	201	11	8	8	1	3	1
Produzioni cinematografiche e di video	3.850	870	11.316	588	76	188	140	176	55
Distribuzioni cinematografiche e di video	226	26	1.182	38	11	27	9	23	7
Proiezioni cinematografiche	401	319	635	271	88	197	162	159	68
Attività radiotelevisive	5.055	1.527	11.062	376	276	211	184	867	290
Totale	10.116	2.755	24.396	1.284	459	631	496	1.228	421

(Fonte Istat 2001 – 8° Censimento dell'Industria e dei Servizi)

Dalla tabella si evince che per numero di addetti Torino è in termini assoluti la terza realtà italiana nell'ambito delle produzioni audio-video, molto distante tuttavia sia dalla capitale cinematografica e radiotelevisiva italiana, Roma, sia da Milano. Un contributo fondamentale all'occupazione nel settore deriva dalla presenza del Centro di produzione RAI (e dal suo Centro Ricerche), che impiega ancora oltre 1000 addetti. È questa, a ben vedere, la principale differenza che separa Torino da una città di dimensioni molto più ridotte, Bologna, che (ad esclusione delle attività radiotelevisive) vanta numeri del tutto comparabili a quelli del capoluogo piemontese.

È tuttavia significativo (tabella successiva) che nel periodo 1991-2001 si sono registrati importanti incrementi tra gli addetti di queste produzioni (una crescita peraltro allineata al dato nazionale), a fronte di un drastico calo tra quelli delle attività radiotelevisive.

Tabella 3.8 – Variazione del numero di addetti nel settore audio-video in provincia di Torino tra il 1991 ed il 2001

	Addetti 1991	Addetti 2001	Diff. 01-91	Diff. % 01-91	Diff % Italia
Riproduzione di supporti video registrati	19	13	- 6	- 31,6	15,5
Produzioni cinematografiche e di video	219	870	651	297,3	279,5
Distribuzioni cinematografiche e di video	11	26	15	136,4	91,0
Proiezioni cinematografiche	199	319	120	60,3	57,3
Attività radiotelevisive	1.951	1.527	- 424	- 21,7	- 8,3
TOTALE	2.399	2.755	356	14,8	36,6

(Elaborazione su dati Istat 2001 – 8° Censimento dell'Industria e dei Servizi)

Le imprese

Sempre al fine di dimensionare la filiera può qui risultare utile avanzare una provvisoria tipologia delle imprese che operano nell'ambito delle produzioni audio-visive.

– *Società di produzione*: sono le società alle quali abitualmente è commissionato il video, o che si occupano di reperire i finanziamenti per la realizzazione di idee relative a documentari o *fiction*. In genere non posseggono attrezzature e non si occupano direttamente della produzione, bensì dell'organizzazione.

– *Società di Servizi (Service)*: si occupano della fase di realizzazione del video; forniscono personale tecnico, attrezzature, materiali e sovente i teatri di posa necessari per “girare”.

– *Società di post-produzione video*: presiedono alle fasi del montaggio e della finalizzazione fino al raggiungimento della versione definitiva del prodotto audiovisivo.

– *Società di post-produzione audio*: si occupano delle lavorazioni solo audio dei prodotti audiovisivi – missaggio, pulitura del suono, elaborazione a vari livelli delle colonne sonore.

– *Società di doppiaggio*: formate essenzialmente da attori-doppiatori e da tecnici del suono, si occupano del “parlato” e impiegano sovente fornitori specializzati – traduttori, dialoghetti, adattatori, *speaker* in lingue straniere.

– *Società di duplicazione*: copiano il video su formati differenti (VHS, CD, DVD) e ne producono la quantità richiesta dal cliente.

Nel caso di prodotti audiovisivi *su commissione* la fase della *distribuzione* è generalmente presidiata dal cliente che, quando commissiona il lavoro, ha di solito già previsto la destinazione dello stesso e i canali per la sua diffusione. Nel caso di prodotti *di creazione* (documentari, *reportage*, *fiction*) la fase della distribuzione è curata dalla società di produzione, che si occupa di trovare i canali attraverso cui commercializzare il prodotto (teletrasmissione, distribuzione in home video o DVD, ecc.). L'evoluzione delle tecnologie, oggi in grado di assicurare standard di alto livello anche a costi contenuti, ha favorito la moltiplicazione di *società di noleggio* di piccole, medie o grandi dimensioni.

Un aspetto interessante del lavoro nel settore audiovisivo è il fatto che viene svolto in modo *integrato* fra diversi professionisti e società con ricorso a servizi in *outsourcing*, causa l'assenza di professionalità specifiche, la necessità di fronteggiare picchi produttivi, la carenza di personale tecnico-creativo. Essendo di norma episodico il lavoro “creativo”, non è conveniente per le società l'impiego permanente di figure professionali costose: i professionisti sono convocati, allora, quando necessario. Ciò ha moltiplicato peraltro le figure di *free-lance* e liberi professionisti che si muovono autonomamente sul mercato.

Altrettanto interessante è che le reti di collaboratori tendono peraltro a stabilizzarsi: ogni nuova produzione comporta la formazione di una nuova *équipe*, ma la scelta di solito ricade sui professionisti con i quali si collabora abitualmente. Sulla carta è la figura del produttore che seleziona i componenti della *troupe*, ma abitualmente sono i capireparto che scelgono, spesso imponendoli alla produzione, i loro collaboratori. *Le informazioni nell'ambiente passano in modo non ufficiale* ma assai efficace, in virtù della *continua circolazione di personale* impegnato in lavorazioni diverse. *La densità relazionale e informativa della filiera* favorisce sia i processi di reclutamento del personale sia le sanzioni nei confronti di coloro che non rispettano le regole “implicite” nell'ambiente. Tale equilibrio, tuttavia, è esposto alla dinamica di nuovi competi-

tori che, grazie allo sviluppo di tecnologie *user-friendly* a costi contenuti, possono proporsi sul mercato facendo valere i vantaggi differenziali del prezzo. La tendenza vede quindi una riduzione drastica delle dimensioni delle imprese, fino al modello del *single videomaker*. Più in generale si stanno imponendo *strutture leggere, di poche persone che agiscono in rete* con altre imprese e professionisti.

Una buona parte dei prodotti audiovisivi realizzati a Torino sono “commissionati”, creati a seguito della richiesta da parte di un cliente che ne indica la finalità e sommariamente i contenuti e le caratteristiche. L’aspetto creativo-artistico è per lo più focalizzato sulle modalità di realizzazione e riguarda la possibilità di proporre soluzioni alternative per rappresentare ciò che il cliente richiede. I margini di autonomia variano comunque a seconda della tipologia di video e di cliente. Una parte della produzione di audiovisivi tende pertanto a non avere origine esclusivamente dall’idea di un autore, ma dalla richiesta specifica di un cliente (*finanziatore*).

Come anticipato, la gran parte delle imprese operanti nel settore (a “tempo pieno” o in forma sporadica) è costituita da operatori di piccole e piccolissime dimensioni, e da una miriade di collaboratori e *free-lance*, sovente impegnati in forma intermittente e discontinua. Mancano, in sostanza, le imprese più strutturate, in grado di fare da “capofila” del sistema locale e generare una cospicua domanda di beni e servizi sul territorio.

Tuttavia alcune realtà torinesi sono di un certo peso. Le elenchiamo di seguito.

La *Lumiq* è la società (partecipata da Fata Group, Alenia Spazio, Harold, Gruppo Euphon, E-Tad – una società multimediale che si muove nell’orbita di Lucchini – CAM) che gestisce gli impianti del VRMMP (*Virtual Reality & Multi Media Park*); attualmente in pesante situazione di debito nei confronti dell’ente pubblico proprietario degli impianti, segnala però una tendenza positiva verso l’impiego degli spazi⁷⁴.

Il *Gruppo Euphon* è il principale soggetto economico del settore, anche se la sua attività è ormai dispersa su più sedi. Decollato negli anni ’50 e ’60 con la creazione di un laboratorio di registrazione sonora e di ripresa cinematografica, negli anni ’80 Euphon amplia la sfera di competenza anche al settore video. Tra il 1997 e il 2001, la società si espande fino a diventare una realtà riconosciuta a livello internazionale. Nel contempo il legame col territorio torinese si è parzialmente affievolito. Oltre alla sede legale, tuttavia, sono ancora presenti a Torino una delle tre sedi operative di Euphon Communication (imprese e istituzioni) e le attività di Grandiscreen (noleggio impianti e servizi per *roadshow* e promozioni in movimento).

Il *Gruppo Delta Tre* (Informatica, Video, Media) è specializzato nelle tecnologie digitali nei nuovi sistemi *broadcast*. I settori di attività di Delta Tre Video sono molteplici, tutti direttamente collegati alla produzione televisiva (clienti RAI, Mediaset e SKY). La sezione video si occupa in particolare di tecnologie per video *server*, librerie digitali, sistemi per la creazione di *hilight*, video *streaming*, sistemi televisivi completi, chioschi informativi, grafica digitale, soluzioni *software* e di OB-Van. L’attività è rivolta al 99% a clienti stranieri, nella ripresa di eventi sportivi.

Il gruppo *Video Delta* a San Giorgio Canavese ha insediato a Torino gli *studios* di *Telecittà*, specializzati nei servizi per la produzione di *soap opera* ma utilizzati anche per la realizzazione di spot pubblicitari.

⁷⁴ Negli spazi del VRMMP sono state recentemente realizzate parti di alcuni importanti cortometraggi.

La consultazione del sito della Film Commission, che offre una “vetrina” a società e professionisti operanti nel settore degli audio-visivi, evidenzia l’esistenza di quasi 200 società attive nell’area dei servizi. Sono circa 35 le società attive come *casa di produzione*, tra cui circa una decina specializzate in video istituzionali e industriali, due nei *videoclip*, una decina nei documentari, quattro nel cinema d’animazione, tre in pubblicità. A questi sono da aggiungere i circa 700 professionisti a vario titolo iscritti al *database*.

Questi numeri sono tuttavia da assumere con le dovute cautele; pochi di questi operatori hanno raggiunto una dimensione significativa. Tra le case di produzione, poi, praticamente nessuna si può considerare di livello nazionale – e anzi è questo uno dei principali limiti del sistema cinema a Torino.

Un nucleo di operatori particolarmente vivace è attivo viceversa nell’ambito del *cinema d’animazione* che ha in Torino un centro importante e diversificato nelle produzioni di cinema, tv, videogiochi e CD ROM. La *Lanterna Magica* nasce nel 1983 e diviene un caso di successo⁷⁵ nel panorama nazionale. In seguito, viene acquistata dalla Medusa Film ma la sede resta a Torino. La tendenza degli ultimi anni è appaltare a società specializzate le diverse fasi di produzione – scenografia, colore, disegno dei personaggi. Alla sede torinese spetta la pianificazione, il controllo, la gestione e l’elaborazione di tutto il materiale proveniente dall’esterno.

Cartoonia nasce nel 1992, ed è la prima società in Italia a usare il computer per produrre cartoni animati. Ha lavorato per quasi tutti gli autori italiani più importanti.

Enarmonia è un’azienda molto richiesta a livello internazionale con diverse produzioni.

Infine, *Lastrego & Testa Multimedia* è uno studio indipendente di Torino, impegnato da trent’anni a fornire contenuti educativi e di intrattenimento realizzati attraverso serie televisive, libri e laboratori interattivi. Una certa attenzione è posta poi su alcune tendenze emergenti all’incrocio tra video-arte, *club culture* e realizzazione di prodotti digitali. In questo spazio convergente sono nate alcune esperienze giovanili, che coniugano interventi artistici e attività di *VJing*: tra le più note *CikitKiddz* e *Softly Kicking*.

Per quanto concerne la sintesi dei dati sul numero di aziende incluse in questa filiera, le rilevazioni sono differenti a seconda che si faccia riferimento ai dati riportati dalle indagini della Camera di Commercio, i quali sostanzialmente convergono con quelli dell’Unione Industriale, o ai dati forniti dall’Osservatorio Culturale del Piemonte.

Al 31 dicembre 2004 erano iscritte al registro imprese della CCIAA di Torino 233 aziende con codice d’attività 92.1 (produzioni cinematografiche, distribuzione e proiezioni – cinema)⁷⁶. Risultano 75 invece le imprese iscritte nell’ambito delle attività radiotelevisive. A queste occorre aggiungere 80 imprese iscritte all’albo dell’artigianato (codice 92.1).

I dati (sempre di provenienza camerale) forniti da una ricerca dell’Unione Industriale⁷⁷, segnalavano per il 2002, 193 imprese iscritte con il codice 92.1, il 25% in più rispetto all’anno 2000. La crescita degli addetti registrata nel corso del decennio 1991-2001, sembrerebbe pertanto trovare conferma in una certa vivacità imprenditoriale anche negli anni più recenti.

⁷⁵ Grazie alla realizzazione e al grande successo dei lungometraggi “La freccia Azzurra” e “La Gabbianella e il Gatto”.

⁷⁶ Fonte: Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Torino.

⁷⁷ Unione Industriale Torino, *Il comparto dei servizi per il tempo libero in Provincia di Torino*, ottobre 2003.

Secondo le più prudenti stime dell'Osservatorio Culturale del Piemonte, che adotta criteri più restrittivi per l'individuazione dei soggetti economici rientranti nell'area delle produzioni audiovisive e cinematografiche⁷⁸, nel 2003 erano attive in questo segmento, a livello regionale, 55 aziende. Una situazione di sostanziale stabilità, cui fa viceversa da contraltare il dinamismo nell'area multimediale, della grafica e della comunicazione. In realtà, "l'ibridazione tra analogico e digitale nei sistemi di produzione"⁷⁹ sta modificando la fisionomia del settore dove, accanto ai *grandi operatori* che controllano importanti quote di mercato, opera un tessuto di realtà medio-piccole che sviluppano progetti e soluzioni polivalenti per un mercato locale ed extra-locale.

Negli anni più recenti, sempre secondo i dati dell'OCP, si è assistito a un calo degli addetti nelle produzioni cinematografiche e di video, essenzialmente per effetto delle riorganizzazioni e delle politiche di ristrutturazione interna al primo soggetto economico (il Gruppo Euphon). Gli addetti complessivi nel corso del 2003 tuttavia appaiono in calo non solo nell'azienda principale, ma anche in quelle minori.

Spostandosi sul versante delle attività radiotelevisive, i dati del Ministero delle Comunicazioni⁸⁰ segnalano come, al 2002, erano attive in Piemonte 110 emittenti radiofoniche locali, cifra che colloca la regione al settimo posto per numerosità a livello nazionale. Il dato quantitativo, tuttavia, cela una situazione di relativa arretratezza del tessuto radiofonico regionale e cittadino: nessuna delle emittenti di rilevanza nazionale ha infatti sede nella regione, a differenza di altre regioni. Mancano, a Torino, i *network* radiofonici di maggiore successo (RDS, Radio DeeJay, Radio Capital, Italia Network, ecc.) che fungono da catalizzatori di quelle risorse che hanno consentito all'emittenza radiofonica di riguadagnare posizioni e indici d'ascolto.

Ancora più rarefatto appare il panorama delle emittenti televisive locali: nel 2002 in Piemonte erano 29, un numero che assicura alla regione la decima piazza nazionale, su cifre del tutto simili a quelle di regioni come Veneto ed Emilia-Romagna. Anche in questo caso, occorre prendere atto dell'assenza di un vero operatore di rilevanza nazionale. Le TV locali, in Piemonte, sono tali in senso letterale.

Istituzioni, eventi, infrastrutture

I festival cinematografici

La rete dei *Festival cinematografici* rappresenta un tassello fondamentale del "sistema cinema" torinese. Il *Torino Film Festival* è giunto nel 2006 alla 23^{ma} edizione con grande successo di pubblico. Accanto agli altri festival "tematici" presenti in città e in regione (*Sotto Diciotto*; *Festival delle Donne*; *Festival delle tematiche omosessuali*; *Infinity Festival di Alba*), e all'estemporaneo ma prestigioso passaggio del *ResFest* (festival di cinema e video digitale lanciato da Res Magazine, una delle eccellenze nell'ambito dell'avanguardia della *moving image*), l'area torinese

⁷⁸ OCP, *Relazione annuale 2004*, Torino, 2005.

⁷⁹ OCP, cit.

⁸⁰ Fonte Ministero delle Comunicazioni - Direzione Generale Concessioni e Autorizzazioni.

è sede di alcune importanti rassegne rivolte agli addetti ai lavori nell'ambito del documentario, delle tecnologie virtuali e del cinema d'animazione.

Gli eventi

Il *workshop* organizzato da *Documentary in Europe*, associazione culturale che si propone la valorizzazione, promozione, divulgazione della cultura cinematografica e televisiva documentaria, è giunto nel 2006 alla nona edizione, con 270 partecipanti da 21 paesi, ospiti internazionali, giorni di visioni, dibattiti e incontri.

La conferenza *Virtuality* si è occupata (mediante un fitto programma di video e dibattiti) delle applicazioni "industriali" delle tecnologie di simulazione abilitate dai nuovi media.

La rassegna *Incontri Arte e Animazione*, giunta nel 2006 alla quinta edizione, rappresenta un'importante occasione di aggiornamento, confronto, scambio sull'animazione principalmente per gli addetti ai lavori⁸¹.

Le istituzioni

Per dimensioni e importanza istituzionale la struttura più rilevante del sistema dell'audio-video torinese è ancora il *Centro di produzione RAI*, benché gran parte degli operatori e della scena locale sia cresciuta essenzialmente al di fuori delle rare commesse e opportunità da esso garantite. Peraltro, oggi, il Centro appare come l'anello più fragile del sistema cinema, occupa poco più di 1000 dipendenti, ed è uscito da un progressivo ridimensionamento. La struttura torinese sconta in effetti una relativa marginalità rispetto al volume di attività delle altre sedi dell'azienda: i programmi prodotti a Torino rappresentano l'1% circa della programmazione RAI.

Il Centro di produzione di Torino dispone tuttavia, oltretutto di competenze, anche di risorse tecnologiche d'eccellenza, un parco attrezzature significativo, quattro studi e uno studio virtuale; ciononostante, si teme una "dismissione strisciante".

Il *Museo del cinema* con 370.000 visite è stato il più visitato del sistema museale metropolitano nel corso del 2004. Ha peraltro incrementato le proprie visite per tutto il periodo 2000-2004⁸² e rappresenta una vetrina permanente del cultura del cinema e della sua presenza in città.

L'istituzione fondamentale per l'attrazione delle produzioni cine-televisive, come si è già detto, è la *Film Commission Piemonte*, agenzia sorta per promuovere sul territorio produzioni cinematografiche e televisive italiane ed estere e nello stesso tempo sostenere indirettamente l'industria cinematografica locale. La Film Commission è un'organizzazione senza fini di lucro, voluta e sostenuta finanziariamente dal Comune di Torino e dalla Regione Piemonte che ne sono i soci fondatori. Funge da agenzia di primo contatto per le richieste d'autorizzazione d'effettuare riprese cinematografiche e televisive a Torino e in Piemonte e assiste le *troupe* sia nelle fasi di pre-produzione sia durante la lavorazione del film. Fa sì che Torino diventi una sede attraente di *location*.

⁸¹ Promossa dall'ASIFA Italia (sezione italiana dell'Association International du Film d'Animation).

⁸² Osservatorio Culturale del Piemonte, cit.

Tra i programmi dell'agenzia c'è la realizzazione del "Cineporto", centro di servizi per le *troupe* cinematografiche e punto di appoggio per chi gira film sul territorio, che dovrebbe *completare* l'offerta metropolitana di servizi per il cinema. Il Cineporto prevede laboratori per le scenografie, atelier per i costumi e i trucchi, attrezzature, sale di visione, spazi per uffici destinati a ospitare i direttori di produzione, ma anche il personale addetto alla concessione di permessi e autorizzazioni⁸³.

Le infrastrutture

L'altro grande investimento pubblico negli anni recenti è costituito dal *Virtual Reality & Multi Media Park* (VRMMP), un parco tecnologico nato per volontà degli enti pubblici torinesi e piemontesi, con un consistente contributo dell'Unione Europea, la cui gestione è stata affidata a un soggetto privato. Il Parco sorge nell'area degli ex studi cinematografici FERT e ha tra i suoi obiettivi la promozione e lo sviluppo dei contenuti tecnologici, culturali ed economici della multimedialità con particolare riferimento all'utilizzo di applicazioni di realtà virtuale. L'organizzazione è costituita da quattro divisioni principali: *New Media*, *Virtual Reality*, *Mixed Reality*, Alta formazione.

Nonostante le attese suscitate, la struttura in realtà ha avuto una partenza difficile; ad oggi il VRMMP appare sottoutilizzato e ancora lontano da livelli di utilizzo adeguati all'investimento pubblico effettuato.

Di una certa importanza per gli operatori del settore audio-video torinesi è la presenza sul territorio di *Antenna Media Torino*, l'ufficio di rappresentanza in Italia del Programma MEDIA dell'Unione Europea, programma comunitario di sostegno all'industria europea dell'audiovisivo. Antenna MEDIA Torino è gestita dall'Associazione FERT (*Filming with a European Regard in Turin*) che dal 1992 lavora a livello locale, nazionale e internazionale, per favorire lo sviluppo della produzione indipendente, nei settori dell'audiovisivo e del multimediale, in una prospettiva di coproduzione europea.

Per concludere un accenno al *sistema formativo* che oltre ai tradizionali corsi universitari di Storia e critica del Cinema vede la Facoltà del DAMS (di recente istituzione) e il corso di laurea in Ingegneria del Cinema e dei Mezzi di Comunicazione⁸⁴ al Politecnico di Torino. Inoltre può contare su un'offerta extra-accademica che ha, tra i suoi punti più significativi, il corso di sceneggiatura avanzata Script & Pitch della Scuola Holden, volto a creare professionisti della scrittura cinematografica, la Scuola d'animazione nata nel 2001 come dipartimento del Centro Sperimentale di Cinematografia, lo IED Arti Visive, che forma professionisti della comunicazione per immagini. È poi da considerare l'offerta formativa organizzata da struttu-

⁸³ Li si trasferiranno anche, da Piazza Carignano, gli uffici della stessa Film Commission. Il centro è destinato dunque a divenire polo di riferimento per produttori e registi che sempre più numerosi scelgono Torino per ambientare i loro film. La sede prescelta è l'ex lanificio Colongo di corso Verona 55, nel quartiere Aurora Rossini, tra il lungodora Firenze e corso Regio Parco, di cui è in progetto il recupero della fabbrica, per una superficie di 9000 metri quadri.

⁸⁴ Istituzione che vede la collaborazione di Enti Locali, Fondazioni Bancarie, Museo del Cinema, Boella, VRMMP, l'Istituto Luce, Euphon, TiLab e altri.

re come Antenna Media e VRMMP, oltre che quella professionale promossa direttamente dalle aziende (Stefilm per i documentari, ad esempio).

In definitiva i dati forniti dalla Film *Commission* Piemonte testimoniano una notevole vivacità dell'area torinese come sede di produzioni cine-televisive. Nel 2004 Torino e il Piemonte hanno ospitato 31 produzioni, di cui 6 film, 13 fiction televisive, 2 *soap-opera*, 9 tra corti e documentari, 3 tra spot pubblicitari e *video clip*. Le settimane di lavorazione sono state 198 contro le 181 dell'anno precedente, mentre il personale tecnico locale impiegato nell'anno ammonta a circa 580 persone. Nel 2003 erano stati 480. Le società di produzione hanno investito sul territorio circa 30.000.000 di euro, contro i 27.115.000 del 2003 con un incremento di circa l'11%. Su 198 settimane di lavorazione, 112 sono state effettuate nell'area di Torino e 86 in Piemonte. Altre 10 produzioni non hanno potuto avere luogo, a causa del blocco dei fondi di garanzia che dovevano finanziare l'avvio delle riprese.

I dati aggregati relativi al totale delle produzioni realizzate nel periodo 2001-2004 evidenziano i buoni risultati registrati su questo fronte, con piccole ma non trascurabili ricadute anche sotto il profilo occupazionale.

3.3.4 La filiera della formazione, ricerca, cultura

Per fornire un'idea d'insieme realistica della filiera cultura, formazione e ricerca a Torino bisogna partire dalla lettura dei dati statistici esistenti (ISTAT, dati Regionali e Provinciali, Censimenti delle attività e dei Servizi, fonti secondarie) con le medesime avvertenze precedentemente illustrate a proposito delle altre filiere degli occupati della *knowledge economy*. Le attività che l'ISTAT classifica come formazione e ricerca evidenziano *gli occupati direttamente impegnati* negli Atenei e negli Istituti dei vari gradi della formazione, che sono solo una parte dell'insieme. I dati statistici quindi ancora una volta non rendono pienamente la consistenza complessiva degli occupati del "comparto" poiché sussiste sul territorio un insieme composto di attività che pur avendo a che fare in modo abbastanza mediato e sussidiario con il sistema della formazione, sono però attività qualificate e indispensabile supporto alla filiera: ne fanno parte ad esempio, i *centri di ricerca* connessi alle aziende, gli *Incubatori*, *gli enti istituzionali* e poi miriadi di (piccole e non) *attività di servizi* ma anche lavori di traduzione, revisione testi, consulenza editoriale, fino alle attività di comunicazione e stampa⁸⁵.

Un vero e proprio capitolo di approfondimento meriterebbe il discorso sui Centri di Ricerca, pubblici e privati e su come si integrano nella filiera. Qui non possiamo occuparcene anche se la sola consistenza numerica (184 Centri a Torino nel 2004⁸⁶, di cui 113 centri pub-

⁸⁵ Non affronteremo in questa sede il complesso problema del corpo studentesco universitario, nelle sue molteplici articolazioni, come esso stesso bacino di *knowledge workers*.

⁸⁶ Una ricognizione recente sui centri di ricerca si trova in Boffo, Calderini e Gagliardi, 2006.

blici⁸⁷ che occupano circa 150 ricercatori e 71 centri privati⁸⁸) indica quale ruolo importante possano ricoprire per il territorio e l'economia della conoscenza.

Altro discorso specifico sarebbe da fare sugli *Incubatori*, luoghi costruiti a ridosso del sistema della formazione e in particolare degli Atenei, atti a sviluppare ricerca applicata e a ospitare le neo-imprese per il periodo di decollo iniziale (in genere i primi tre anni) e a predisporre servizi di tutoraggio e accompagnamento.

I3P, l'incubatore del Politecnico, si è aggiudicato nel 2004 il *Best practice science based incubator award*, dopo gli incubatori di Pechino e di Oxford. Ha ospitato dalla sua costituzione 80 neo-imprese di cui 35 hanno già concluso il periodo di incubazione.

L'Università di Torino sta avviando a sua volta due Incubatori denominati 2I3T nel settore chimico-farmaceutico e delle biotecnologie. Altre iniziative di supporto al rapporto tra impresa e formazione si situano all'interno di vari centri di servizio (COREP; Torino Wireless). Alcuni di essi utilizzano i Fondi strutturali dell'Unione Europea per finanziare studi e ricerche su progetti innovativi (Progetto DIADI e Proteinn).

Non da ultimo andrebbe considerato nella filiera della formazione e ricerca il possibile ruolo propulsore degli enti istituzionali preposti. La Legge Regionale 4/2006 infatti assegna alla Regione il ruolo di supervisore per promuovere e coordinare "il sistema regionale per la ricerca e l'innovazione". Gli attori di tale sistema vengono individuati negli "attori pubblici e privati che abbiano come finalità l'attuazione di programmi per la ricerca, l'innovazione e il trasferimento tecnologico al sistema produttivo, nonché nelle organizzazioni economiche di categoria, nelle fondazioni culturali e bancarie, nelle autonomie locali e funzionali".

Per l'attuazione della Legge è previsto uno stanziamento di 270 milioni di euro nel triennio 2006-08.

Gli Atenei. Università e Politecnico

Ci occupiamo qui principalmente della formazione all'interno degli Atenei tenendo però presente il quadro d'insieme della filiera.

La struttura della formazione universitaria a Torino è estesa, anche territorialmente. L'Università di Torino è organizzata in 53 Dipartimenti, di cui 43 localizzati a Torino, 8 nel polo di Grugliasco e 2 a Orbassano. I 18 Dipartimenti del Politecnico sono invece concentrati in due sole sedi sul territorio, quelle di corso Duca degli Abruzzi con 14 Dipartimenti e quella del Castello del Valentino con 6; 2 Dipartimenti hanno strutture in entrambe le sedi dell'Ateneo⁸⁹.

⁸⁷ Tra i centri pubblici di ricerca non accademici annoveriamo istituti del CNR, unità staccate CNR, altri enti quali ARPA, IPLA, IRES. Tra i centri consorziati misti, pubblico-privato si contano il CSI (consorzio sistema informativo del Piemonte) e il CSP (Centro sperimentazione tecnologie avanzate informatiche e telematiche).

⁸⁸ Tra i più noti centri di ricerca privati vi sono: Centro Ricerche Fiat, Telecom Italia Lab, Motorola, (fino alla chiusura a fine 2008), IRCC Candiolo, Consorzio TOPIX, GM Powertrain. Una buona parte di questi Centri di ricerca e formazione è dotata di laboratorio di ricerca di base, applicata e industriale con prove sperimentali, test e misurazioni. Vi sono poi alcune Fondazioni che fanno anche direttamente attività di ricerca; tra le più importanti, soprattutto nel campo degli studi culturali e a carattere storico e sociale, segnaliamo la Fondazione Agnelli, l'Istituto Gramsci, la Fondazione Einaudi, la Fondazione Rosselli, la Fondazione Fenoglio.

⁸⁹ Comitato. G. Rota (a cura di), *Senza Rete 2007, settimo rapporto annuale su Torino*, Guerini e Associati, Torino 2007.

In termini di occupati e di risorse umane, il Politecnico e l'Università di Torino occupano il 4,9 % dei docenti – professori e ricercatori – degli Atenei italiani, una quota ben inferiore rispetto al peso degli occupati complessivi del Piemonte sul totale nazionale (8%). La parte preponderante al suo interno è data dalla componente tecnico-scientifico. L'incidenza dei docenti del Politecnico nel panorama nazionale nelle aree di ingegneria e architettura è compresa tra il 6,5% e l'8,9%. Quanto all'Università, la componente riguardante le scienze mediche, agrarie e veterinarie sfiora il 6%, nelle scienze matematico-informatiche non supera il 4% mentre si attesta al 3,5% nelle scienze giuridiche, fisiche, chimiche.

Per quanto riguarda le attività di ricerca, gli Atenei di Torino emergono numericamente nel formare personale specializzato nella ricerca scientifica: l'incidenza percentuale sul valore nazionale del Politecnico supera il 14% per i titolari di assegno di ricerca e arriva fino al 40% per i dottorandi dell'area ingegneristica; nel caso dell'Università, il peso degli assegnisti di ricerca sul totale nazionale si attesta al 7% e si concentra soprattutto nelle scienze agrarie e veterinarie.

Tabella 3.9 – Docenti e assegnisti negli Atenei torinesi – (2005)

	Politecnico		Università	
	Docenti	Assegnisti	Doc.	Assegn.
Scienze mat. e informatica	64	6	152	12
S. fisiche	42	14	90	16
S. chimiche	15	5	136	26
S. della terra	11	3	52	13
S. biologiche	3	2	185	42
S. mediche	0	0	405	43
S. agrarie e veterinarie	0	0	189	48
Ingegneria civile e architettura	251	91	4	1
Ing. Industr. e dell'informazione	445	218	3	3
S. dell'antichità, filologico letterarie e artistiche	0	3	254	24
S. storiche, filosofiche pedagogiche e psicologiche	4	3	234	29
S. giuridiche	2	0	153	13
S. economico statistiche	4	0	173	14
S. politiche e sociali	4	0	97	7
Aree non specificate	0	1	0	1
Totale	845	346	2127	292

Fonte MIUR (valori assoluti)

Il numero dei dottorandi è compreso tra il 10% e il 20% sul totale di quelli italiani. Dalla consistenza occupazionale emerge dunque già l'esistenza di un rilevante ramo d'attività di ri-

cerca. Il problema è però l'*output* finale di questo processo e il suo utilizzo ottimale. Solo una quota molto limitata degli assegnisti e dei dottorandi riesce a essere poi strutturata all'interno degli atenei stessi. Situazione che si è cercato di ovviare con il progetto del Politecnico di istituire corsi di "dottorato industriale e delle professioni" volti a formare ricercatori dotati di una forte integrazione fra competenze di ricerca, capacità gestionali e abilità relazionali in modo da favorirne l'inserimento produttivo.

Tabella 3.10 – Numero di Dottorandi di ricerca negli atenei torinesi (2005)

	Politecnico	Università
Scienze di base	0	174
Scienze della vita	0	418
Ingegneria	597	0
Scienze umane	0	276
Scienze giuridico economico sociali	0	210
Totale	597	1078

Fonte MIUR (valori assoluti)

Tabella 3.11 – Iscritti a corsi post lauream attivati dagli Atenei torinesi, per aree formative (Fonte: Osservatorio regionale Università – valori assoluti)

Area	A.A. 2004/2005				A.A. 1999/2000			
	Master	Scuole specializz.	Dottorati	TOT	Scuole specializz.	Dottorati	TOT	<i>Sd. Iscr. 2000/05</i>
Medica	146	1.440	182	1.768	1.338	68	1.406	362
Formativo-comunicativa	27	804	40	871	–	9	9	862
Ingegneristica	191	–	459	650	14	271	285	365
Scienze MFN	13	9	378	400	13	89	102	298
Giuridica	1	168	79	248	1	18	19	229
Letterario-linguistica	32	36	162	230	12	56	68	162
Economico-aziendale	40	–	118	158	–	14	14	144
Agronomica	43	8	95	146	4	18	22	124
Progettuale-urbanistica	20	24	101	145	74	58	132	13
Psicologica	–	75	53	128	23	2	25	103
Socio-politologica	48	16	63	127	–	24	24	103
Veterinaria	28	63	31	122	5	4	9	113
Storica	–	–	66	66	–	30	30	36
Farmacologica	–	27	34	61	4	14	18	43
Altre	287	–	15	302	–	1	1	301
TOT	876	2.670	1.876	5.422	1.488	676	2.164	3.258

A Torino, nei tre anni successivi al conseguimento del titolo (quinquennale), oltre un laureato su cinque risulta aver seguito un master (nel 7,2% dei casi gestiti dagli atenei, nel 14,4% da altri enti); il 13,2% si è iscritto a un corso di formazione professionale, il 12,2% a una scuola di specializzazione, il 6,8% è riuscito ad accedere a un dottorato di ricerca.

La propensione a iscriversi a un master risulta particolarmente diffusa tra i laureati delle facoltà di Psicologia (molto presenti anche nelle scuole di specializzazione), Scienze Politiche e Giurisprudenza; numerosi dottorandi tra i neolaureati in Scienze MFN.⁹⁰

La diffusione del percorso post lauream tra i laureati dell'Università di Torino risulta più o meno nella media nazionale, mentre è una delle più basse nel caso del Politecnico (pari al 18,8% dei laureati). I corsi post lauream più diffusi, nel complesso, sono quelli dell'area medica (soprattutto per effetto della sua consolidata articolazione nel settore delle scuole di specializzazione) e dell'area formativo-comunicativa. Nell'ultimo quinquennio, il numero di iscritti a percorsi post lauream negli atenei torinesi è in netta crescita (in tutte le aree disciplinari) per un totale di 5422 iscritti nell'anno 2004/05, contro i 2164 di cinque anni prima; in particolare, gli iscritti a corsi di dottorato sono quasi triplicati (da 676 a 1876), quelli alle scuole di specializzazione pressoché raddoppiati (da 1488 a 2670)⁹¹.

Presso il Politecnico di Torino è poi attiva l'*Alta Scuola Politecnica*, un progetto formativo parallelo ai due anni della laurea magistrale, che nasce come scuola per giovani talenti a livello internazionale che vogliono sviluppare le capacità interdisciplinari necessarie per promuovere e realizzare l'innovazione nei campi dell'ingegneria, dell'architettura e del design. I *progetti ASP* sono proposti da enti esterni (imprese e istituzioni pubbliche) e vengono svolti in team multidisciplinari di studenti. Al termine del percorso formativo gli allievi ASP conseguono la doppia laurea presso i Politecnici di Milano e Torino e il diploma ASP. Presso il Politecnico di Torino è possibile anche seguire dei *percorsi di studio a distanza* per conseguire la laurea di I livello di durata triennale, con composizione in moduli didattici e valore legale pari ai corsi di laurea normali. Le tradizionali ore di lezione ed esercitazione sono sostituite da materiale strutturato per formarsi in autoapprendimento (videocorsi, dispense, materiale multimediale o altro)⁹².

(pagina seguente)

Tabella 3.12 – Corsisti e docenti dei corsi post lauream erogati a Torino da consorzi ed enti (dati a dicembre 2005)

⁹⁰ Fonte: Almalaurea.

⁹¹ Fonte: Almalaurea.

⁹² Vedi ad esempio web: http://orienta.polito.it/OF_X.html.

Ente	Titolazione corso	Tot iscritti	Di cui stranieri	Tot docenti
Centro Città 3° mondo	Piani e progetti città del Terzo mondo	18	13	35
Corep	Tecnologia e comunicazione multimediale	20	-	36
Corep	Editoria libraria e multimediale	16	-	46
Corep	Gestione tecnico-sanitaria delle catastrofi	26	-	42
Corep	Ergonomia	19	-	50
Corep	Svil.loc. e valorizzaz. patrim. cult. alpino	16	2	86
Corep	Giornalismo, tecniche e strumenti informaz.	21	-	19
Corep	Analisi politiche pubbliche	18	1	38
Corep	Lingua, cultura... minoranze linguist. Piemonte	12	-	40
Corep	Sviluppo locale	13	-	30
Corep	Tecniche progettaz. e valutaz. ambientale	19	2	72
Corep	Trasporti e mobilità	10	2	77
Corep	Ingegneria sicurezza e analisi rischi	25	3	62
Corep	Management beni culturali e ambientali	21	-	44
Corep	Affidabilità, ... sistemi tecnologici complessi	18	-	66
Coripe	Economia	20	4	21
Coripe	Finanza	10	3	25
Coripe	Economia e politica sanitaria	14	-	30
Escp-Eap	Management	48	8	28
Escp-Eap	European business	46	29	40
Escp-Eap	European executive	60	56	6
Escp-Eap	European full time	40	40	6
Escp-Eap	General management program	15	-	7
Fondazione Fenoglio	Applied environmental and regulatory economics	17	-	12
Fondazione ISI	Fisica della materia	55	-	15
Fondazione ISI	Patologia	35	25	8
Fondazione ISI	Epidemiologia	20	-	4
Fondaz.Biotecnologie	Bioinformatica	14	-	29
HS&T (soc. consortile)	Direzione del personale	18	n.d.	n.d.
HS&T (soc. consortile)	Public speaking in english	10	n.d.	n.d.
IED-Ist.Eur.Design	Marketing e comunicazione	18	2	26
IED-Ist.Eur.Design	Comunicazione ambientale	14	1	40
IED-Ist.Eur.Design	Interior design	10	-	22
IED-Ist.Eur.Design	Progettazione editoriale	10	-	32
IED-Ist.Eur.Design	Transportation design	11	9	12
ITC-ILO	Cultural projects for development	19	17	25

ITC-ILO	International trade law	40	21	36
ITC-ILO	Management of development	31	22	36
ITC-ILO	Intellectual property	37	31	31
Scuola Amm. Az.	General management	15	n.d.	26
Scuola Amm. Az.	Information systems integration and auditing	15	n.d.	24
Scuola Amm. Az.	Management del patrimonio immobiliare	n.d.	n.d.	n.d.
Scuola Amm. Az.	Business administration	83	n.d.	17
Scuola Amm. Az.	Auditing	19	n.d.	13
Scuola Amm. Az.	Management organizzaz. e promoz. turistica	n.d.	n.d.	n.d.
Skillab (Cons. multisett.)	Program manager organizz. eventi e progetti	18	1	11
Unicri (ONU)	Criminologia e politica criminale	30	4	70
U.N.System Staff College	Young professional officers	49	11	23
U.N.System Staff College	Negotiation communication skills... for diplomats	17	-	4
U.N.System Staff College	Enhancing communication skills... for diplomacy	21	-	5
U.N.System Staff College	UN Fellows	35	-	13
Università Torino	Peacekeeping management	30	1	60

Fonti: segreterie enti di formazione

Oltre ai percorsi post lauream gestiti dai due atenei, vi sono quelli curati da altri enti: privati, agenzie pubbliche (nazionali e talvolta internazionali), consorzi misti pubblico-privato. Il panorama complessivo risulta pertanto piuttosto frammentato, con sovrapposizioni, “doppioni” e relative difficoltà di orientamento per l’utenza (i giovani laureati), ma anche per enti e imprese (sempre meno coinvolti, tra l’altro, nei percorsi formativi post lauream (Russo, 2004).

È mancato, finora, un monitoraggio istituzionale complessivo e sistematico del settore delle specializzazioni post lauream, benché ne siano state scattate alcune interessanti “istantanee”. Qui abbiamo riportato semplicemente una rilevamento, anche dei corsi erogati da enti diversi dall’accademia o, al massimo, compartecipati dagli atenei. È possibile censire oltre 50 corsi post lauream di questo tipo (quasi tutti master), erogati da una quindicina di enti o consorzi di enti, per oltre un migliaio di corsisti (per un terzo stranieri) e la partecipazione di quasi 1500 docenti.

L’ampliamento della filiera “core”. La Cittadella Politecnica

Nel *Piano strategico* di rilancio che il Politecnico sta adottando (all’interno del *Piano strategico di sviluppo per Torino come città della conoscenza*) è in corso il completamento del raddoppio dell’area occupata dalla sede centrale del Politecnico (Corso Duca degli Abruzzi). La “Cittadella Politecnica” viene concepita come “un grande incubatore di formazione, ricerca, aziende e servizi, in cui trovano collocazione laboratori di ricerca e attività di formazione ma anche attività connesse all’innovazione, al trasferimento tecnologico verso le piccole e medie

imprese e ai servizi sul territorio. La Cittadella si connota come luogo di continuità e penetrazione tra ricerca industriale e accademica, di aggregazione sociale e studentesca e di riqualificazione urbana” (*Secondo piano per Torino*, 2003). La Cittadella ospiterebbe dunque oltre ad attività di didattica un *incubatore* secondo una logica d’integrazione con le aziende private che commissionano studi al Politecnico. In cambio le imprese che vengono ospitate nella Cittadella dovrebbero impegnarsi ad assumere i laureati all’interno di questi specifici progetti di ricerca applicata. Al momento ci sono già attivi alcuni partners economici. A marzo 2006 sono per esempio stati stipulati accordi tra il Politecnico e la General Motors Powertrain per attivare nella cittadella un centro di ricerca sullo sviluppo di tecnologie sui motori diesel.

Per completare la panoramica sull’insieme del sistema formativo torinese sarebbe ovviamente necessario estendere l’analisi alle altre componenti occupazionali collocate ai diversi livelli della formazione e dell’istruzione: il personale docente nei settori dell’istruzione elementare di base, media e superiore, unitamente a quello presente nell’ambito della formazione professionale regionale. Si tratta però di un settore⁹³ che esula sostanzialmente dall’ambito di questa ricerca che si appunta principalmente sulle esperienze dei “nuovi” lavori della conoscenza.

Aspetti critici nell’output della filiera: il passato che ritorna

“Più un territorio è istruito, più è ricco”. È questa, in sostanza, l’affermazione in cui si riconoscono i sostenitori delle teorie per cui le “risorse umane” e il “capitale umano” sono due variabili strategiche di assoluto rilievo nella competizione internazionale.

Da questo punto di vista, l’area torinese sconta gli effetti (tuttora, in qualche misura, riscontrabili) della combinazione tra lo storico ritardo nazionale ai livelli formativi elevati e il passato di città fordista. Nell’area torinese il ritardo esistente su scala nazionale è aggravato da decenni di fordismo, un modello organizzativo che ovviava ai limiti qualitativi attraverso una “parcellizzazione spinta delle mansioni lavorative”, enfatizzando la *quantità* (economiche di scala, masse di operai, ecc.) piuttosto che la qualità, caratterizzandosi inoltre per una scarsa differenziazione produttiva ma anche formativa. Oggi permangono segni evidenti di questo passato: pur essendo cresciuta negli ultimi decenni, per quota di popolazione laureata, Torino rimane – come negli anni ’60 – al penultimo posto tra le province del centro-nord⁹⁴. Se si considerano i capoluoghi metropolitani il discorso non cambia molto: Torino è terzultima.

E, si noti, il problema non si pone solo come pesante eredità “generazionale” (legata alle coorti più anziane, formatesi decenni or sono), ma riguarda anche le generazioni più giovani, che a Torino proseguono tuttora gli studi meno che in altre aree metropolitane. Secondo il censimento⁹⁵ del 2001 risultava in possesso di una laurea o di un diploma superiore soltanto il 54,8% dei giovani torinesi tra i 19 e i 35 anni, contro il 65,7% di Roma.

Nel caso di Torino, poi, risulta anche piuttosto debole l’“effetto metropoli”: in tutto il Nord Italia (fatta eccezione per Genova, che ha però un rapporto dimensionale particolare

⁹³ Vedi su questo tema i recenti e completi studi sul panorama regionale piemontese realizzati dall’Osservatorio Istruzione Piemonte (<http://www.sisform.piemonte.it/ipubblicazioni.html>).

⁹⁴ Fonti MIUR.

⁹⁵ Censimento generale delle persone e delle attività produttive, 2001.

tra metropoli e provincia) la qualificazione della popolazione risulta sempre decisamente superiore nel capoluogo. A Milano città, ad esempio, è in possesso di una laurea il 17,5% degli abitanti, contro una quota inferiore al 10% nel resto del territorio provinciale; a Torino, invece, dove pure vi sono differenze tra capoluogo e provincia, queste risultano proporzionalmente meno accentuate.

Gli effetti del “ritardo fordista” nella qualificazione della popolazione paiono dunque esercitare tuttora un peso rilevante, mentre resta controverso cosa sia lecito attendersi nel prossimo futuro per il sistema formativo torinese.

4. Risultati della ricerca: interpretazione delle interviste e costruzione di una tipologia

4.1 Caratteristiche del campione

In questo paragrafo iniziamo a restituire i risultati derivanti dall'elaborazione delle trentanove interviste a lavoratori/trici delle filiere della *knowledge economy* individuate. Il campione che presentiamo rientra nella parte *field* di ricerca sul campo. Si tratta di un campione di tipo *teorico (theoretical sampling)*⁹⁶, ovvero di un campione non rappresentativo dell'intera popolazione dei *knowledge workers* a Torino, che *raccoglie unicamente casi significativi al fine di approfondire analiticamente dei concetti*, i quali nel nostro caso sono essenzialmente quelli di *innovazione degli atteggiamenti e di precarietà intesa come modalità di gestione del rischio nel postfordismo*.

I profili lavorativi sono stati intervistati previa loro adesione, successivamente alla ricognizione nei settori d'indagine realizzata con l'aiuto degli esperti e seguendo il procedimento dei contatti successivi all'interno del medesimo contesto (*snowballing*).

Il campione, consentendo esclusivamente l'approfondimento analitico delle ipotesi, riveste interesse dal punto di vista qualitativo e non ha ovviamente alcuna pretesa di rappresentatività; non sarà dunque possibile effettuare operazioni di generalizzazione dei dati raccolti e di inferenza statistica.

4.1.1 Caratteristiche sociodemografiche

Dal punto di vista sociodemografico, il campione ha intercettato in prevalenza soggetti giovani: oltre l'80% dei rispondenti ha meno di 40 anni. Fa parte di una generazione – quella di chi aveva meno di 30 anni all'inizio degli anni '90 – affacciata sul mercato del lavoro contestualmente al declino dei comparti tradizionali dell'economia torinese.

Tabella 4.1 – Composizione del campione per classi di età

Classe di età	Numero di appartenenti	Valore %
Da 20 a 30 anni	15	39%
Da 31 a 40 anni	17	43%
Da 41 a 50 anni	7	18%
Oltre 50	0	0
Totale	39	100%

⁹⁶ D. Silverman, *Come fare ricerca qualitativa*, Carocci, Roma 2007, p. 159 ss.

4.1.2 Composizione per genere di appartenenza

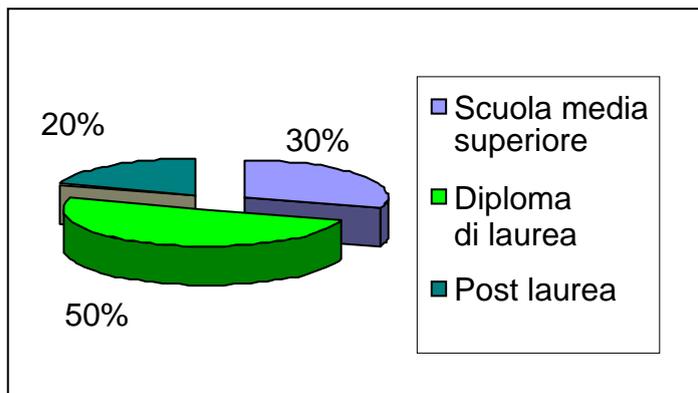
Si tratta di un campione *prevalentemente maschile* (25 casi su 39), ma ciò non significa che nelle “filiera” esaminate la componente femminile sia irrisoria. Al contrario, quello delle produzioni digitali, comunicative e creative è un mondo in cui le donne occupano un ruolo qualitativamente significativo. Le nostre interviste alle donne mostrano che accanto alle capacità tecniche le lavoratrici esprimono capacità relazionali, capacità che normalmente e spontaneamente impiegano al di fuori del lavoro. Così come ricercano un rapporto equilibrato tra lavoro e vita quotidiana, sui tempi e sulle modalità di rapporto con le persone, sulle dimensioni di *collaborazione*, ascolto e comprensione delle esigenze. Le interviste a donne sono importanti; parlano della *femminilizzazione* intesa come carattere di relazionalità del lavoro (Touraine, 2005), tanto significativa nei nuovi lavori postfordisti.

Tuttavia la scelta di privilegiare, nell’ambito dei casi di studio, le attività strutturate con la tecnologia digitale – che pur sempre *tecnologia* è – ha probabilmente influito sulla composizione di genere del campione. Anche questo settore ripropone – come quelli più tradizionali – le note difficoltà incontrate dalle donne nell’accesso a particolari ruoli lavorativi.

4.1.3 Composizione del campione in base all’istruzione

Il campione evidenzia che questi profili di produttori di contenuti e di servizi della *knowledge economy* sono caratterizzati da elevati livelli di scolarità, mediamente molto al di sopra della popolazione in Italia.

Figura 4.1 – Composizione del campione per titolo di studio



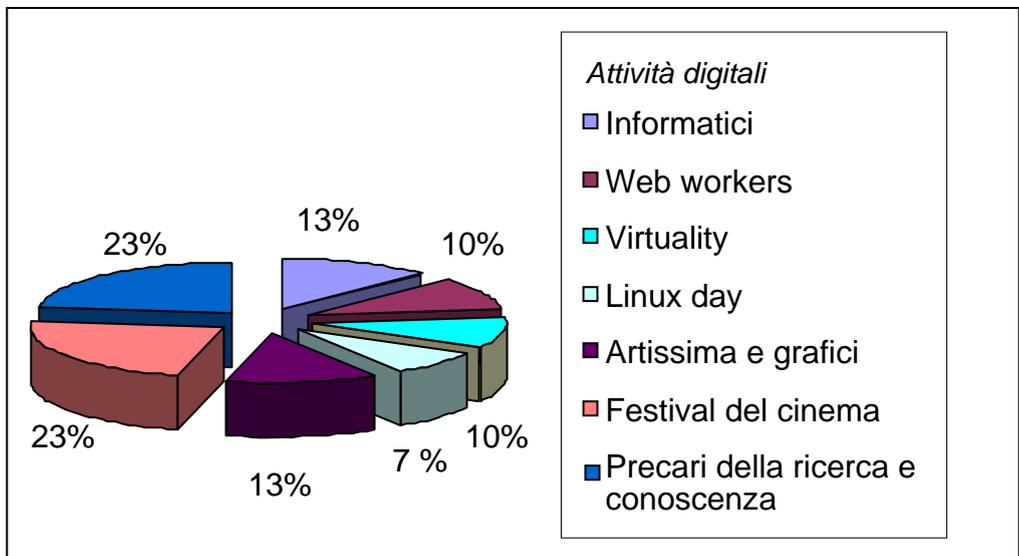
Secondo i dati ISTAT relativi al 2001, nei tredici maggiori comuni italiani con più di 250.000 residenti, la percentuale dei laureati, tra la popolazione di età maggiore di 20 anni, è

del 13,5%. Tra i nostri intervistati, la percentuale di laureati sale al 70%, tra essi una parte considerevole (8 casi su 39) possiede anche una formazione di livello superiore (studi post laurea di abilitazione, specializzazione, dottorati e/o seconda laurea). Del restante 30% del campione, il 100% ha già conseguito il diploma di scuola superiore (mentre a livello nazionale la percentuale di conseguimento del diploma è solo del 28,5%) e inoltre ha comunque effettuato e/o ha in corso e sta completando studi di tipo universitario.

4.1.4 Caratteristiche delle attività e rapporto con la tecnologia digitale

Le interviste fanno riferimento prevalentemente a narrazioni di esperienze di lavoro digitale. Si tratta di differenti attività afferenti all'economia della conoscenza e la componente maggioritaria delle interviste (32 casi su 39) riguarda attività che utilizzano tecnologie ITC in modo specifico. Ne fanno parte le interviste della "filiera" degli informatici e dei *web workers*, come anche le interviste realizzate agli eventi Virtuality e Linux Day a Torino, presso "Artissima", il Festival del Cinema e con precari della ricerca universitaria.

Figura 4.2 – Composizione del campione per tipologia di attività



Non tutti i casi indagati corrispondono però ad attività digitali in senso stretto.

Una parte del campione (9 casi) è costituito da lavoratori della conoscenza e precari della ricerca che operano a vario titolo trattando informazioni e solo *parzialmente* impiegano tecno-

logie informatiche, nel senso che per lo svolgimento della propria attività utilizzano quotidianamente programmi e protocolli internet di comunicazione di rete.

La scelta di includere anche questi soggetti sicuramente meno “digitali”, risponde a un preciso criterio di selezione dei casi. È infatti necessario poter riconoscere diverse modalità di coinvolgimento nel rapporto con la tecnologia.

L’idea è che al di là del ruolo sociale, progressivamente, il lavoro del futuro sarà completamente *socializzato* dalla tecnologia e dal “linguaggio” digitale – in parte lo è già – ma con gradi e forme diverse, capacità di utilizzo diverse – chi con tecnologie informatiche, chi tramite network e piattaforme telematiche, chi semplicemente tramite tecnologia mobile, cellulare, chi come utente, chi come amministratore.

4.1.5 Aspetti contrattuali

In questa parte si riferirà rispetto ad alcuni aspetti del campione quali:

- durata dei contratti;
- tipologie contrattuali.

4.1.5.1 Durata dei contratti

Dal punto di vista della durata dei contratti il campione ci presenta principalmente casi investiti da esperienze di lavoro non solo temporaneo ma anche a *breve* termine. 23 casi su 39, oltre il 59 %, svolge lavori con una durata del contratto (e di erogazione del reddito) prevista *fino a un anno*. Questo elemento di *brevità*, al di là della pur importantissima e necessaria ulteriore specificazione contrattuale, è *di per sé* caratterizzante di una condizione di instabilità. Il lavoro a breve termine (in mancanza di adeguati ammortizzatori sociali) pone in una condizione in cui di per sé è difficile fare progetti di medio-lungo periodo, ovvero nella precarietà⁹⁷. Della parte restante, il 15% si muove dentro margini di poco più certi in quanto dichiara di gestire contemporaneamente più contratti di durata diversa, le cui sovrapposizioni garantiscono di compensare il rischio e gestire meglio l’incertezza: tuttavia, a loro volta, questi contratti – di durata variabile, da tre a sei mesi e talvolta con pagamenti dilazionati nel tempo – offrono una protezione alquanto modesta e provvisoria. Vi è poi un’altra componente del campione, un ulteriore 15%, che ha contratti di durata indefinita in quanto *self-employed* ma da essi stessi dichiarata non prevedibile ragionevolmente oltre l’orizzonte dei sei mesi.

Solo una minoranza, il 10%, ha contratti *long term* e a tempo indeterminato, stipulati presso grandi imprese o come *contractors*; costoro sono gli unici a presentare requisiti di stabilità e continuità del reddito, anche se spesso uniti alla mobilità e alla variabilità delle condizioni di lavoro.

⁹⁷ F. Simonetti “Strategie e prospettive di vita”, in AAVV *Lavoratori senza. Giovani e postfordismo in una città meridionale*, Progedit, Bari 2007.

Tabella 4.2 – Durata dei contratti

Classe di durata del contratto	Numero di appartenenti	Valore %	Criticità e instabilità
Fino a un mese	3	7 %	forte
Fino a sei mesi	11	28 %	
Fino a un anno	9	23 %	
Fino a tre anni	1	2 %	media
Diversi, simultanei e variabili (autonomi)	5	13 %	media
A durata indefinita, (<i>self employed</i> e microimpresa)	6	15 %	media
A tempo indeterminato (<i>contractors</i> e ruolo)	4	10 %	ridotta
Totale	39	100%	

4.1.5.2 Tipologie contrattuali

Dal punto di vista della tipologia contrattuale il nostro campione, come abbiamo già anticipato, è composto *principalmente* da tipologie di contratto temporaneo. Sono prevalenti, con una quota pari all'89%, varie forme di lavoro temporaneo (subordinato, parasubordinato e microimpresa), su quello dipendente a tempo indeterminato in grandi imprese, il cosiddetto lavoro *long term*.

Riguardo agli specifici contratti, tra gli intervistati vi sono *collaboratori a progetto, liberi professionisti con partita iva, tempi determinati, consulenti, contractors, intermittenti e saltuari*. Una parte del campione è costituito da free lance che operano sul mercato in forma autonoma, avvalendosi di contratti di consulenza o di collaborazione; altri ancora sono organizzati in forma associativa.

La scelta d'includere soggetti con caratteristiche eterogenee risponde al criterio di selezione dei casi a partire dall'ipotesi che il *rischio* è inteso come elemento cruciale per definire i profili di comportamento nel postfordismo.

Tabella 4.3 – Composizione del campione per forma giuridico-contrattuale delle attività professionali

Tipologia contratto	Numero	Forma giuridica
Tempo determinato	1	lavoro subordinato
Collaboratore Cocopro/Cococo per unico committente	16	parasub
Assegnisti di ricerca	5	parasub
Collaboratore/saltuario/intermittente/Occasionale	1	parasub
Lavoratore autonomo	2	autonomo

<i>Free lance</i>	1	autonomo
Lavoratore pluricontratto (Cocopro + freelance)	2	autonomo
Libero professionista/Ditta individuale	1	microimpresa
Socio di società di persone	3	microimpresa
Socio di società di capitali	0	impresa
Socio di piccola cooperativa e/o associazione culturale	1	attività no profit
Stagista	2	formazione
Consulente per conto di società, <i>Contractors</i>	3	lavoro subordinato
Tempo indeterminato in società con più di 15 dipendenti	1	lavoro subordinato

Una parte esigua degli intervistati svolge la propria attività da *self employer*, in forma micro-imprenditoriale; in pochi casi è passata attraverso l'esperienza della forma societaria (sia come società di persone sia come società di capitali), nella maggioranza dei casi lavora mediante la propria "impresa" individuale.

Questi casi fanno spesso riferimento a attività particolarmente diffuse nell'area dei servizi e delle produzioni legate all'arte contemporanea e delle produzioni video, attività che si svolgono anche spesso in altre forme aggregative e contrattuali, ad esempio in *gruppi e associazioni culturali*.

Nel campione sono presenti alcuni *stagisti*, profili che si stanno appena affacciando al mondo del lavoro. È stato poi inserito il racconto di un informatico, *dipendente di ruolo di una pubblica amministrazione*, un profilo che non è di tipo precario, a fini di "controllo" del campione, per aver modo di confrontare se nel racconto di un lavoratore del "vecchio ciclo" vi sono elementi che appartengono a questo mondo socioprofessionale delle tecnologie digitali e poter distinguere quali altri elementi sono invece propri dell'esperienza delle nuove forme contrattuali.

Fanno parte del campione infine, tre consulenti, dipendenti a tempo indeterminato presso grandi aziende che tuttavia vengono impiegati come *contractors*⁹⁸ presso altre aziende per progetti temporanei, le loro narrazioni presentano alcuni tratti comuni con i racconti dei lavoratori a progetto per via della perenne mobilità a cui sono sottoposti.

I differenti contratti presentano condizioni alquanto diverse per quanto riguarda i diritti in grado di tutelare i lavoratori. Vi sono situazioni in cui vi è mancanza pressoché totale di tutele: è il caso di autonomi e micro-imprese. Apparentemente fornitori di servizi e prestatori d'opera e sotto il profilo giuridico sullo stesso piano del richiedente il servizio, non vedono riconosciuta alcuna asimmetria del lavoro così come avviene per il lavoro con le tutele collettive. Vi sono poi profili inseriti con contratto a tempo determinato; essi formalmente possono beneficiare in tutto e per tutto delle tutele del contratto collettivo di categoria – per un tempo definito però, il che inficia alquanto il fatto che queste tutele possano effettivamente esigersi. Si passa infine ai collaboratori a progetto che stanno a metà strada tra i due profili, per certi versi assimilati al lavoro subordinato e per certi altri ai prestatori d'opera.

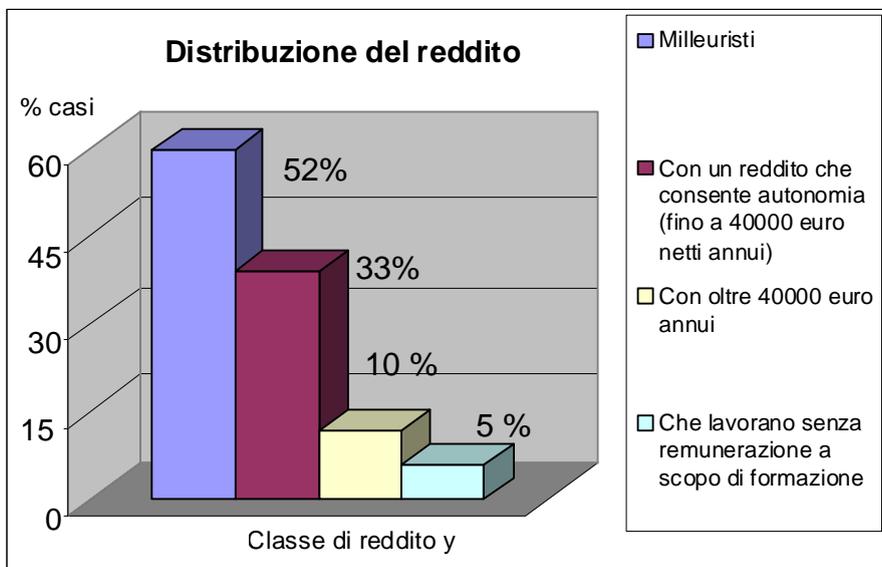
⁹⁸ Con il termine *contractors* si intendono i *knowledge workers* che lavorano presso grandi società private di servizi e che vengono incaricati di svolgere progetti come consulenti esterni presso altre aziende con le quali la propria società ha stipulato contratti. Cfr Barley e Kunda, *Itinerant Experts in a knowledge economy*, 2005.

Tutti i profili, per linee differenti, si confrontano con la condizione del lavoro de-standardizzato, assumono su di sé il rischio d'impresa, esposti come sono al mercato e agli elementi di flessibilità.

4.1.6 Composizione del campione in base all'ammontare del reddito

Per quanto riguarda poi la distribuzione del reddito e il ruolo che svolge il reddito da lavoro nella vita sociale dei partecipanti, evidenziamo quanto segue.

Figura 4.3 – Composizione del campione per classi di reddito



Nel nostro campione un ragguardevole 52% dei partecipanti dichiara di disporre di redditi non solo bassi ma talmente esigui e discontinui da dover essere, di tanto in tanto, integrati con l'aiuto della famiglia d'origine. Si tratta di 20 casi su 39 e ne fanno parte i cosiddetti *milleuristi*⁹⁹. Pur essendo in presenza di una forza lavoro abbastanza giovane e in possesso di una formazione elevata e aggiornata, non è dunque affatto residuale la quota di attività ancorata a guadagni estremamente limitati. Si tratta di persone in un'età biologicamente adulta, per le quali la famiglia d'origine fa da cuscinetto riparatore nell'*impossibilità socioeconomica* di diventare adulti autonomi. Vivono cioè quella condizione economica di mancanza di completa auto-

⁹⁹ La letteratura oltre alla sociologia descrivono la condizione degli eternamente giovani "milleuristi". Vedi tra i tanti: Incorvaia Rimassa, *Generazione mille euro*, Rizzoli, Milano 2006; A. Baiani, *Mi chiamo Roberta, ho 40 anni, guadagno ottocento euro*, Rizzoli, Milano 2006; L. Salmieri, *Coppie flessibili*, Mulino, Bologna 2006.

nomia che Romano (2007) chiama *familismo utilitarista e gregario*¹⁰⁰; esso impedisce l'accesso pieno alla vita adulta e rischia di rendere la nuova generazione una *generazione invisibile*¹⁰¹ dal punto di vista sociale.

Vi è poi una seconda componente, 13 casi su 39, più del 33% del nostro campione, che supera questa soglia critica e riferisce di un ammontare di reddito che consente di vivere in maniera accettabile affrontando le spese per l'abitazione in maniera autonoma dalla famiglia di provenienza e riuscendo a far fronte alla gestione ordinaria dei costi e agli imprevisti con una certa serenità; questa parte del campione riporta un reddito netto annuo fino a 40.000 euro l'anno. Una terza parte, minoritaria, composta di soli 4 casi su 39, dichiara redditi di ammontare annuo ancora superiore. I restanti due casi, degli stagisti, non dispongono di alcun reddito derivante dalla propria partecipazione al lavoro in stage.

In generale, restando sulla questione dell'*ammontare del reddito* possiamo dire che i redditi da lavoro e i volumi di attività sono relativamente bassi. Infatti, la maggioranza degli operatori (oltre l'84%) dichiara di non superare la cifra di 40.000 euro netti annui; ciò vale particolarmente per gli operatori individuali.

Sono i professionisti già abbastanza affermati a oltrepassare questa soglia. Così come sono le attività di micro-impresa più strutturate composte da tre-cinque persone ad accedere ai livelli di fatturato più elevati; questo vale per le *software house* esaminate. D'altra parte, non mancano situazioni minoritarie di operatori autonomi per i quali vale il ragionamento opposto: anche se estremamente "piccoli", ottengono buoni risultati.

Un'ultima nota per quanto concerne la *natura* di questi redditi. Nei settori esaminati, i livelli di reddito e di fatturato sono da ricondurre alle caratteristiche dei beni e servizi forniti – *a elevato contenuto intellettuale, sovente incorporato in prodotti high tech* – e alle *modalità di produzione degli stessi*, che solo in poche situazioni prevedono l'impiego di attrezzature particolarmente costose e dunque da ammortizzare. In altre termini, con le dovute eccezioni, si tratta di attività a media intensità di capitale che prevedono quasi sempre l'utilizzo di tecnologie sofisticate e attingono però all'area delle *smart technologies*, accessibili senza enormi investimenti. Collocate e socializzate della rete internet che rimane con i routers e servers l'elemento di sfondo ad alta intensità di capitale.

Guardando ai contenuti dell'attività, le filiere che esprimono le *performance* migliori sono quelle dei *contenuti multimediali* e *delle arti visive*, dove il volume di attività è aumentato nel 60% dei casi.

4.1.7 Composizione del campione per classe di addetti

L'aggregazione dei dati dimensionali rispetto alle "filiera" prese in esame evidenzia come in quasi tutti i settori *le attività meno strutturate, con meno addetti, rappresentino formalmente la maggioranza* dei casi. In prima approssimazione da questo dato elementare rileviamo che nel cam-

¹⁰⁰ O. Romano in Aa.Vv., *Lavoratori senza. Giovani e postfordismo in una città meridionale*, Progedit, Bari 2007.

¹⁰¹ I. Diamanti, *La generazione invisibile, Inchiesta sui giovani del nostro tempo*, IlSole24Ore, Milano 1999.

pione vi siano attività nelle quali è *possibile* vi sia forte propensione all'*informalità* a livello organizzativo e di relazioni contrattuali e di lavoro.

Tabella 4.4 Composizione del campione per classe di addetti e ambito di attività (%)

Ambito di attività	Informativi	Web workers	Virtuality	Linux day	Artissima e grafici	Festival del cinema	Precari della ricerca e della conoscenza	Totale
Classe di addetti								
Operatore Individuale*	1	4	2	3	4	6	5	25
Da 2 a 6 addetti	1	0	1	0	0	3	4	9
Da 7 a 15 addetti	0	0	0	0	0	0	0	0
Da 15 a 300 addetti	0	0	0	0	0	0	0	0
Oltre 300	3	0	1	0	1	0	0	5
totale	5	4	4	3	5	9	9	39

**tra gli operatori individuali sono stati inclusi professionisti, autonomi e cocopro*

Filiera

Vorremmo far rilevare come sono state costruite le classi e alcuni elementi di criticità.

Si sono inclusi nella categoria degli operatori individuali, oltre alle ditte individuali che impiegano il solo titolare, anche i liberi professionisti e i lavoratori autonomi. I lavoratori con contratti a tempo determinato e i consulenti-*contractors* con contratto a tempo indeterminato sono stati collocati nell'organizzazione aziendale nel cui organico rientrano. Controverse le forme di collaborazione. Per quanto riguarda i collaboratori cocopro, cococo e assegnisti, si è scelto di collocarli anch'essi tra gli operatori individuali, quindi a fianco dei prestatori d'opera individuali, facendo riferimento al carattere parasubordinato della loro attività e *dunque utilizzando un criterio di classificazione giuridica. Però, dal punto di vista socioorganizzativo bisogna dire che spesso i cocopro lavorano in stretta integrazione rispetto alle direttive delle medio-grandi organizzazioni in cui collaborano – tanto più nei casi di monocommittenza – e pertanto è ben difficile parlare di operatori individuali il cui lavoro è caratterizzato automaticamente da informalità organizzativa. E in effetti ciò corrisponde abbastanza all'analisi del contenuto delle interviste con i collaboratori dalle quali emerge che l'informalità sembra caratterizzare più le relazioni di lavoro che non le modalità lavorative alquanto “rigide” ed eterodirette.*

I criteri adottati potrebbero pertanto portarci a *sopravalutare la consistenza dell'informalità* nelle attività con un numero basso di addetti, quando in effetti può trattarsi di attività dal punto di vista contrattuale di piccola o piccolissima entità ma dal punto di vista dei legami organizzativi, collocate, anche se in modo contrattualmente debole, dentro flussi di lavoro di strutture aziendali più grandi, anche molto grandi. Dunque si può precisare il tipo di informalità di cui stiamo parlando: *informalità nelle relazioni di lavoro, non necessariamente anche sul piano socioorganizzativo*.

Ci sembra dunque opportuno precisare questo secondo aspetto andando a esaminare il campione per quanto riguarda l'autonomia nell'esecuzione e ricostruendo qual è la componente di lavoro eseguito in monocommittenza o in pluricommittenza.

Questo elemento ci può indicare qual è il grado di autonomia effettiva del lavoro al di là della collocazione giuridica. Ci sembra interessante questo aspetto per via del fatto che ci mostra uno dei modi possibili in cui i soggetti *si sottraggono al rischio*: un primo modo è sicuramente quello di riuscire ad acquisire più tutele e diritti, individuali e collettivi, l'altro è cercare di investire in capacità, di diventare più autonomi e indipendenti dal mercato, di avere più contrattualità sul piano professionale.

4.1.8 Composizione del campione per quanto riguarda l'autonomia rispetto alla committenza dei servizi-prodotti

In questa parte si riferirà rispetto ad alcuni aspetti del campione quali:

- 1) modalità di relazione con i clienti/committenti;
- 2) tipologia e localizzazione dei clienti;
- 3) ampiezza delle reti professionali (e particolarmente sulla presenza di reti internazionali).

4.1.8.1 Modalità di relazione con i clienti/committenti

Agli intervistati è stato richiesto di descrivere sinteticamente attraverso quale modalità svolgono prevalentemente la loro attività, le modalità che sono emerse dalle interviste sono state schematizzate in quelle sotto indicate:

A)_ *Esecuzione di prodotti/servizi interamente progettati secondo specifiche dell'organizzazione aziendale*: è il caso dei lavoratori a ruolo o tempo determinato che ricevono specifiche di realizzazione dei servizi con un'autonomia funzionale limitata e finalizzata al raggiungimento degli obiettivi aziendali; talvolta può riguardare anche i cocopro nei casi della monocommittenza.

Grado A di autonomia.

B)_ *Esecuzione di prodotti/servizi interamente progettati dal committente*: è l'equivalente "terziario" delle lavorazioni "in conto terzi" di ambito manifatturiero; al professionista e al collaboratore esterno è richiesto di elaborare/eseguire il prodotto/contenuto/servizio su progetto e indicazioni tecniche fornite dal cliente. È una tipica modalità di subfornitura. Spesso coincide con la monocommittenza.

Grado B di autonomia.

C)_ *Esecuzione di prodotti/servizi ideati dal committente e progettati autonomamente*: in questo caso, è il professionista o l'impresa a elaborare autonomamente il progetto relativo al prodotto/servizio. Il cliente "sa cosa vuole" ma non sa come realizzarlo (non dispone delle competenze o dei mezzi tecnici necessari) e commissiona il progetto a professionisti/tecnici/creativi in possesso delle adeguate competenze. È una modalità tipicamente da "consulenti". Possibilità di pluricomittenza di servizi all'impresa.

Grado C di autonomia.

D)_ *Esecuzione di prodotti/servizi ideati in partnership con il committente e progettati autonomamente*: in questo caso, la stessa ideazione del prodotto/servizio avviene in *partnership* con il cliente il quale, diversamente dal punto precedente, anche se ha un'idea generale su ciò che intende realizzare, "non sa esattamente cosa vuole". Pluricomittenza.

Grado D di autonomia.

E)_ *Esecuzione di prodotti/servizi ideati e progettati autonomamente*: è la modalità che più corrisponde *dal punto di vista ideale* alla creazione "artistica" o intellettuale. Infatti, a differenza dei casi precedentemente citati, alla base del progetto/contenuto/servizio non c'è un cliente che commissiona il prodotto: è il professionista/creativo a elaborare autonomamente un'idea che successivamente cercherà, o richiedendo un finanziamento "a monte" della realizzazione o commercializzando il prodotto in seguito alla sua produzione, di proporre sul mercato. Ricerca successiva di acquirenti.

Grado E di autonomia.

F)_ *Prodotti/servizi venduti a una clientela di persone*: infine, la modalità che corrisponde alle attività commerciali in cui i prodotti/servizi/contenuti non sono ceduti a committenti, ma proposti direttamente sul mercato a una clientela di persone. Sono esempi di questa modalità la gestione di una galleria espositiva, di un locale e via di seguito. Pluri "committenza" di servizi al consumo.

Grado F di autonomia.

X)_ *Esecuzione mista di prodotti progettati autonomamente e prodotti su commessa*

È il caso in cui a fianco di prodotti di creazione artistica e intellettuale vengono realizzati prodotti e servizi richiesti dal mercato. È la modalità che più corrisponde *dal punto di vista reale* alla creazione "artistica" o intellettuale.

Grado F di autonomia.

Al fine di definire un quadro d'insieme abbiamo schematizzato le risposte nella tabella alla pagina successiva.

Tabella 4.5 – Composizione del campione per autonomia delle lavorazioni

Grado di autonomia	Modalità di realizzazione dei prodotti	Numero di appartenenti	Valore %
A	Esecuzione di prodotti/servizi interamente progettati secondo specifiche dell'organizzazione aziendale (lavoro interno)	4	10%
B	Esecuzione di prodotti/servizi interamente progettati dal committente	6	15%
C	Esecuzione di prodotti/servizi ideati dal committente e progettati autonomamente	13	36%
D	Esecuzione di prodotti/servizi ideati in partnership con il committente e progettati autonomamente	10	25%
E	Esecuzione di prodotti/servizi ideati e progettati autonomamente	1	2%
F	Prodotti/servizi venduti a una clientela di persone (scompare la figura del committente)	1	2%
X	Esecuzione mista, convivono prodotti progettati in totale autonomia e prodotti su commessa	4	10%
Totale		39	100%

Le risposte evidenziano la prevalenza di situazioni connotate da un'elevata professionalità e autonomia, sia di tipo "esecutivo" sia di area progettuale/ideativa.

Infatti, le risposte collocabili nei gradi di autonomia C-D-E-F-X coprono il 75% del campione.

Solo il 25% dei rispondenti indica infatti come modalità prevalente la realizzazione di prodotti ideati e progettati dal committente e/o dall'organizzazione aziendale di cui fanno parte.

Nel campione ci troviamo, in altre parole, in buona parte *all'esterno* dell'universo di sub-fornitori privi di autonomia e che "dipendono", anche sotto il profilo tecnologico, dai livelli "gerarchici" superiori della filiera. Tali segmenti hanno connotato, nella fase fordista, le più importanti filiere del sistema produttivo torinese. Prevalgono invece qui i servizi e i prodotti eseguiti per una committenza che si rivolge alle società e ai professionisti esaminati in virtù

delle loro competenze tecniche (o creative), e che pertanto operano come fornitori qualificati di contenuti e servizi evoluti e di non facile reperibilità. Ciò, apparentemente, non è in contraddizione con la scarsa strutturazione dimensionale e (di conseguenza) organizzativa degli operatori inclusi nel *case study*.

Questa classificazione, com'è evidente, rischia d'essere eccessivamente rigida se applicata ad ambiti d'attività caratterizzati da componenti "creative" e da contenuti "artistici".

In quale gruppo inserire, ad esempio, l'attività di un documentarista già affermato o di una giovane musicista che lavorano alla realizzazione *un videoclip* (cfr. *storia di Paul_50* e *storia di Marla_24* nelle interviste) che *non è commissionato* – un prodotto che loro stessi hanno ideato, con la scelta dei contenuti, della sequenza, delle tracce, delle tecniche di *mixaggio*, ecc. – ma che in definitiva, se non un "committente" ha poi sicuramente un destinatario, nel senso che è rivolto-proposto a una casa di distribuzione commerciale, che lo ricerca in virtù dello stile personale del *prodotto*? Analogamente, quanto vengono condizionati i servizi realizzati da un giovane giornalista del web (cfr. *storia di Gianni_30* nelle interviste)? Come collocare le attività sviluppate in proprio e successivamente immesse sul mercato quando il mercato è direttamente selettore di standard, caratteristiche, contenuti e stili del prodotto?

Inoltre, in molte delle attività in esame, è abbastanza frequente operare sul mercato con più modalità: una società di produzioni fotografiche, ad esempio, lavora sia eseguendo "progetti su commissione", sia sviluppando il progetto insieme al committente, sia elaborando e producendo autonomamente (cfr. *storia di Catia_30* nelle interviste).

Tenuto conto dei limiti oggettivi della classificazione proposta, essa ha tuttavia il pregio di fornire alcune indicazioni in ordine a due aspetti cruciali, nell'ambito della riflessione condotta in questa sede:

1. il grado di *autonomia professionale*, ovvero di *controllo* sulle proprie produzioni;
2. i meccanismi di *creazione del valore* e la *natura del mercato* di riferimento; se a un primo sguardo la condizione di "creatori indipendenti" sembra preferibile, poiché è quella che più si avvicina alla dimensione proto-artistica nella quale alcuni degli intervistati s'identificano, occorre nel contempo evidenziare che è la diffusione di rapporti di committenza a segnalare la presenza di vere *filieri* produttive, caratterizzate da complessità organizzativa e da una più accentuata "divisione del lavoro" tra funzioni ideative, progettuali, tecniche, commerciali e di servizi alla produzione.

4.1.9 Reti lunghe oltre Torino verso la città globale: tipologia e localizzazione di lavori e clienti

Abbiamo cercato di capire chi sono i clienti/committenti dei produttori di contenuti e servizi culturali in esame.

La tabella illustra le risposte fornite al quesito in cui si richiedeva d'indicare la natura dei principali (per ammontare tra contratti, incarichi e commesse) committenti/clienti/incarichi di lavoro.

Le aziende private sono i committenti principali per una quota significativa per quanto riguarda i lavoratori dell'informatica e *web workers*, ma non lo sono in via principale soprattutto per le restanti filiere dei *knowledge workers* che abbiamo incontrato.

Tabella 4.6 – Caratteristiche dei principali datori di lavoro/clienti/committenti

Tipologia di datori di lavoro/clienti/committenti	Tipologia di attività						
	Informativi	<i>Web workers</i>	Virtuality	Linux day	Artissima e grafici	Festival del Cinema	Ricerca e conoscenza
Aziende private di grandi dimensioni	<i>XX</i>	<i>XX</i>	<i>X</i>				<i>X</i>
Aziende private di piccole/medie dimensioni	<i>XX</i>	<i>X</i>	<i>X</i>			<i>X</i>	
Istituzioni pubbliche, Università, enti di ricerca	<i>XX</i>	<i>XX</i>	<i>XXX</i>	<i>XX</i>	<i>XXX</i>	<i>XX</i>	<i>XXX</i>
Istituzioni culturali	<i>X</i>	<i>X</i>	<i>XX</i>		<i>XXX</i>	<i>XX</i>	<i>XXX</i>
Altri enti non profit		<i>X</i>					<i>X</i>
Locali, circoli, associazioni					<i>X</i>	<i>X</i>	
Clientela di persone	<i>XX</i>	<i>X</i>	<i>XX</i>	<i>XX</i>	<i>XX</i>	<i>X</i>	

Le istituzioni pubbliche rappresentano per quasi la metà dei rispondenti un altro committente decisivo; se a ciò si sommano le “istituzioni culturali” e gli altri enti senza scopo di lucro, organizzazioni che, nella maggior parte dei casi, usufruiscono a loro volta di una quota consistente di fondi pubblici, si ottiene un quadro di attività fortemente dipendente dall’economia pubblica e dai fondi stanziati dalle istituzioni a favore di progetti e attività culturali. Non sarebbe tuttavia corretto far discendere da questa situazione l’immagine di attori incapaci di confrontarsi con il mercato: in molti casi uno dei principali committenti è rappresentato da aziende private di grandi dimensioni, e da aziende piccole o medie.

Chiaramente la tipologia dei clienti è in forte relazione con le caratteristiche del prodotto/servizio (e quindi con le “filieri” esaminate): in particolare, com’è intuibile, la filiera delle arti visive è fortemente legata al comparto pubblico, negli audiovisivi si assiste a una divisione equa tra pubblico e privato, nell’ambito del cinema, della musica e dei contenuti multimediali, viceversa, è prevalente il mercato rappresentato dai committenti privati.

4.1.9.1 Localizzazione dei committenti

Altre indicazioni di un certo rilievo sono fornite dalla localizzazione dei principali clienti-committenti.

Tabella 4.7 – Localizzazione dei committenti/datori di lavoro principali

<i>Localizzazione</i>	<i>%</i>
In provincia di Torino	50,0
In Piemonte (compreso To)	60,0
In Italia (compreso Piemonte)	70,0
All'estero	30,0

Su questo specifico aspetto le sorprese non sono poche. Il mercato dei produttori di contenuti e servizi culturali esaminati, infatti, è equamente ripartito tra la dimensione a *reti corte* del mercato locale e le *reti medie e lunghe della committenza "nazionale" (extra-regionale) ed estera*. Trattandosi di operatori "minori", questo aspetto costituisce un'indicazione d'importanza assolutamente cruciale: piccolo, nei settori considerati, non coincide con locale. Per contro, si rileva un certo dinamismo extra-torinese, che testimonia la praticabilità (anche nel settore dei servizi culturali) di strategie orientate all'ampliamento degli orizzonti commerciali e degli scenari operativi.

Ancor più significativo è rilevare come tale prospettiva appaia solo parzialmente condizionata da vincoli dimensionali.

L'importanza del mercato locale, naturalmente, è inversamente proporzionale alle dimensioni dell'attività. Anche tra gli operatori individuali, tuttavia, non mancano soggetti che hanno i principali clienti fuori regione, o addirittura all'estero.

4.1.9.2 Reti lunghe oltre Torino verso la città globale: ampiezza delle reti professionali

Focalizzando l'attenzione sulla presenza di reti d'attività di raggio internazionale, si è richiesto agli intervistati d'indicare se, a prescindere dalla loro importanza per il reddito, avessero clienti, rapporti commerciali all'estero, relazioni anche solo a livello informativo con colleghi all'estero o partecipassero a network su internet. Il quadro emergente è di una *buona apertura internazionale*, poiché i due terzi degli intervistati hanno dichiarato di trovarsi in questa condizione. Tra gli informatici e i *networkers* ciò sembra essere quasi una sorta di requisito professionale standard legato all'accesso alla rete e all'uso di linguaggi e programmi.

Arriva al 90% nelle arti visive, ma in nessuna delle filiere esaminate scende sotto il 50%, anche tra gli operatori individuali.

4.1.9.3 Reti lunghe oltre Torino verso la città globale: mobilità territoriale

Il dato relativo alla presenza di reti socioprofessionali e commerciali extra-locali è stato approfondito attraverso un indicatore di mobilità territoriale: gli intervistati sono stati sollecitati a indicare la frequenza dei loro *spostamenti* in:

- i) *altre città della regione;*
- ii) *altre città italiane;*
- iii) *città estere.*

I dati raccolti evidenziano che più del 50% dei soggetti intervistati si reca, per motivi di lavoro, in altre città piemontesi, ed un numero maggiore, il 70%, in altre città italiane; la destinazione frequentemente nominata con un rapporto di attrazione-repulsione è *Milano*.

Vi è, infine, un 30-40% di rispondenti che si reca, almeno saltuariamente, all'estero per ragioni di lavoro, anche per “prendere contatti” e “fare formazione”. Molto frequentemente questo tipo di *lavoro mobile* si accompagna alla *tecnologia mobile*, quale portatile, cellulare, segreteria senza ufficio fisico.

Sia per quanto attiene la frequenza dei viaggi di lavoro all'estero, sia quella delle trasferte al di fuori del Piemonte, si nota che prevalente è la dimensione saltuaria, a indicare rapporti socioprofessionali e commerciali non sempre strutturati o continuativi. Ciò vale soprattutto per la dimensione internazionale: nella maggioranza dei casi, si potrebbe sostenere che la presenza di un mercato extra-nazionale corrisponda a progetti relativamente estemporanei, anziché a una dimensione organizzata e stabile. Dalle narrazioni appare anche chiaro che andare all'estero per i *knowledge workers* significa sperimentare se stessi e le proprie capacità, esplorare il mercato e le opportunità di accrescimento professionale e ciò di per sé sembra essere molto più rilevante piuttosto che operativamente ampliare il mercato e standardizzare le produzioni.

Il dato ovviamente *non esprime unicamente* la localizzazione degli incarichi/commesse/clienti stranieri, ma anche le “*scuole*” e modelli “*di riferimento*” di cui i paesi sono riferimento per le comunità professionali indagate (la cui funzione si manifesta ad esempio con la capacità di creare eventi internazionali di richiamo). Un dato interessante è che spesso lo spostarsi viene accompagnato dall'aggettivo “*volentieri*” il che indica attese, tensioni, aspettative in corso, non da ultima l'aspirazione all'autonomia individuale basata su progetti di vita auto-determinati dei quali si intravedono possibilità negli ambienti al di fuori della solita cerchia di relazioni sociali.

È interessante osservare le destinazioni internazionali dei viaggi “di lavoro” degli intervistati.

Per *knowledge workers* produttori di contenuti culturali e creativi torinesi l'estero è *uno spazio europeo*, dove s'impone per importanza la vicina Francia, seguita dalla Germania e a distanza da Gran Bretagna, Spagna e Olanda. Solo per alcuni degli intervistati gli Stati Uniti hanno rappresentato il luogo importante dove hanno svolto le iniziali esperienze decisive di formazione e sperimentazione.

Il dato sembrerebbe indicare una certa rilevanza, anche per attività che non comportano significativi costi di spostamento, della prossimità spaziale. In particolare, la Francia è strategica per la *formazione* degli *operatori della filiera cinema*. Tra i produttori di contenuti multimediali assumono un certo rilievo la Gran Bretagna e gli USA. Pochissimi hanno fatto riferimento ad altri paesi extraeuropei.

Certo, la situazione cambia da filiera a filiera, ma l'impressione di fondo non muta.

Non è facile costruire una precisa “geografia della committenza” degli intervistati; una parte degli incarichi/clienti/committenti è infatti localizzata in Italia e solo una minoranza degli operatori ha lavorato o lavora effettivamente per clienti esteri. E se è vero che solo una parte ridotta degli intervistati *si muove con frequenza* all'estero, se la si raffronta con quella di altre categorie di lavoratori precari, piccoli imprenditori o professionisti, la mobilità per ragioni di lavoro dei produttori di contenuti e servizi culturali risulta molto elevata.

Accanto a un mercato locale si configura dunque un *sicuro interesse* e uno *spazio potenziale di opportunità ben più ampio*, facilitato anche dalla dimensione immediatamente internazionale dei mercati e delle reti dei “creativi”. Queste caratteristiche appaiono particolarmente presenti nelle filiere delle arti visive, dove maggiore è la realizzazione di eventi puntuali (progetti di performance) e minore la dipendenza dalle commesse di un'azienda (le cui produzioni richiedono economie di scala e “impianti” specializzati ben localizzati).

D'altra parte la continuità territoriale, le “relazioni di vicinato” e le prossimità culturali sono ancora molto importanti nell'erogazione di servizi immateriali.

Come si è ricordato le filiere in oggetto sono inserite in una dimensione progettuale e commerciale direttamente internazionale. In questo quadro, ovviamente, le città rivestono un ruolo fondamentale. L'attenzione è rivolta soprattutto alle città europee che sono senza dubbio le più attrattive, anche per alcune loro specializzazioni specifiche che danno valore aggiunto al loro essere già percepite come capitali mondiali della cultura e della creatività e attirano molto i *knowledge workers* di Torino, alla costante ricerca di idee e relazioni, di capitale intellettuale e capitale sociale.

Le destinazioni ovviamente mutano a seconda della filiera, delle reti di conoscenze personali, della curiosità dei singoli, delle occasioni di evento, e così via. Le destinazioni cambiano anche, almeno in Italia, a seconda della città che è, o è percepita, come la più importante per la filiera e/o la nicchia in cui si opera sotto il profilo delle occasioni di contatto, di formazione, di mercato.

4.2 Interpretazione delle interviste: le categorie sostanziali emergenti dalle narrazioni

Procediamo in questa sezione all'analisi dei contenuti emersi dalle interviste che compongono il nostro campione. Per ragioni di esposizione verranno qui richiamati solo degli stralci delle interviste che vengono riportate per intero nel CD allegato al testo. L'obiettivo è di concentrarci sui temi, gli argomenti e le riflessioni ricorrenti nelle narrazioni con un atteggiamento comprendente e di re-interpretarli alla luce della letteratura sulla condizione dei *knowledge workers*.

Riportare i temi attraverso l'analisi del testo ci darà modo di approfondire anche dal punto di vista analitico i concetti. Il fine non è però assolutamente di tipo esemplificativo rispetto a una teoria. Come abbiamo esplicitato nella parte metodologica intendiamo proporre un procedimento di accesso basato su una “grounded theory” che apre a “categorie di situazione” (DeMaziere, Dubar, 2000).

Il procedere tramite l'analisi del testo, la comparazione di percorsi e *casi* e la schematizzazione delle *categorie sostanziali* per giungere – solo alla fine – al confronto con le ipotesi teoriche, è del resto considerato distintivo e caratterizzante la ricerca qualitativa.

Qui di seguito riportiamo un primo elenco dei temi che sono emersi dall'analisi del testo:

- 4.2.1 Transizioni.
- 4.2.2 Aspetti molteplici del rischio.
 - 4.2.2.1 Il rischio subito: discontinuità di reddito e di tutele contrattuali. Il rischio gestito: rete sociale e tutele informali.
 - 4.2.3 Autonomia e conoscenza.
 - 4.2.3.1 Tecnologia di rete e *mass self-communication*.
 - 4.2.3.2 Lavoro mobile, tecnologie digitali, mobilità temporale e spaziale.
 - 4.2.3.3 Dilatazione del tempo e dello spazio.
 - 4.2.3.4 Lavorare per progetti: luci e ombre.
 - 4.2.3.5 Sradicamento.
 - 4.2.4 Autonomia e senso .
 - 4.2.4.1 Fluidità della comunicazione e dei ruoli.
 - 4.2.4.2 Organizzazione informale del lavoro.
 - 4.2.4.3 Atmosfera *friendly* e informale, pragmatismo.
 - 4.2.4.4 Metterci l'anima.
 - 4.2.4.5 Gratificazione personale.
 - 4.2.4.6 Autonomia e immedesimazione.
 - 4.2.4.7 Autonomia e riflessività delle scelte possibili.
 - 4.2.4.8 Autonomia e autodeterminazione dei contenuti e delle modalità di lavoro.
 - 4.2.4.9 Autonomia e autodeterminazione economica.
 - 4.2.5 Gli atteggiamenti individuali di gestione del rischio.
 - 4.2.5.1 Paura della retrocessione.
 - 4.2.5.2 Neotaylorizzazione e lavoro “quick and dirty”.
 - 4.2.5.3 Reversibilità.
 - 4.2.5.4 Infedeltà aziendale.
 - 4.2.5.5 Individualizzazione.
 - 4.2.5.6 Diversificazione lavorativa e identità plurime e deboli, fluidità degli status.
- 4.2.6 Informalità.
 - 4.2.6.1 Formazione delle capacità e capitale culturale.
 - 4.2.6.2 Informalità e apprendimento.
 - 4.2.6.3 Informalità e habitat.
 - 4.2.6.4 Autonomia, informalità e identità.
 - 4.2.6.5 Lo svuotamento delle regole formali.
 - 4.2.6.6 Il lato oscuro dell'informalità: tutele sociali informali.
 - 4.2.6.7 Relazioni informali e questione generazionale.
 - 4.2.6.8 Relazioni informali e provenienza sociale.
- 4.2.7 Traiettorie e percorsi.
 - 4.2.7.1 Logiche di traiettorie lavorative nella filiera digitale.

4.2.7.2 L'insicurezza da gestire nelle traiettorie professionali.

4.2.8 Prospettive, aspettative, adattamento: il futuro.

4.2.8.1 Il furto del futuro.

4.2.8.2 Atteggiamenti di fronte al furto del futuro: ricerca di stabilizzazione e di realizzazione.

4.2.8.3 Torino: un desiderio e un punto interrogativo.

4.2.1 *Transizioni*

Uno dei temi principali emersi dall'analisi del testo delle interviste è quello delle *transizioni* che segnano le diverse fasi della vita lavorativa e non lavorativa. Nei racconti ci vengono chiaramente descritti i *momenti di passaggio da una posizione lavorativa e da un ruolo all'altro*. Le riflessioni degli intervistati si incentrano *su come* si transita, e non necessariamente sul fatto che le transizioni arrecano disagio. Dai luoghi e tempi della formazione agli ambienti in cui le persone sono cresciute, alle prime esperienze lavorative sino ai cambiamenti successivi indotti o scelti, passando per la comprensione delle ragioni dei cambiamenti e delle condizioni in cui si svolgono, le transizioni trascorse *costituiscono* nelle persone *l'esperienza della transitorietà*, il “*sto qua ma poi vado là, adesso faccio questo e dopo farò altro, ora sono e domani sarò*”. Talvolta fanno da base alla convinzione *di dover essere in grado di disporre di sé, da sé*, facendo baricentro sulle proprie risorse materiali, mentali, sociali, *con tutto il carico di individualizzazione che ne consegue*.

Bisogna avere una capacità di reazione veloce, attutire i colpi, i cambiamenti, questa è una situazione molto legata al precariato adesso, di questo momento non della città di Torino che è l'unica che ho potuto sperimentare, penso che sia diffuso ora in Italia. Bisogna non avvilirsi, passare subito a cercare subito qualcosa d'altro, non restare spaventati da questa situazione. Ho avuto subito la reazione di ripartire di corsa e ho trovato tramite il passa parola questa cosa qua... [Elena_25; archivista digitale per Gammaservice in RAI, cocopro]

...perché quando termina un contratto e bisogna stipularne uno nuovo, emergono problematiche, difficoltà. Ogni volta, di sei mesi in sei mesi, di anno in anno, c'è sempre poi a fine contratto il punto interrogativo di quale sarà il mio futuro. Nessuno mi dà garanzie, nonostante vi sia lavoro. Il lavoro c'è, però il lavoro... [Renata_38; architetto, cocopro]

Per ricostruire la condizione socioprofessionale dei nostri *knowledge workers* in quanto soggetti tipici della modernità liquida (Bauman 2002) ci è sembrato importante focalizzarci su come avvengono i passaggi da un contratto all'altro, da un ruolo lavorativo a un altro. Ci siamo trovati di fronte a discorsi incentrati nei e sui passaggi di uscita e di entrata dai ruoli lavorativi piuttosto che sulla *permanenza* dentro posizioni stabili di lavoro. Questa condizione lavorativa ci sembra paradigmatica della mobilità postfordista e talvolta coincide con i passaggi di età, in particolare dalla giovane età a quella adulta.

Si noti che nelle interviste anche le riflessioni inerenti gli elementi di stabilità, quali l'organizzazione lavorativa, la tecnologia impiegata, gli orari, i contratti e gli elementi regola-

tivi, si iscrivono cronologicamente e spazialmente entro questo tema di fondo delle transizioni.

Per i *knowledge workers* intervistati che vivono la temporaneità del lavoro come esperienza relativamente ordinaria e strutturante, i contratti temporanei si susseguono uno dopo l'altro in modo "normale" e sono essenzialmente *brevi (della durata inferiore a un anno)*. L'*assunzione* o la *fine* del contratto e del progetto rivestono centralità nelle narrazioni. A seconda della situazione, diventano momenti di conflitto, contrattazione, negoziazione, dialogo, crescita e apprendimento, promozione sociale, esclusione, fuga. Alle volte dalle narrazioni sembra emergere l'impressione che tutto, *per l'intervistato*, si stia giocando lì, *condensato* in quei particolari momenti di svolta.

I punti critici sono stati sempre nei mesi in cui si avvicinava la scadenza del contratto. Erano sempre mesi di grande sofferenza. Non sapevo se *venivo rinnovata* o no. Il non poter progettare per il proprio futuro. Sono dei limiti che proprio non mi potevo permettere di... ci sono delle cose che magari con un contratto non a termine potevo realizzare... non dico dei sogni ma almeno delle cose che desideravo da anni... [Desiré_48; architetto, tempo determinato]

È evidente che non si sta parlando esclusivamente del rinnovo del contratto, ma di se stessi, dell'"essere rinnovata" come identità lavorativa e sociale, o dell'essere respinta. Come l'etnosociologia ci insegna (Bertaux, 2005), nelle narrazioni, ogni volta, bisogna saper riconoscere i temi dentro i frammenti: la transizione qui segna e investe qualcosa di più ampio e profondo del reddito o del contratto. Non da ultimo le transizioni, segnando le biografie professionali (e di vita), costituiscono in positivo, in negativo o *disegnando altre nuove imprevedibili possibili direzioni* (Olagnero 2005), elementi generanti *individualizzazione* (Beck, 2000 a). Già nel corso delle prime interviste pilota ci siamo resi conto che il *peso delle transizioni* investe l'intero tempocampo del lavoro della conoscenza quando viene vissuto come tempo di attesa del *rinnovo* o della *continuità* o del *cambiamento possibile*. Sembra che molto della *gestione del rischio* (Denney, 2005) si dia lì. Il lavoratore, pur con un discreto bagaglio formativo, esperienza lavorativa e chiaro possibile profilo professionale, pensando alle transizioni arriva comunque a dire:

...qualcosa di stabile e di sicuro su cui contare, io non ce l'ho... [Renata_38; architetto, cocopro]

Alle transizioni si collega il tema della *frammentarietà delle esperienze lavorative*, che però *non è riducibile alla discontinuità dei contratti* ma investe in maniera più ampia e generale il rapporto con le persone, i luoghi, i ruoli che cambiano e i contesti regolativi. Soprattutto la soggettività.

...la caratteristica predominante del lavoro che sto svolgendo in questi ultimi tre anni: l'interruzione. Non mi viene data nessuna garanzia di rinnovo di contratto, nonostante vi sia lavoro, e questo ovviamente sotto il profilo psicologico ha un peso enorme perché *ci si sente* instabili. [Renata_38; architetto, cocopro]

La flessibilità dei *knowledge workers* non è da considerare allora semplicemente come il continuo pellegrinaggio da un lavoro all'altro, ma anche come un *mutamento significativo della percezione di sé*. Uomini e donne sperimentano quotidianamente la difficoltà se non l'impossibilità di "trasformare le proprie esperienze in narrazioni continuate" (Sennett, 2001). Il segno delle transizioni diventa poi più importante ogni qual volta esse si iterano incrementando il senso

di temporaneità e sospensione, man mano cioè che *trascorre il tempo* (Olagnero, 2005). Gli aspetti stabili relativi alla permanenza dentro i ruoli del lavoro, pur essendo ovviamente trattati dagli intervistati, non costituiscono il centro reale dei loro discorsi; sono presenti ma secondari, e si “colorano” di tonalità originali. Elementi ordinari quali lo stress o i carichi di lavoro assumono segni diversi alla luce delle *transizioni effettive, immaginate e possibili*, di un lavoro che sta per concludersi o di un lavoro che si desidera venga prorogato. Cosa penserà il lavoratore della conoscenza precario di fronte a una richiesta di lavoro straordinario, aggiuntivo, se il suo contratto è in scadenza e può essere riconfermato oppure no? Quale significato assume una domanda pressante di intensificazione dei ritmi di lavoro se il precario ha in vista, a brevissimo, l’assunzione e un contratto in un immediato altrove?

I partecipanti descrivono i “fattori ordinari” quali la soddisfazione e le criticità rispetto al contenuto del lavoro e gli effetti sulla vita quotidiana, costantemente in relazione alle *transizioni* ovvero alla temporaneità dei contratti alla luce delle svolte possibili.

Ma le riflessioni e gli spunti sulle transizioni reali o immaginate emergono dalle narrazioni talvolta soltanto in maniera indiretta o addirittura non esplicita. E allora bisogna prestare particolare attenzione per saperli cogliere in accenni e sfumature che ricorrono tra la descrizione di un contesto e poi quella di un contesto mutato. Occorre rileggere e cercare nelle *pieghe* dei discorsi ciò che emerge sistematicamente e fa intendere l’esistenza di una sorta di “rumore di fondo” sotterraneo ma costante.

A misura che la capacità di produrre conoscenze nuove, scambiare e comunicare saperi e informazioni, autorganizzarsi, cooperare e coordinarsi con gli altri assume un’importanza crescente nei e tra i lavori, la produzione originale di soggettività e di capacità sempre rinnovate si prolunga per l’intero corso della vita e tende anzi ad autonomizzarsi di fronte al lavoro e all’impresa. Le attività di vita e sociali in cui la persona sviluppa le capacità e i saperi viventi eccedenti la formazione scolastica crescono d’importanza. Ne consegue che ogni lavoro determinato non è che una “messa in opera contingente” di solo alcune di queste capacità, alcune tra le altre. Ciò implica che il soggetto non si identifica completamente e definitivamente con il suo lavoro. Anzi nessuno si identifica totalmente con il lavoro. Il legame con un’impresa, un’attività lavorativa determinata, una professione, è più debole che in passato come più deboli sono spesso gli sforzi per restarvi.

Siccome è la vita nel suo insieme la fonte di capacità innovative da mettere a valore in contesti mutevoli, le attività svolte al di fuori del lavoro tendono a rivestire un’importanza maggiore dell’occupazione immediata.

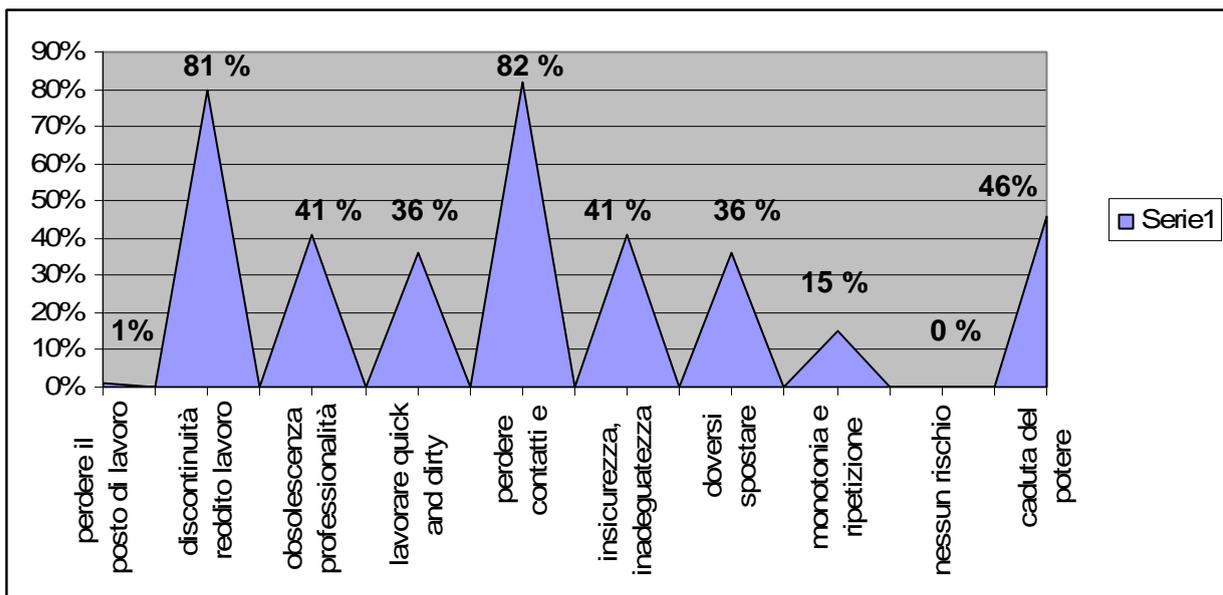
Questa tende invece a essere niente altro che il mezzo che consente alle capacità acquisite al fuori del lavoro di verificarsi, espandersi, creare senso, produrre eventualmente nuove capacità che vanno a costituire un bagaglio innovativo vagante.

4.2.2 *Aspetti molteplici del rischio*

L’analisi dei testi ha evidenziato, a partire dalle transizioni, la percezione di una serie di rischi di diversa entità e intensità. Per fornirne un’idea d’insieme abbiamo schematizzato e di seguito rappresentato le varie risposte che sono emerse raggruppandole in tipologie di ri-

schio. Il grafico di sintesi non restituisce esaustivamente tutte le risposte; ci scusiamo con i lettori e con i partecipanti per la inevitabile perdita di sfumature preziose contenute nelle risposte fornite¹⁰².

Figura 4.4 – Sintesi delle tipologie di rischio evidenziate nel campione



Serie 1: percezione del rischio sul futuro lavorativo, dati in valore assoluto nel campione

Rischi principali:

- Perdere il posto di lavoro 1%
- Discontinuità di reddito 81%
- Obsolescenza della professionalità 41%
- Lavorare *quick and dirty* 36%
- Perdere contatti e uscire dalla rete 82%
- Insicurezza, welfare inadeguato 41%
- Doversi spostare spesso 36%
- Monotonia e ripetitività 15%
- Nessun rischio 0%
- Caduta del potere d'acquisto 46%

¹⁰² Alcuni degli elementi del grafico corrispondono a elementi di rischio che rispondono a domande espressamente previste nello schema d'intervista (discontinuità reddito, diritti, stabilità); altri elementi di rischio (apprendimento e conoscenza, professionalità e senso, obsolescenza della tecnologia, formazione e qualità del lavoro, perdere i contatti, uscire dalla rete e dal campo di attività) erano solo accennati nel nostro schema e sono emersi con più forza nel corso delle narrazioni, fornendoci degli elementi specifici della condizione di rischio e precarietà vissuta dai *knowledge workers*. Confrontando il testo dello schema inizialmente predisposto per l'intervista con i risultati delle risposte sono emersi questi temi ricorrenti che abbiamo deciso di inserire nello schema.

Il grafico mostra che un primo importante elemento di rischio riguarda il *reddito*. In particolare dalle narrazioni affiora a più riprese il rischio di *discontinuità di reddito e lavoro*, che viene riferito da più dei due terzi (80%) dei partecipanti. Ciò è evidenziato però anche da alcuni degli altri intervistati; anche coloro che riferiscono di redditi elevati, sottolineano la discontinuità, l'eccezionalità di un reddito legato a lavori particolari con congiunture estremamente favorevoli su cui non è possibile contare continuativamente. In sostanza, il reddito discontinuo viene percepito come un elemento chiave di rischio per il futuro lavorativo, anche al di là dell'immediato ammontare dello stesso.

Per quanto concerne le *prospettive*, più del 46% del campione è preoccupato per una possibile *caduta del potere d'acquisto* del proprio reddito. Soltanto una quota ristretta dell'uno per cento teme però di *perdere anche il proprio posto di lavoro*. Il dato è alquanto singolare soprattutto se lo si affianca a quello della forte preoccupazione rispetto alle possibili discontinuità occupazionali. In realtà sembra che – più che la paura di perdere il lavoro e di non riuscire a trovarne un altro, ovvero la *paura assoluta* di non aver accesso a reddito e lavoro – si faccia largo la “piccola paura” che se il contratto di lavoro si interrompe e se “non se ne è già trovato un altro simile”, in sostanza se si verificano periodi eccessivi di interruzione, se ne dovrà accettare uno peggiore con il rischio di una spirale discendente. Pare, cioè, che prevalga realisticamente la *paura della retrocessione* sulla *paura di perdere il posto*. Ciò indirettamente sembra dirci che il rischio percepito sul fronte della *discontinuità non riguarda solo* il reddito e i diritti connessi, ma anche la tipologia e la qualità del lavoro. Oltre a ciò, nel nostro campione la parte maggioritaria (82%) degli intervistati esprime la propria preoccupazione riguardo al rischio di “perdere i contatti, uscire dalla rete”. La “rinuncia”, cioè il dover cambiare totalmente e irreversibilmente l'ambito di attività, appare come il *male di tutti i mali* e viene vissuto senza appello come il proprio fallimento, incomparabilmente più grave che non l'astratta perdita del posto di lavoro. Un dato così condiviso ed esteso (82%) sulla paura di “uscire dalla rete” dice anche molto sulla natura delle relazioni di lavoro che possiamo supporre siano caratterizzate da forte *informalità* anziché da procedure astratte e impersonali quanto certe, tanto tipiche della grande impresa dell'epoca fordista. Una parte degli intervistati (41%) ha sollevato spontaneamente il discorso sul *rischio di obsolescenza* delle proprie capacità, per alcuni (36%) la preoccupazione è quella di trovarsi a lavorare *quick and dirty* ovvero di “lavorare male”, realizzando lavori di poco valore, *finendo* dentro nicchie di lavoro intellettuale *neotaylorizzato*, con metodi e qualità inferiori a quanto le proprie capacità consentirebbero di esprimere solo perché pressati dai tempi o stretti da contingenze poco modificabili.

4.2.2.1. Il rischio subito: discontinuità di reddito e di tutele contrattuali. Il rischio gestito: rete sociale e tutele informali.

Rivolgendoci agli aspetti relativi a come il rischio viene *subito o gestito*, le interviste danno conto della *doppia faccia* del lavoro della conoscenza: quella precaria e quella flessibile e innovativa.

In generale ci sembra che il punto dirimente e peculiare dipenda dal fatto se c'è o meno un *investimento* (iniziale o in corso d'opera) in *conoscenza e capitale culturale* tale da creare una *professionalità spendibile* sia pure a rischio “transizioni”. Dove questo investimento c'è e risulta efficace (non in tutti i nostri casi) abbiamo a che fare con un lavoratore della conoscenza

che *usa la sua autonomia* e anche una distanza dall'azienda come bagaglio e strumento con cui andare a cercarsi il lavoro che meglio risponde alle proprie capacità e aspirazioni di senso. Dove non esiste questo investimento verso la *high road della conoscenza* (Ballarino, Regini 2006) e le *capacità sono sostituibili* (corrispondono, anche se non si limitano strettamente, all'istruzione di base, generica) – non sufficienti perché comuni a molti – allora la persona vive la condizione di “dipendere” da altri e baratta la propria disponibilità a obbedire alle istruzioni altrui (l'impresa) con un minimo di sicurezza per il futuro pagata in termini di fedeltà o di abilità esecutiva. Ma si tratta qui di sicurezze ormai sempre meno effettive e durevoli, scalzate da possibili *new entries* privi di professionalità ma pronti a imparare rapidamente e a costi inferiori.

La discriminazione tra *lavoratori della conoscenza* e *lavoratori generici* (che non hanno un vantaggio competitivo sul mercato del lavoro in termini di professionalità) emerge come dato essenziale in tema di precarietà. All'interno del corpo sociale dei lavoratori della conoscenza si riconosce la migliore posizione contrattuale di coloro che possiedono conoscenze spendibili in termini di potere di mercato. Il potere di mercato dipende dalla rarità delle conoscenze a disposizione che costituiscono il grado di tutela della posizione di mercato.

Le *conoscenze rare* possono essere a loro volta suddivise in conoscenze *tecniche* e conoscenze *relazionali*. Ancora più privilegiata è la condizione di chi si trova a disporre di entrambe¹⁰³.

Sul lato opposto ci sono coloro che possiedono soltanto conoscenze *sostituibili*, legate alla buona specializzazione, alle procedure e all'uso delle tecnologie standard di fase, ma a rischio di continua obsolescenza e sostituibilità (Fumagalli, 2007).

La precarietà e il senso di precarietà del lavoratore della conoscenza hanno dunque natura peculiare rispetto alla *forza lavoro generica e sostituibile*. Riguardano la difficoltà a *far convivere l'offerta di lavoro con le proprie abilità e aspirazioni e soprattutto la possibilità di innovare in continuazione*. Ma allora il poter cambiare azienda senza rimpianti è un vantaggio, tutto sommato, e non uno svantaggio, e la *reversibilità* e *l'infedeltà aziendale* sono gli atteggiamenti-chiave a partire dai quali i lavoratori della conoscenza cercano di rileggere e rovesciare la *trappola della temporaneità* a proprio vantaggio, facendo leva sulle proprie capacità, conquistandosi autonomia dall'azienda e ricontratando in continuazione la propria posizione.

Da quanto esposto sinora emerge con chiarezza che *la disposizione nei confronti del rischio* e il senso di *precarietà* da parte dei lavoratori della conoscenza si esprimono con modalità peculiari. Nelle pagine che seguono affronteremo una a una le categorie sostanziali che abbiamo sinteticamente presentato nel grafico sulle percezioni del rischio tra i nostri intervistati.

4.2.3 *Autonomia e conoscenza*

...non ho mai trascurato, di aggiornarmi sempre sulle metodiche, sui software (Computer Assisted Design), a altri tipi di software che ci sono in commercio. *Ovviamente* su questo ho sempre cercato di stare al

¹⁰³ Si parla inoltre di conoscenze *tacite* (Fumagalli, 2007), ovvero conoscenze rare, esclusive, di contesto e di sistema, o meta-conoscenze non acquisibili mediante la semplice istruzione di base e neanche universitaria non specialistica.

passo con i tempi perché *quello è lo strumento che ti consente di lavorare* e di lavorare bene, proprio perché *più sai e meglio è*. [Renata_38, architetto cocopro]

Quando si lavora in questo modo chiaramente non si ha un orario e molto spesso lavoravo e continuo a lavorare a progetto e quindi diventa difficile definire il tempo, distinguere il tempo che si utilizza per la formazione e l'apprendimento, lo sviluppo, dal tempo che effettivamente si utilizza per la produzione. Molto spesso – questa è un'abilità che si sviluppa un po' con gli anni e ogni tanto poi si sbaglia – quando si lavora su prodotti nuovi molto specifici su richiesta del cliente bisogna prevedere che si possa perdere molto tempo per studiare il problema e per studiare le possibili soluzioni. *In realtà è proprio il fatto di sviluppare nuove competenze che molto spesso determina il valore del lavoro che si fa* [Alberto_40; co-titolare software house]

Il lavoro professionale dei *knowledge workers* si basa su precise conoscenze contestuali e tecnico scientifiche, al punto che senza il sostegno di queste non potrebbe esistere.

Alla base delle *performances* e dell'autonomia professionale vi è l'apprendimento delle nozioni e dei principi acquisiti nell'ambito specifico, conoscenze specialistiche ma soprattutto conoscenze e pratiche *tacite e rare*. L'apprendimento, innanzitutto tramite gli studi prevalentemente di livello universitario, continua con il lavoro e dentro le pratiche sociali. Una parte considerevole del lavoro dei *knowledge workers* si realizza all'interno delle istituzioni, di quelle pubbliche anzitutto, la scuola, l'università, e poi nelle fondazioni, nei vari enti di formazione e ricerca, nelle mille attività che si svolgono sul territorio. Ma è proprio *la disponibilità ad apprendere* anche di fronte a situazioni nuove e imprevedute mettendosi in gioco, a metà tra saperi sociali diffusi e conoscenze codificate, che rappresenta un fondamentale segno del nuovo lavoro rispetto alle vecchie forme.

Posso dire che per fare questo lavoro è obbligatorio avere [...] l'attitudine del sapere che qualsiasi cosa noi la possiamo fare o trovare qualcuno che la potrà fare e noi ne faremo un margine. [...] dobbiamo essere versatili. Io vedo mia moglie che è molto più insicura di me in questo. Dice: "Ma io questo non lo so fare!". "Ma puoi imparare a farlo – io dico – Prendi il lavoro!". [Claudio_32 web designer, lavoratore autonomo]

Il nuovo lavoro è basato su processi intellettivi che mettono in secondo piano e talvolta fuori campo fattori quali la manualità, la forza fisica, l'empiria scevra da procedimenti conoscitivi, la pura e semplice intuizione; esalta invece altri elementi quali la capacità di apprendere nozioni secondo linguaggi formalizzati, la circolazione dell'informazione, l'aggiornamento continuo, la capacità di collaborare in contesti nuovi, l'abilità nel comprendere in modo sintetico e di dedurre dai principi la soluzione dei problemi. Questo esige un elevato grado di sapere cognitivo, di "creatività", qualità che oggi, a differenza del fordismo, non è più negata ma anzi favorita da una preparazione, da una conoscenza specifica e da un ambiente che la richiede.¹⁰⁴

¹⁰⁴ Il gruppo professionale dei "creativi" è stato analizzato da Richard Florida (2003) che li considera una componente sociale in ascesa (corrispondente negli USA al 30% delle forze del lavoro). Il gruppo comprende ricercatori, studiosi, architetti, giornalisti, informatici, stilisti, artisti, musicisti, scrittori, esperti di tecnologie, finanza, borsa e così via. Persone che mettono a frutto i prodotti del loro ingegno, addetti a servizi per far funzionare i quali è bene e necessario essere creativi.

In ogni caso per tutti esiste un presupposto *sine qua non*, condizione necessaria ma non sufficiente, comunque non derogabile: la conoscenza delle materie, discipline, tecniche, arti, pratiche sociali per mezzo delle quali si possono impiegare le risorse della propria creatività.

La formazione classica mi è servita proprio come formazione classica, io avrei fatto molta più fatica a spiegare le cose che ho spiegato oggi qui (a Virtuality, ndr) senza gli esami di Analisi 1, Analisi 2, Geometria, quelli difficili da digerire nei primi anni dell'Università, avevo fatto molta fatica a passarli, ma un conto è quello che la professoressa decide che è sufficiente per passarlo e un conto ciò che è abbastanza per te per trovare un lavoro. Si vede che *quello che avevo imparato era abbastanza per permettermi di trovare i pezzi giusti all'interno dei libri, i pezzi che mi servivano* [Dario_35, sviluppatore animazione e project manager]

C'è poi un elemento ulteriore. Il lavoro professionale richiede un'autonomia molto elevata, ossia la possibilità che il lavoratore scelga da solo le linee e i tempi della propria azione. È di conseguenza incompatibile con la mentalità burocratica, che si fonda sull'imposizione esterna di regole e procedure.

È vero anche che non è un'attività con un numero esatto di ore perché *purtroppo o per fortuna* la ricerca è *una cosa che si sa quando si inizia e non si sa quando finisce*, si deve mettere in conto che se si vuole crescere culturalmente *non basta* fare le otto ore, dieci ore in ufficio e poi qualcosina a casa. *Bisogna* anche studiare, rivedersi le cose, prepararsi gli appunti, preparare la lezione. *Non basta* andare lì e raccontare quello che si ricorda, almeno io sono fatto così, *bisogna* prepararsi le dispense e questo richiede tempo, tempo aggiuntivo che viene detratto a quello che potrebbe essere il lavoro fatto in ufficio e all'attività magari personale. Penso che se uno lo fa con piacere, è la cosa più importante. Se uno lo fa con piacere, è contento e stimolato da quello che fa, fare due ore-cinque ore in più non pesano. Fare due ore in più o anche un minuto in più di una cosa che non piace sicuramente pesa da morire. [Fabio_29, assegnista di ricerca, Politecnico di Torino]

Nelle interviste alcuni dei partecipanti raccontano spesso del piacere procurato dalla consapevolezza di essere in grado di creare qualcosa da sé e di poter gestire da sé il tempo di lavoro, il tipo di progetto e di attività, e più in generale di quella particolare condizione che consiste nell'essere il "capo" di se stesso [Catia_30].

L'autonomia costituisce una caratteristica di fondo del lavoro nell'economia della conoscenza e rappresenta proprio per questo un'attrattiva importantissima (*fun at work*) per chi aspira a entrare in questo mondo del lavoro. La caratteristica dell'autonomia appare ovvia e consueta nelle libere professioni, dove il lavoratore ha un rapporto diretto con il cliente, non mediato da alcuna altra organizzazione, e nel mondo delle arti, è invece più problematica da individuare nel lavoro professionale dipendente e nel lavoro parasubordinato, attività dove il lavoratore deve operare secondo delle direttive e spesso secondo i vincoli dell'organizzazione per la quale opera [intervista a Renata_38 e Antonella_41]. Nel caso del lavoro parasubordinato e dipendente temporaneo l'autonomia, al di là dell'aspirazione a una condizione possibile, si confronta con gli spazi e i gradi effettivi in cui viene richiesta e spesso si riduce alla discrezionalità sul "come realizzare gli obiettivi consegnati" e/o sul contenuto del lavoro. Bisogna comunque non rimuovere i processi di "impresizzazione" del lavoro parasubordinato

che conducono a un progressivo lavorare per obiettivi anziché per procedure. Ciò che si potrebbe definire come spinta all'autonomia dall'alto, anziché dal basso.

4.2.3.1 Tecnologia di rete e mass self-communication

Vedi i miei colleghi?! Lui, ad esempio, *l'ho conosciuto via Blog*, pensa che abitava dieci metri da casa mia, adesso lui è uno dei due direttori nel lavoro dove faccio consulenza e l'altro è la persona con cui vorrei lavorare il giorno in cui si mette in proprio, un mio tesista che fa anche da copywriter per me. Capisci *come nascono* le reti? [Claudio_32, blogger, content provider e web architect, lavoratore autonomo]

...perché fare i lavori per te, ti rimane a metà. Noi facciamo comunicazione e allora non può essere solo una palestra per crescere tu umanamente e professionalmente. Hai fatto metà del lavoro e l'altra metà deve essere quello di diffonderlo perché crediamo moltissimo nella rete. // La rete è tutto. La rete è tutto. Tu lanci e chissà che ti torna, magari niente, ma io non penso, non penso! [Catia_30, fotografa free lance]

Nella letteratura è opinione comune che una delle novità fondamentali dei lavori della conoscenza riguardi il rapporto con la tecnologia. La conoscenza non è più solamente incorporata nelle macchine (secondo un progresso esogeno) né si tratta solo del fattore organizzazione. Si tende allora a leggere la conoscenza come prerogativa peculiare del lavoratore nella forma del capitale umano o, nelle versioni più critiche rispetto all'organizzazione capitalistica del lavoro, come riappropriazione e potenziale dis-alienazione. Ma questa "non-incorporazione" assume un senso ulteriore all'interno della rottura paradigmatica che costituiscono le ITC (Jollivet, 2001) in particolare con *l'informatica in rete* (Rullani, 2004). La digitalizzazione, attraverso le reti e i programmi di condivisione, ha accelerando esponenzialmente la velocità di circolazione delle conoscenze (scientifiche, tecniche, culturali e artistiche), le ha rese meno dipendenti dai dispositivi fisici di stoccaggio dell'informazione, dalla materialità delle singole macchine e dagli stessi uomini che le veicolano.

Un'altissima percentuale della popolazione e di lavoratori ha oramai accesso alla comunicazione mobile, talvolta persino in aree prive di elettricità ma dotate di una qualche forma di copertura o di caricabatterie "mobili" per i telefonini. Le reti Wifi e Wimax favoriscono la creazione di *networked communities*, comunità in rete¹⁰⁵. E con la convergenza di Internet, comunicazione mobile e graduale diffusione della banda larga, il potere comunicativo di Internet arriva a investire tutti gli ambiti della vita sociale, così come la rete e il motore elettrico distribuivano energia nella società industriale (Castells, Fernandez-Ardevol, Sey, 2006; Castells, 2004).

Facendo proprie queste nuove forme di comunicazione, gli individui si sono creati un proprio sistema di *mass communication* fatto di sms, blog, vlog (video blog), podcast, wiki e affini (De Rosnay & Faily, 2006; Gillmor, 2004; Drezner & Farrell, 2004; Cerezo, 2006). Il file

¹⁰⁵ Tuttavia, se un livello minimo di connettività è sempre più spesso e ovunque disponibile, la diffusione della connettività a banda larga resta altamente discontinua, e ciò in ragione dei tradizionali steccati e disuguaglianze a livello di reddito, geografiche (ubicazione rurale/urbana), di razza/etnicità, genere, istruzione ed età, che continuano a condizionare in modo significativo l'accesso a essa e alle relative competenze informatiche. Si ricordano, tra gli altri, gli studi di Tolbert e Mossberger (2006).

sharing e le reti p2p (peer-to-peer) permettono la circolazione e riformattazione di qualsiasi contenuto digitale.

All'interno di questi processi i trend chiave sono: crescente diffusione dell'Iptv (tv su protocollo Ip), streaming video p2p, vlog (o video-blog), e un nugolo di *social software* che hanno reso possibile la nascita di comunità on-line e dei Massively multiplayer online games (Mmog).

Ad esempio, un blog è più di una pagina personale, è una sorta di diario costantemente aggiornato e aperto a tutti, con pensieri, immagini, filmati video e qualsiasi cosa la fantasia consenta di esprimere. Chi lo fa non pensa di appartenere al sistema dei media o di riempire semplicemente uno spazio con dei contenuti. Pensa invece di comunicare con altre persone (Codeluppi, 2007). Giustamente Derrick de Kerckhove (2001) ha sottolineato come il blog non è neanche solo la pubblicazione di un diario, ma è *la pubblicazione del network*, del mio network. Ci troviamo di fronte, cioè, a una creatura profondamente connettiva: *non collettiva, non privata, ma profondamente connettiva*.

È sempre più diffuso l'impiego di tali reti di comunicazione orizzontale nel settore della *mass communication*. Certo è poi che i media *mainstream* usano blog e network interattivi per divulgare i loro contenuti e interagire con la propria audience, combinando modalità di comunicazione verticale e orizzontale. Ma altrettanti esempi mostrano che i media tradizionali, come la tv via cavo, contano esclusivamente sulla produzione autonoma di contenuti avvalendosi della capacità di produzione e distribuzione digitale. I media dedicati alle news basati su Internet si stanno affermando quali fonti di informazione affidabili e innovative su scala di massa. Così, la crescente interazione tra reti di comunicazione orizzontale e verticale non sottomintende che i media *mainstream* abbiano necessariamente la meglio sui nuovi, autonomi modelli di generazione e distribuzione di contenuti.

Il crescente interesse, da parte dei media ufficiali, verso i sistemi di comunicazione basati su Internet riflette, in realtà, lo sviluppo di una nuova forma di comunicazione socializzata: la *mass self-communication* (Castells, 2007). È in gioco una comunicazione di massa in quanto raggiunge potenzialmente un'audience globale attraverso le reti p2p e la connessione Internet. È una comunicazione multimodale, in quanto la digitalizzazione dei contenuti e di *social software* avanzati, spesso basati su *open source* e scaricabili gratuitamente, permette la riformattazione praticamente di ogni contenuto e in qualunque forma, oltretutto sempre più spesso distribuiti via reti wireless. Ed è un tipo di comunicazione autonomo a livello di generazione di contenuti, gestione dell'emissione e selezione della ricezione nell'ambito dell'interazione *many-to-many*. Siamo oramai immersi in un universo di comunicazione completamente nuovo e, in ultima analisi, in un nuovo medium, la cui spina dorsale è costituita da reti di pc, il cui linguaggio è digitale, e i cui trasmettitori sono distribuiti globalmente e sono globalmente interattivi (Castells, 2007). È sicuramente vero che un medium, anche rivoluzionario come quello appena descritto, non determina i contenuti e l'effetto dei suoi messaggi. Esso rende possibile, però, la varietà illimitata e l'origine in larga parte indipendente della gran parte dei flussi di comunicazione che continuamente fanno e disfano la produzione di significato locale e globale.

L'affermazione della *mass self-communication* offre uno straordinario medium a soggetti che intendono costruire la propria autonomia sulla base dei propri progetti. Naturalmente la co-

municazione non è originata dalla tecnologia, bensì si avvale di quest'ultima, la quale, però, non è soltanto uno strumento: è un medium, una struttura sociale con implicazioni proprie. Lo sviluppo della tecnologia della *self-communication* è infatti anche il prodotto di una cultura che pone l'accento sull'autonomia individuale e sull'*auto-costruzione del progetto degli attori sociali*. Dalle interviste emerge che più un individuo coltiva un progetto di autonomia (personale, professionale, sociopolitica, comunicativa) maggiore è l'impiego che fa di Internet come connettività sociale in rete relativamente emancipata dalla dimensione localistica.

Ho lavorato presso di loro un paio d'anni e dopo *ho cominciato a sentirmi un po' stretto*, allora era un settore che non era ancora espanso abbastanza cosicché quello che ho fatto è stato di cercare un lavoro negli Stati Uniti, [...] *Attraverso newsgroup* (forum di internet, ndr) ho mandato una richiesta per fare uno stage negli Stati Uniti e la compagnia che mi ha risposto, sono stato fortunato abbastanza, anzi mi hanno risposto in tre, la compagnia mi ha detto noi ti facciamo venire volentieri se tu puoi considerare l'opzione di venire a lavorare da noi, io ero molto contento perché io non avevo neanche chiesto di lavorare perché non lo credevo possibile... [Dario_35 sviluppatore di animazione e project manager]

Secondo tale logica culturale e tecnologica, i nuovi lavori nell'era dell'informazione fanno largo uso dei mezzi di *mass self-communication*. Dalla ricerca, dai discorsi inerenti le pratiche di comunicazione, emerge che in assenza di mezzi e modalità della *mass self-communication* i nuovi lavori non sarebbero concepibili.

Esiste, va da sé, una lunga tradizione di interesse e attivismo comunicativo, né i lavoratori della conoscenza hanno atteso la connessione a Internet per i propri obiettivi avvalendosi di qualsiasi medium di comunicazione disponibile¹⁰⁶.

Oggi, però, i nuovi mezzi di comunicazione digitale costituiscono la loro forma organizzativa di gran lunga più decisiva, ciò che segna un netto strappo rispetto ai tradizionali modelli di organizzazione di comunicazione della società industriale, sebbene anche tali attori sociali vadano oramai in direzione di una nuova struttura organizzativa costruita attorno alla comunicazione *networked*, in rete. Secondo la prospettiva della società in rete, Internet offre un'indispensabile piattaforma di dibattito, gli strumenti per agire sulle menti degli individui e rappresenta, in ultima istanza, il più potente strumento a disposizione¹⁰⁷.

Non si tratta solo di Internet. Radio locali e stazioni tv, gruppi indipendenti di produzione e distribuzione video, reti p2p, blog e podcast costituiscono un network interattivo variegato che richiama a sé e connette gli attori sociali e agisce sull'intero universo delle manifestazioni

¹⁰⁶ Per una panoramica storica e teorica sulla comunicazione si rimanda, tra gli altri, a Downing (2001). Si ricordano anche gli atti dell'*International Workshop on Horizontal Networks of Communication*, riunito dall'Annenberg Research Network on International Communication presso l'Annenberg Center for Communication (University of Southern California) di Los Angeles il 6 e 7 ottobre 2006 e il *New Network Theory* (University Amsterdam), 28-30 giugno, 2007.

¹⁰⁷ A tale proposito scrive Bazzichelli: "a cavallo fra anni Novanta e Duemila, la cultura del *networking* in Italia si sviluppa attraverso il proliferare di progetti collettivi che lavorano criticamente sui media e sulla rete internet, oramai a disposizione di tutti e non solo di pochi esperti. Molti attivisti, hacker e artisti, approfittano del diffondersi di strumenti tecnologici a basso costo, da computer a videocamere, per realizzare progetti di grosso respiro che danno una svolta concreta alla cultura italiana del *networking*, in termini di diffusione nel territorio. Nascono realtà [...] che sperimentano criticamente con il computer, il video e la rete internet. A queste realtà nazionali, si collegano molti altri progetti locali che condividono gli stessi obiettivi politici e tecnologici" (Bazzichelli, 2007: 22).

culturali. In più, i soggetti si radicano pur con le loro profonde diversità, nelle realtà locali e nell'interazione face-to-face¹⁰⁸.

Il lavoro mobile si colloca dunque in posizione peculiare tra spazio dei luoghi e lo spazio globale dei flussi conservando la propria esperienza locale attraverso un paradossale “radicamento” virtuale. Ciò equivale altresì alla costruzione di reti di significato e non solo di mere reti di strumentalità.

4.2.3.2 Lavoro mobile, tecnologie digitali, mobilità temporale e spaziale

La rete la utilizziamo in una maniera molto intensa, anzitutto *non abbiamo* un ufficio fisico, una segreteria, e cerchiamo di non averlo. [...]

Questo vale per le aziende piccole: *si può fare gran parte del lavoro tramite la rete*. Tendiamo già ad avere i contatti con i clienti tramite e-mail o tramite telefono quando possibile, molto spesso anche il nostro lavoro viene consegnato tramite una e-mail, tramite un allegato, se il lavoro è fatto con certi criteri, perlomeno è possibile fornire gli aggiornamenti (in collegamento remoto, ndr). [...]

Perlomeno in tutte le attività di routine. Poi è chiaro che non abbiamo mai avuto un cliente che non abbiamo mai visto e che ci ha ordinato via email e abbiamo lavorato [...].

Già però lo scambio di documenti è tutto via mail, molto spesso si manda un'offerta tramite e-mail, si ottiene un ordine tramite e-mail o fax, si invia una fattura tramite e-mail, questo oramai è abbastanza acquisito anche qui in Italia, questo proprio negli ultimi anni... tipo quest'ultimo anno. Mi ricordo che *prima andavo in posta con i francobolli a spedire le fatture*, adesso molti accettano la fattura tramite e-mail con .pdf e se la stampano... [Alberto_40; co-titolare software house]

Ho un portatile leggero che pesa un chilo e otto, ho un cellulare da cui posso controllare la posta, uno Smart Phone, sono di fatto un piccolo manager in mobilità, che si muove. Però mi piace, *Il No*, io non voglio fare più il dipendente posso fare il consulente senza problema. *Però con una libertà e senza obbligo di presenza in ufficio, magari con degli orari di massima. Ne va della qualità di quello che faccio*. Mi facessero timbrare il cartellino! L'ho fatto nel posto più bello del mondo che era Omnitel, cinque milioni di lire in busta, il mio primo lavoro, pensa che bello. [Claudio_32, web designer, lavoratore autonomo]

...Poi, da quella cosa lì è venuta fuori [...] è iniziato un po' un'altra tendenza degli ultimi lavori [...], il lavoro libero, no? Tutto molto libero, “guarda vieni solo quando c'è bisogno”. Maledetto telefonino, *reperibile praticamente sempre*. *Il* È passato da essere un lavoro molto free in cui io potevo dire di essere in giro per l'Italia e dire che ero a Torino che tanto non importava a nessuno, a essere un lavoro in cui avevo due telefonini che mi squillavano continuamente, è stato veramente un delirio... [Catia_30, fotografa free lance]

Per quanto riguarda i fattori di cambiamento bisogna considerare un po' più da vicino il lavoro mobile ossia il lavoro che risulta staccato dal luogo di lavoro mediante ICT-telefonini mobili e tecnologie digitali che consentono di “portarsi dietro l'ufficio”. La diffusione di Internet, della comunicazione mobile e dei media digitali, assieme a un'ampia serie di strumenti di *social software* ha favorito lo sviluppo di reti di comunicazione interattiva e orizzontale

¹⁰⁸ E, nel momento in cui entrano in azione, si mobilitano in realtà specifiche, che spesso corrispondono a contro-luoghi del potere e delle istituzioni. Lo spazio dei nuovi lavori dell'era digitale, dunque, è un connubio di “spazio dei flussi” e “spazio dei luoghi” (Castells, 2007).

in grado di *connettere*, in qualsiasi momento, “locale” e “globale” e di approntare nuovi modi di lavorare.

Il sistema di comunicazione della società industriale ruotava attorno alla grande impresa e ai mass media caratterizzati dalla distribuzione di massa di un messaggio unidirezionale *one-to-many*. Il fondamento comunicativo della *network society* (Castells, 2004) è costituito dal sistema globale di reti di comunicazione orizzontale (Shirky, 2009), che comprende lo scambio multimodale di messaggi interattivi *many-to-many*, da molti a molti, sincroni e asincroni. E la trasformazione dei modelli di comunicazione ha investito completamente il modo di lavorare dei *knowledge workers*.

In particolare le esperienze di lavoro mobile [Catia_30; Claudio_32; Gianni_30] ci dicono che dal punto di vista dell'autonomia personale è in atto un grande cambiamento mentre dal punto di vista della precarietà ciò comporta la diffusione della *remunerazione a risultato* e non a tempo. È una sorta di rivoluzione che svuota i grattacieli, riempie i treni, le case, le strade, i bar o altri punti di incontro, rendendo superflue le “bollatrici”. Il lavoro mobile infatti è collocato in un processo di produzione che non presenta limiti spaziali definiti materialmente; non è circoscrivibile né in un unico ambito fisico né in un modello organizzativo rigido riguardo ai tempi e ai ritmi, come invece era nel passato per il lavoro nella fabbrica fordista.

Risulta così accentuata la tendenza dei lavoratori della conoscenza a lavorare *remunerati*¹⁰⁹ *principalmente sulla base degli obiettivi raggiunti*. Ciò incrementa contemporaneamente e in maniera indistinta il tempo di lavoro e lo spazio di libertà esentando dai vincoli fissi e dalle costrizioni temporali rigide. Il lavoro viene a essere considerato come una parte della vita non rigidamente separabile dalle altre sue manifestazioni [interviste a Catia_30 Dario_35].

4.2.3.3 Dilatazione nel tempo e nello spazio

Dalle interviste appare chiaro che il lavoro dei *knowledge workers* è meno rigidamente vincolato ai fattori “spazio” e “tempo” di quanto lo fosse il lavoro fordista e manuale. Il XX secolo aveva rinchiuso il lavoro in una gabbia strutturale; il lavoro dei *knowledge workers* ha fatto e fa di tutto per liberarsi da questo schema regolativo, sulla base di un processo di destrutturazione che ha preso forma nella parte finale del secolo scorso. Se ne libera riservandosi ampi spazi di autodeterminazione, grosse frazioni di tempo – veramente libero? questo è il punto – senza cartellino e presenze da bollare, senza *quel tipo di misurazione*, con larghe possibilità di operare al di fuori del vincolo dell'ufficio o di uno specifico luogo di lavoro; quindi con un tempo di lavoro indefinito, introiettato e privo di controllo formale esterno, e allo stesso tempo *esteso, dilabile all'inverosimile* se “c'è da consegnare per la scadenza” ma anche nella normale quotidianità lavorativa.

Ovvio che per il lavoro che fai devi leggere saggi... io sono convinto di leggere un terzo di quello che dovrei leggere. Leggo sovente la sera o nei week end le cose che poi mi servono nel lavoro, leggo in treno, *non so quantificarlo il tempo di lavoro* [Valerio_39 ricercatore p. iva]

¹⁰⁹ Remunerazione economica ma non solo, anche in termini di riconoscimento, prestigio e appartenenza, pensiamo al lavoro di uno scrittore, un artista, un traduttore.

Un tempo di lavoro che *soggettivamente* appare addirittura *inesistente* se si ritiene che “non si sta lavorando...” ma si “sta realizzando delle cose per sé” [Catia_30 fotografa free lance] allorché il lavoro appare carico di senso e di valore per se stessi.

C'è anche l'altra faccia della medaglia, nelle professioni indipendenti, nel lavoro autonomo e soprattutto nelle attività a contenuto artistico, espressivo e creativo, il vincolo formale spazio-temporale è meno formalizzato ma non per questo meno stringente per una tutta una serie di ragioni. Gli operatori possono scegliersi da soli i propri spazi di azione, perché sono in grado di realizzare gli scopi tanto alla scrivania dell'ufficio quanto in altri luoghi, nei tempi di riposo e di vita, in occasione di viaggi, meeting, attività ludiche, svago. Ne consegue che mentalmente le attività intellettuali sono inscindibili dalla persona, non abbandonano mai, in realtà, chi se li porta dentro, e dunque non rispettano nessun orario e nessuna dislocazione.

...personalmente io *vivo* di queste materie anche nella mia vita quotidiana... anche i film che vado a vedere al cinema... un dvd... la rivista che compro, non ho discontinuità con la mia vita personale, gli *hobbies* e la mia professione. [Marco_35 titolare software house]

È che non riesco ad avere una vita privata, il gruppo di lavoro è diventato anche il mio gruppo di amici però questo è una fortuna perché è diventata la mia vita... [Gabriele_26 cocopro in Extracampus TV]

La separazione tra tempi di vita e i tempi di lavoro tanto tipica del mondo fordista va in frantumi, idem per gli spazi fisici e i tempi naturali. Non a caso nelle storie di alcuni è pressoché saltata la distinzione tra “casa” e lavoro [interviste a Alberto_40; Patrizia_27; Paul_50; Diego_43; Catia_30].

4.2.3.4 Lavorare per progetti: luci e ombre

Lavorare per progetti significa lavorare con una remunerazione misurata non più a tempo bensì a obiettivi, dove in sostanza è direttamente il mercato che regola i comportamenti, premiando o scartando gli artefatti, secondo un modello che consente immediatamente di operare su di una scala molto più grande del passato (Magatti, 2006).

Si costituisce una forma mentale che corrisponde a questo modo di lavorare, una mentalità incentrata sull'immedesimazione, l'autodeterminazione, l'autonomia: *l'esprit du capitalisme* secondo Boltansky e Chiappello (1999).

L'esperienza lavorativa, le relazioni, *le modalità “a tempo”* concentrate nei confini dello sviluppo del progetto, a partire dal lavoro delineano una forma mentis, si estendono, *diventano parte del modo normale di pensare* e di vivere convergendo o entrando in collisione con gli altri bisogni.

...è un contratto come dipendente a tempo indeterminato però come consulente rispetto al progetto dove vado. Anche nella società dove sono, anche se sono un dipendente devo andare a lavorare dal cliente come un consulente a lavorare, sono sempre un consulente. Non sono in sede, spesso giro dai clienti. *Il ...cambio il posto da progetti a progetti, da cliente a cliente, dipende dal progetto quanti mesi vogliono, può essere un mese, di più, un anno.*

È bello, da un punto di vista, perché non fai sempre lo stesso lavoro, cambi il posto, cambi il progetto, fai delle cose interessanti, nuove, che non hai visto, a volte fai dell'esperienza, conosci anche tante persone. Però, da un punto di vista, è come se fossi in concorrenza, sempre in concorrenza! E poi anche come in perio-

do di prova. Per ogni progetto come minimo per un paio di settimane è come se fossi in prova... come se non finisse mai questo periodo di prova... da questo punto di vista è un po' brutto. [Sara_41; programmatrice]

...rispetto alla maggior parte della gente io spero di continuare a lavorare a tempo determinato, a progetti. Nel mio modo, come vivo io, mi permette di fare molte altre cose, di non chiudere le porte a altre passioni e progetti che ho, più riuscirò a tenere un lavoro a progetto e più riuscirò a continuare [...].

Mi piace perché è un lavoro di ricerca, [...] di formazione, mi permette di imparare in un campo che non conoscevo, fare ricerca, rimanere in un ambito di responsabilità e gestione di un progetto, di non fare un lavoro manuale, *non mi vedrei né ora né in futuro, né di stare otto ore seduto a una scrivania*, se non per necessità. [...]

Fino a quando rimarrà così sono davvero molto soddisfatto perché è un contratto a progetto economicamente soddisfacente, mi ritengo fortunato perché ho la libertà di lavorare con una flessibilità, a mia completa disposizione, *sono io che organizzo tutto*. Economicamente mi dà una sicurezza economica... la criticità è quella di prospettarti un lavoro a tempo indeterminato perché la maggioranza della gente vuole un lavoro a tempo indeterminato, quindi se dici che vorresti continuare a progetto vuol dire che non ti interessa molto il progetto, lo fai fino a che va e poi ci lasci, rispetto ai luoghi comuni. [Alessandro_32 web content, cocopro]

È molto positivo il discorso che noi abbiamo portato avanti progetti che veramente piacciono, molto stimolante perché si viene a contatto con persone di diversa conoscenza, provenienti da realtà diverse, dal lato audio, dal lato grafica, per noi è stato un bel lavoro questo, da consigliare... [Marco_35 cotitolare software house]

Qual è l'aspetto cruciale? Quando tu lavori con questi tempi, *i tempi sono legati alle scadenze dei progetti* [...] con tempi sempre più stretti e prodotti sempre più standardizzati, tradotto, molti copia e incolla, e soprattutto tempi di elaborazione ridotti al lumicino con un forte stress mentale. Fino a qualche anno fa vedevo solo i vantaggi nel fare la cosa, oggi dopo un po' di anni... è un lato negativo. Non conosco chi non abbia passato un week end a lavorare o una notte in piedi perché domani deve consegnare ed è in ritardo. [Valerio_39 ricercatore p. iva]

...secondo me la nostra generazione l'ha assorbita proprio come forma mentis, ci siamo formati con la concezione che *tutto ha un termine*, che bisogna vivere questo momento e che di dopo non si sa [...]. È a termine anche il pensiero. [Valentina_26; interinale in Call Center]

4.2.3.5 Sradicamento

...però sicuramente *mi ha cambiato*, da un lato ho perso qualche contatto e dall'altro ho conosciuto persone di tutta Italia *anche se sono sempre amicizie che vengono e poi vanno... perché comunque le persone si spostano qua poi vanno da un'altra parte, perché il lavoro è un po' qua e poi è da un'altra parte, con pochi poi si rimane in contatto... Il Stare un po' in una città e poi in un'altra* e gli amici che poi diventano i colleghi, di solito.

Si passano dei periodi in cui non si ha una compagnia vera per uscire... perché quelli con cui uscivi se ne sono andati e ti devi ricostruire un gruppo.

In una città è difficile entrare in un gruppo di persone *del posto*, allora uno si appoggia sui colleghi... però questi dopo un po' se ne vanno e lui si ritrova qualche periodo un po' solo a ricostruirsi delle amicizie, trovarsi un altro gruppo. Sicuramente questo è negativo. [David_36 Programmatore]

Ci sembra che il lavoro mobile raccontato dagli intervistati, nelle relazioni sociali che crea, nel suo svolgersi, nelle modalità in cui si dà, si muova in una sorta di tensione ambivalente continua e irrisolvibile tra *potenziamento* delle capacità e loro *riduzione*.

Il lavoro mobile infatti da un lato si pone in modo liberatorio fornendo *ulteriori gradi di autonomia* legati alla potenza impensabile delle tecnologie digitali a partire dall'universalità dei linguaggi che consente l'espansione della comunicazione al di là dei vincoli di tempo e spazio, con l'ovvio allargamento dei confini fisici. D'altro canto, il lavoro mobile si misura con le nuove forme di comunicazione connaturate al mezzo digitale che portano con sé la *riduzione* del linguaggio a linguaggio codificato e necessariamente astratto, semplificato, privo di interfaccia fisica personale, dunque privo di affetto e corporeità. Il lavoro mobile e la temporaneità della sua dislocazione fisica, contemplan la possibilità di sradicamento e spaesamento. La dimensione di perdita, spesso ben descritta nella narrazione, è connessa alla *saturazione dei tempi di lavoro* congiunta alla discontinuità e alla despaializzazione delle relazioni sociali.

4.2.4 *Autonomia e senso*

Il lavoro della conoscenza tende a diventare tutta l'esistenza, *la dimensione personale e quella pubblica insieme*.

Ma la condizione non è priva di controindicazioni in termini di diritti del lavoro e di continuità del reddito che divergono rispetto alla condizione dei lavoratori subordinati. Con le incertezze che si fanno sentire. Si cerca un lavoro nel quale si è creatori di senso, anche se si vivono alcuni "disagi" evidenti nel confronto con i "garantiti". Spesso sono le nuove generazioni a cercare il lavoro autonomo e sovente lo preferiscono rispetto a quello subordinato. La prospettiva di un lavoro autonomo spinge un gran numero di giovani ad accedere all'Università e a preferire punti di riferimento che non si identificano con il "padrone" ma contemporaneamente neanche con il lavoratore subordinato. Proprio come scriveva Alvin Toffler (1984), questi soggetti somigliano più a degli artigiani indipendenti e professionali che agli intercambiabili operai della catena di montaggio. E odiano la *routine*.

...ci sono anche problemi che mi fan pensare // ...non essendo un lavoro fisso, va beh che anche questo tipo di lavoro è fatto in questo modo, però in genere un lavoro precario non permette quella sicurezza di dire "okay adesso mi impegno a fare questo lavoro, visto che lo farò per sempre!" // certe volte mi viene in mente: "ma perché io non faccio un lavoro fisso che mi permette di avere una paga fissa fino alla pensione e se sono malato posso starmene a casa?". Invece questo lavoro non lo permette... diciamo che lavori un mese e poi, per vari mesi non guadagni niente e allora cerchi di farti bastare il reddito per qualche mese. È sempre un rischio, però la vita è un rischio, *bisogna scommettere e andare avanti*. [Omar_25 Cocopro a Extracampus, Televisione multimediale dell'Università di Torino]

Io ho i miei hobby e le mie passioni e non ci voglio rinunciare, ci sono i suoi lati negativi ma io non potrei fare un lavoro come giornalista dipendente alla Stampa, *con gli orari*, stare in un luogo dove arrivi al mattino... [Gianni_30 web journalist "La Stampa"]

Le nuove generazioni somigliano agli artigiani professionali (Sennett 2008) quando rifiutano i limiti, i ruoli di subordinazione, le distanze sociali imposte dal “vecchio lavoro”. Vogliono che il *capo* li lasci soli a eseguire il lavoro a modo loro:

... un ambiente dove con il capo è tranquillo, si parla e si scherza, anche in questo ambito non è così comune trovare un capo che sa del lavoro, ti dà fiducia, *ti lascia lavorare* e poi, per dire, anche lui ne ha viste; non è italiano, è messicano. [Sandra_28; progettista DVD, cocopro] [cfr anche Patrizia_28; promotore software]

Orgogliosi di se stessi e delle proprie capacità vogliono poter mettere nel lavoro il proprio punto di vista. L'autonomia, nelle sue molteplici tonalità, è diventata una richiesta pressante del nuovo lavoratore [Gianni_30; Alessandro_32].

...è un lavoro che non cambierei mai perché ci sono delle volte, dei giorni che il sole è troppo bello e io dico “me ne vado in collina a passeggiare”. Poi magari mi ammazzo la domenica dopo. Ci sono delle volte che ho delle consegne alle dieci di mattina di mercoledì, ero stato sveglio dalla domenica su di un computer, poi magari dormo due giorni di fila, però il sapere che non ho comunque il dovere di una routine [...], il sapere che ho questa libertà, già solo il sapere mi fa sentire più libero. [Claudio_32; web designer, lavoratore autonomo]

Si potrebbe dire che questi lavoratori cercano l'autonomia vedendo in essa una precondizione per l'accettazione di un'occupazione e un risultato del suo svolgersi.

4.2.4.1 Fluidità della comunicazione e dei ruoli

I ruoli di collega, cliente, datore di lavoro, fornitore, sono mobili e in parte sono intercambiabili: amici e colleghi che forniscono informazioni su opportunità, tecnologie e lavori in corso, conoscenti di amici che diventano clienti, amici che “passano” lavori troppo grandi o per i quali non possiedono le competenze tecniche per svolgerli.

Si, da sola, *però va beh, tra noi ci chiamiamo*: “Cosa dici tu di questo? No, non prenderlo”. Per esempio ieri mi ha chiamato una mia amica e mi ha detto: “Pa, ho preso un tour ho fatto uno sbaglio!”. Allora le ho detto: “ma allora non prenderlo no?”. E allora lei ha ritelefonato e le ha detto di no. L'ha passato a un altro, e si passano tutti i lavori, tutto un passa. Passa, passa parola. // ...mi trovo bene con questa azienda, *sto cercando anche di far conoscere il software nel giro delle mie amiche* che sono la mia compagnia // Anche le mie amiche fanno lo stesso lavoro, tutte. [Patrizia_27 promotore software, hostess]

Chi è stato cliente diventa collaboratore nel ciclo di realizzazione di un altro prodotto-servizio. Il tutto si situa in un *magma transaziendale* nel quale possiamo *riconoscere i legami, i contatti che permangono tra un lavoro e l'altro* (Berger, 1994). Ognuno diviene un nodo della rete sociale nel quale il lavoratore è immerso. Le *opzioni sociali* non sono meno importanti; sono possibili *nuovi ruoli acquisiti*, definiti nei giochi della interazione sociale. Non è per caso che la promozione del proprio lavoro spesso viaggia attraverso il passa parola, da un cliente all'altro, o tra colleghi all'interno dei circuiti informali. Si fa valere il contenuto e il valore

del proprio lavoro e tramite ciò si *ridefinisce* la propria etichetta di competenze e il ruolo lavorativo.

D'altro canto, vi è una profonda ambivalenza poiché qui l'intera organizzazione del processo lavorativo sembra essere *investita in modo sostanziale dalla dimensione informale* in quanto le mansioni e i ruoli lavorativi sono flessibili in ogni direzione, di crescita professionale come anche di interruzione improvvisa.

4.2.4.2 Organizzazione informale del lavoro?

...è anche un mondo strano questo... *sembra che si conoscano tutti*, questo fa questo lavoro, questo fa quest'altro, ti chiamano magari per conoscenza, se trovi un lavoro è perché un tuo amico te lo trova e ti dice dai! Al momento non è mai arrivato nessuno sconosciuto a dirmi "signore, ho per lei questo lavoro" [Gabriele_26; cocopro in Extracampus TV multimediale]

...mi succede che parlo con qualcuno qui a Torino, della Ferrari. "Avrei bisogno di un giochino in Flash per il sito della Ferrari". "Ah, io non sono in grado di farlo *però chiamo qualcuno che è in grado*" perché *a mettere in contatto le persone* – a parte che guadagno una provvigione, per gli amici magari no – *tu sei nella rete, ci sono questi socialnetwork*. È la *trasposizione* nella vita reale di questo... [Claudio_32; web designer, lavoratore autonomo]

Tra i lavoratori che collaborano i legami fiduciali non si costituiscono solamente e principalmente rispetto al collettivo lavorativo in senso stretto come era nel mondo fordista ma affondano nel più ampio magma della cooperazione sociale.

Si tratta di profili lavorativi *individualizzati* che sostengono il rischio di percorsi lavorativi segnati dalle transizioni, in cui i legami sociali sono spesso situati nell'informalità e *oltre il temporaneo luogo fisico di lavoro*.

...normalmente sarei qui a distribuire biglietti da visita, conoscere persone, farmi introdurre, l'idea è di aumentare il tuo network. Non serve, almeno per imprese come la mia, andare in giro di azienda in azienda, con la presentazione. *Non funziona così. Qui valgono la fiducia che è data da terzi, veramente vale la rete sociale, un amico che dice: "fidati di lui, prova"*. E così via, questo è il modo... [Claudio_32, web designer, lavoratore autonomo]

Gli ultimi lavori li ho trovati con il passa parola tra amici. Ho verificato che *è un sistema* che va molto per trovare lavoro ed *è una cosa che va al di là del clientelismo* che pure c'è in Italia, è più una cosa che, boh, l'amico mi passa l'informazione – e guarda caso – molto spesso *l'informazione dell'amico funziona di più rispetto che non la cosa che trovi sul giornale o sul sito*. Alla fine *è molto bello* perché ti trovi a *condividere* esperienze lavorative con amici, persone, conoscenze che magari avevano sperimentato anche loro, *arrivi già con un occhio di tranquillità [...]* così c'è un po' più di fiducia. Se ti viene già detto "guarda magari ti pagheranno in ritardo di molti mesi" tu ti preoccupi, però, dici va beh, sono avvertita su questo. Però ti dicono magari su altre cose. Magari interessanti su questo mestiere. E arrivi già un po' meno sospettosa nei confronti della ditta. [Elena_25; archivista digitale in RAI, cocopro]

Se nelle singole esperienze lavorative e a livello di *organizzazione formale del lavoro* i legami appaiono necessariamente temporanei e frammentati dalla durata discontinua del lavoro stes-

so, indagando rispetto alla dimensione temporale il contesto sociale in cui i *knowledge workers* sono situati, si riconosce la continuità dei loro punti di riferimento, le persone fisiche su cui fanno affidamento, sul territorio e non solo sul singolo e temporaneo posto di lavoro. Su questo piano, emerge una realtà *informale* di relazioni sociali che va oltre lo scenario di frammentazione sociale e polverizzazione che sembra dominare di primo acchito lo scenario. Certo, è improprio parlare di una vera e propria *organizzazione informale del lavoro* perché ciò presupporrebbe un chiaro principio ordinatore piuttosto di una situazione “di rete” che pare più spontanea. Ma già la parola rete contiene una *dimensione organizzativa soft*. Evocarla permette di tenere insieme binomi e antinomie altrimenti configgenti. La rete permette di lavorare “con” e “tra” il formale e l’informale, la comunità e l’individuo, il diritto e la solidarietà, il denaro e la gratuità, il pubblico e il privato, l’io e l’altro. I processi relazionali sono dominati da ascolto, vicinanza, competenza, differenza e singolarità. Ma, soprattutto, la logica con cui leggere la “rete” è di *connessione/disconnessione*. La connessione è la creazione di un legame temporaneo basato sulla *fiducia rispetto a un obiettivo*, un legame iperleggero di cui è possibile sbarazzarsi immediatamente *disconnettendosi* (Kapecz 2000; Petti, 2007; Shirky, 2009) nel momento in cui occorre, quando il “contratto fiduciario” non regge più tra le parti o semplicemente l’obiettivo cambia¹¹⁰.

Ma non per questo si può dire che la rete sia meno funzionante, o che al suo interno la coercizione sia meno stringente che nelle forme organizzative più strutturate, ovvero che ci si possa tanto agilmente sottrarre. La rete rimanda, infatti, al tempo stesso, a una dimensione protettiva e a una coercitiva.

Impara la puntualità; oggi per esempio lui ha fatto un errore e ha visto che il cliente me lo ha fatto subito notare e *abbiamo rimediato da qui*. Lui mi ha detto “non ti fermi mai”. Gli ho detto: “non mi fermo mai, eh? Perché... tu rinunci ai tuoi duecentocinquanta euro e io perdo la faccia con un cliente che tra l’altro è un operatore telefonico. Sono quattro, se ti spuntano con uno *non è che ne hai tanti altri*. Capito? [Claudio_32, web designer, lavoratore autonomo]

Appare in controluce, tra una transizione e l’altra, tra un contratto e l’altro, tra legami che si creano, interrompono e perdono, anche *la rete delle relazioni che permangono* e il *potenziale* di una nuova solidarietà basata sulla cooperazione sociale e sull’innovazione dei profili di atteggiamento. Dall’analisi del testo, singolarmente, l’individualizzazione e la cooperazione sociale *convivono* negli stessi profili lavorativi; a partire dalla deregolazione del rischio e dalla individualizzazione prendono forma possibili nuovi legami non più basati su contiguità, luogo fisico e interazione continua.

Ti faccio un esempio banale. Una persona che conosco [...] ha appena mandato indietro un lavoro per una grossa casa editrice che gli ha detto “curami una collana di libri per un corso di inglese che vendiamo in edicola”. Sono cose che puoi prendere dei bei soldi perché vendono. Lo ha dato indietro perché non trovava un bilingue esperto di editoria e poi non se la cavava con il CD ROM. Ha detto “No, io sono solo un grafico”. Ha fatto l’errore torinese. Dire “io non so fare questo, non è il mio giardinetto. Non guardo fuori, perdo il lavoro *piuttosto che mettermi in gioco, che telefonare a trenta persone*. Capisci?”

¹¹⁰ A. Petti in *Aripelaghi e enclave* riprende i concetti di Castells in una prospettiva socioterritoriale.

Posso dire che per fare questo lavoro è obbligatorio aver avuto una buona esperienza [...], bisogna avere anche buone doti relazionali, anche un po' l'arte di arrangiarsi e l'attitudine del sapere che qualsiasi cosa noi la possiamo fare o trovare qualcuno che la potrà fare e noi ne faremo un margine. Nessuno ci verrà mai a chiedere il lavoro perfetto, no, dobbiamo essere versatili.

Io vedo mia moglie che è molto più insicura di me in questo. Dice: "Ma io questo non lo so fare!". "Ma puoi imparare a farlo – io dico – Prendi il lavoro!".

Il mio papa è "pio tutto", chiaramente con competenza, se non sono veramente in grado e non sono neanche in grado di chiedere no! L'altra cosa è che *noi non siamo mai autosufficienti*. Il bravo manager, il grande lavoratore [...] non è quello che ha tutte le risposte, è quello che è conscio delle sue debolezze e *non ha problemi, non ha imbarazzi a rivolgersi a altri*. [Claudio_32 web designer, lavoratore autonomo]

4.2.4.3 *Atmosfera friendly e informale, pragmatismo*

Le nuove generazioni di lavoratori della conoscenza mettono a disposizione il proprio tempo ed energia ma apprezzano un'atmosfera *friendly*, non impersonale e burocratica, nel rapporto tra colleghi e con i superiori. Paiono insofferenti verso modelli rigidi di organizzazione basati su gerarchia e competenza.

...soprattutto anche lì, c'era molta durezza e il far capire che le cose erano organizzate dall'alto e guai se si sgarrava, *guai iniziative in proprio*. Molto *procedure* e schemi. Era di rilevamento dati, si inserivano i dati per i badge... [Elena_25; archivista digitale cocopro]

In generale, aspirano ad avere punti di riferimento concreti con le persone con cui collaborano. Gli riesce naturale far parte di un'organizzazione flessibile. Anche dai superiori desiderano una disponibilità fattuale a risolvere insieme problemi lavorativi.

...mi trovo bene con le persone con cui lavoro, perché dopo tutto questo tempo ho trovato un equilibrio, *ma l'ho trovato subito*, le persone che lavorano con me e che mi coordinano si trovano bene con me. [Renata_38; architetto cocopro]

Sono abituati al cambiamento, all'ambiguità, alla pluralità di risposte possibili alle situazioni; il nuovo non li imbarazza, il pragmatismo è sempre presente, anche quando è sottinteso.

...faccio un bel lavoro *nel mio campo* e c'è un'atmosfera serena, *si lavora e si sta bene, ci si capisce subito*; un ambiente così non è facile da trovare. No, io non ho tutti i diritti *e allora?* No, adesso dopo tutto quello che io ho studiato sul cinema, non mi metterò di certo a fare un lavoro qualsiasi perché magari è un po' più sicuro, che so, dentro un supermercato. [Sandra_28 progettista DVD, cocopro fuorimicrofono] [v. anche intervista David_36].

Talvolta l'apprezzamento verso un'atmosfera *friendly* di lavoro viene però chiaramente distinto dal fatto che vi sia o meno equità di trattamento.

...l'ambiente è simpatico perché siamo colleghi ma anche amici, anche tra direzione e personale c'è un buon rapporto *anche se* è un rapporto – soprattutto nei confronti degli insegnanti più giovani – è un rapporto in qualche modo di sfruttamento, mentre noi più vecchi in qualche modo abbiamo un po' più di leva, di pote-

re... // ...per forza devo accettare anche condizioni che non sono giuste... [Frank_40 insegnante d'inglese, cocopro]

L'atmosfera *friendly*, collaborativa e poco burocratica (*fun at work!*), è molto apprezzata. Tuttavia sembra anche fungere da *protocollo di comunicazione aziendale*, una sorta di prerequisito condiviso e richiesto dell'ambiente lavorativo

...*devi essere* sempre sorridente, mai indisponente, *deve sempre andare tutto bene*, disponibile // La disponibilità è totale, cellulare sempre acceso // E questo è l'altro aspetto negativo, se c'è qualche aspetto che non ti va, ti *deve* andar bene. [...] A me è successo a volte di parlare in delle Convention dove si vedeva che c'era gente che non sa fare il suo lavoro. Capre. E però non gli andavo a dire "ehi, guarda che non si fa così!". Magari mi davano delle liste sbagliate. Lì, non gli vai a dire "non si fa così, si fa così..." perché, lì, sembra che pecchi di presunzione [Patrizia_27; promotore software, hostess]

4.2.4.4 Mettici l'anima

Una delle caratteristiche che le interviste mettono in evidenza è che il proprio impegno, l'intelligenza e l'ingegno vengono messi a disposizione spontaneamente. Nei lavori della conoscenza ci si mette l'anima; il risultato è spesso un investimento di tempo e risorse il cui ritorno non si misura in termini tradizionali di costi/benefici esclusivamente economici, bensì di remunerazione "motivazionale".

...si è ottenuto dei risultati apprezzabili a fronte di un lavoro enorme, quello che non è proprio quello del lavoratore dipendente che fa le sue otto-nove ore, perché io e i miei dipendenti facciamo quattordici-quindici ore al giorno, questo vuol dire una fatica, dare moltissimo, ridurre anche le ore di sonno, un carico personale elevatissimo ma è stato lo scotto da pagare per aver creato una società che si occupa... che non aveva da parte sua le risorse iniziali per comprare gli strumenti, per poter dare le risposte ai propri clienti e che ha fatto la scelta di sviluppare gli strumenti in casa. // Io credo molto in questo perché il lavoratore che non ha passione può essere un bravo lavoratore ma non arriva a essere così bravo come chi fa lo stesso lavoro con grandissima passione. Io la vedo così, senza nulla togliere a chi il suo lavoro lo fa e fa quello che deve fare [Marco_35 cottitolare software house].

4.2.4.5 Gratificazione personale

I partecipanti raccontano del "piacere di fare", del poter decidere da sé cosa fare e come.

Mi piace, perché, come ti posso dire? è un lavoro creativo, vedo certi colleghi, *certi colleghi ingegneri che si occupano di data base e mi fanno una tristezza* [...] in questa azienda siccome non siamo in tanti, quindi fai un po' di tutto alla fine [...]. Ad esempio adesso sono qui (a presentare il software, ndr) e non a scrivere il codice, no? Ci sono cose che sono meno portate ma che si deve fare però è *anche divertente*, magari io mi sento un po' inadatto a far qualcosa *poi però imparo e lo faccio*. [Federico_25 sviluppatore software cocopro]

Il lavoro mi piace, mi piace moltissimo, mi piace quello di cui mi occupo. [Renata_38 architetto cocopro]

Talvolta c'è qualcosa che va oltre il piacere e il "normale" orgoglio del saper fare bene qualcosa. Da parte di alcuni c'è una sorta di identificazione tra le capacità personali e il prodotto tecnologico, che investe non soltanto il fare o il saper fare ma appunto l'identità perso-

nale. Insomma, il lavoro è il segno dell'appartenenza al “mondo digitale” e non solo alla comunità socioprofessionale e ai suoi valori.

È singolare che in alcune interviste alla richiesta di parlare del proprio lavoro, anziché raccontare le mansioni e l'attività – e al limite del rapporto con i colleghi – si risponda con la descrizione del prodotto e della tecnologia.

...è un software che solo tu hai, capisci? *è tutto!*. [Patrizia_28 promotore software]

4.2.4.6 *Autonomia e immedesimazione*

...Perché il lavoro a me non spaventa lavorare e lavorare tanto, assolutamente no, anzi *mi piace*. *Quando fai qualcosa che piace le ore di lavoro non hanno importanza e non ha importanza la difficoltà del lavoro che diventa poi una sorta di sfida* ma è proprio, come dicevo prima, la precarietà... [Renata_38 architetto copro]

Un tema che emerge tra le righe delle interviste è quello riguardante la soggettività del lavoro postfordista, in effetti uno dei grandi enigmi dell'epoca moderna e dei *knowledge workers* in particolare. Condizioni di cittadinanza e di lavoro pessime – ma non alienazione. In particolare nelle donne che – memori della loro inferiorità nel mercato del lavoro – danno sempre il meglio di sé, con entusiasmo, dedizione e volontà di eseguire la prestazione, come recita il codice civile, “a regola d'arte”. La letteratura abbonda su questo tema. Questa “serietà professionale” che continua a stupire proprio mentre aumenta ogni giorno di più l'insicurezza del e il disprezzo per il lavoro, non è così lontana dall'orgoglio professionale del cosiddetto operaio di mestiere. Il confronto con interviste a vecchi operai sarebbe molto significativo a questo proposito. Persone che sapevano lavorare sul tornio come degli artisti ma controllate quando andavano al bagno peggio che in una caserma. Eppure conservavano una passione smisurata per il loro “saper fare”.

4.2.4.7 *Autonomia e riflessività delle scelte possibili*

A grande impegno e disponibilità in termini di tempo e energie corrisponde la volontà di voler tracciare da sé i percorsi sociolavorativi.

... per sei anni ho lavorato come una matta senza limiti di orario al progetto web nettuno e mi piaceva... poi però quando le premesse sono venute meno l'ho lasciato e mi sono messa su quest'altro progetto perché...

[Silvana_34; ex cococo, progetto WEB Nettuno Università a distanza]

Tra i più giovani, quando vengono meno le ragioni di fondo in termini di apprendimento e di valore attribuito all'attività svolta, non si esita a rimettere in discussione il presente e andare alla ricerca di altro; la *riflessione* su se stessi e la valutazione del percorso lavorativo compiuto e delle capacità acquisite accompagnano l'attività. Le scelte sono assunte in termini rigorosamente individuali.

4.2.4.8 *Autonomia e autodeterminazione dei contenuti e delle modalità di lavoro*

Il fatto di montare un film voleva dire dargli ritmo, i tagli, inventarsi una musica. *Inventarsi*. Trovare una musica bella. Non so, mi ricordo... quando mi venne chiesto... bisogna fare tre minuti della nuova macchina, che macchina era? non mi ricordo... la punto, l'ultima che ho fatto... uno spider per i giovani. Pubblico giovanile. Abbiamo fatto delle riprese con dei giovani modelli che salivano su queste auto che giravano in riva al mare della Spagna. Mi ricordo che mi han detto: "devi fare tre minuti di sta roba, devi farli giovani. Giovani! Giovani!". Io ero lì che ci pensavo e mi è venuto il flash. Ho messo una musica rap, che allora, nessuno sapeva che cosa fosse, poi sì, è stato poi quel periodo... Però, la Fiat, la musica che metteva erano gli archi: "gna gna, gna, gna...". Delle cose.

Rap! Non solo. La cosa che ho fatto è stata una sorta di Scratch-Video, nel senso che gli ho montato gli scarti, quelli che erano gli scarti di ripresa, tutte le cose mosse, tutti i movimenti di macchina che venivano buttati via perché erano venuti male, io ho recuperato i vecchi e ho montato una cosa mossa. Toh! Proprio così. Mi son *divertito* tantissimo. *E ho provato*. Ho detto *se me lo tirano dietro bisogna rifarlo tutto, tutto stanotte*, buonanotte, *avevo già tenuto delle cose*. Ed è andato bene! [Paul_50 video maker indipendente]

L'esigenza di autonomia si abbina indiscutibilmente all'acquisizione di conoscenze specifiche e plurime in grado di fornire un profilo di competenze qualificate, originali e innovative. Il lavoro per i *knowledge workers* si pone come modello desiderabile in una prospettiva di autonomia individuale basata su progetti il cui contenuto del lavoro è autodeterminato, nei quali è possibile esprimere parte di sé, mettendo a disposizione facoltà quali l'immaginazione, l'intuizione, la fantasia, l'invenzione. Ma non c'è un sentiero predisegnato e occorre sapersi assumere il rischio che le situazioni nuove comportano.

La *selfdetermination* appare presente (in maniera più o meno accentuata, in modo più o meno consapevole) nelle varie forme che assumono i lavori della conoscenza e non è in antitesi con la precarietà con cui talvolta convive. Per i parasubordinati, i cocopro e gli autonomi, per le forme di lavoro con ridotte tutele sul piano contrattuale, l'autodeterminazione viene vissuta come una sorta di risarcimento e compensazione soggettiva ed è ricondotta al poter scegliere certi tipi di lavori il cui contenuto è conforme alla propria formazione e alla possibilità di lavorare per obiettivi (*task orientation*) anziché per procedure, e di poter almeno in parte organizzare da sé il lavoro.

4.2.4.9 *Autonomia e autodeterminazione economica*

Io faccio la scelta di una mediazione con dei margini, è chiaro che vive tutto sull'implicito. Ho tutto l'interesse a diversificare clienti e committenti per più ragioni, una, strettamente economica, se tu dipendi esclusivamente da una fonte economica, se tu dipendi da uno, il giorno che non c'è, hai chiuso, no? La seconda, va da sé, il capitale sociale va alimentato, terza ragione, formativa. [Gianni_30 web journalist; fuori microfono]

Per quanto riguarda nello specifico il lavoro autonomo, la *selfdetermination* svolge un ruolo importante nella logica della contrattualità. Quando viene richiesto da una pluralità di fruitori anziché da un unico datore di lavoro, il lavoro autonomo conferisce un notevole ambito di scelta al prestatore per quanto riguarda la remunerazione, l'ambito di conoscenze sociali estendibili, l'aggiornamento delle proprie competenze attraverso il *learning by doing* in lavori diversi.

Alla tensione *identitaria* si accompagna la ricerca di autodeterminare la *remunerazione economica*:

Tieni conto di quello che ho pensato: è importante avere una società con cui lavorare ma nel momento in cui ero anche giuridicamente un libero professionista, con la partita iva, insomma, *poteva avere un senso nel ridurre le sensazioni di incertezza il moltiplicare i clienti*, i committenti. Per cui io avevo comunque un interesse. Questo è un aspetto cruciale, secondo me, *il modo in cui gestisci la pluricommitenza e il modo in cui le imprese tendono a utilizzare i collaboratori professionali avanzando delle richieste di esclusiva*. [Gianni_30 web journalist; fuori microfono]

Il lavoratore autonomo in realtà non cerca un incarico da parte di *un* datore di lavoro, cerca direttamente diversi clienti, possibilmente numerosi, per avere uno spazio di manovra e delle opzioni alternative che gli garantiscano l'autonomia riducendo così il rischio.

Io non voglio lavorare in esclusiva per chi non è in grado di garantirmi un futuro, allora, io non so se sarò in grado di garantirmi un futuro. Però, *posso immaginare che se diversifico un po'...* quello è l'aspetto cruciale con cui ti consiglio di leggere tutte le tensioni del lavoro precario e professionalizzato. Io non sono un ingegnere aerospaziale, il lavoro professionalizzato *attiene a quello che so*. Il secondo aspetto fondamentale per cui non mi piacerebbe essere stabilizzato è che dopo un paio d'anni in cui mi sembrava di avere imparato molte cose, mi accorgo che, quel tipo di azienda, mi consente una grande formazione di tipo indiretto nel senso che è in grado di accedere a commesse di un certo prestigio e consente di osservare tantissimi fenomeni, *ma collegato al sapere di ricerca non mi dà niente da un pezzo*. [Alessandro_32 web content, cocopro fuorimicrofono]

4.2.5 Gli atteggiamenti individuali di gestione del rischio

Diversi sono gli atteggiamenti con i quali i *knowledge workers* esprimono *autonomia* all'interno dei *processi di individualizzazione e diffusione del rischio*. L'autonomia non è un elemento che agisce in direzione univoca; qui tratteremo di alcuni di questi atteggiamenti:

la paura della retrocessione;
lavoro neotaylorizzato "quick and dirty";
la reversibilità;
l'infedeltà aziendale.

4.2.5.1 Paura della retrocessione

È un sentimento che connota fortemente i processi di *individualizzazione* in questione. La *paura della retrocessione* è la paura di perdere le posizioni socioprofessionali temporaneamente e faticosamente acquisite, di tornare indietro magari irreversibilmente verso lavori *meno ricchi di professionalità e di senso* e/o peggio remunerati e tutelati dal punto di vista contrattuale. E dunque di *perdere gradi di autonomia*. La paura della retrocessione, una *costante sociale* – la stessa al centro della riflessione di Bauman sulla modernità liquida (2002) – è un elemento pressoché unificante dei vari profili professionali della conoscenza (al di là delle diverse definizioni con-

trattuali e delle filiere di appartenenza) che segna i processi di individualizzazione. Con ragguardevoli differenze certamente quanto ai diversi profili e piani di rischio.

Si tratta per il *knowledge worker* intervistato di capire *cosa nello specifico* si può perdere, e cosa si rischia. Nessuno descrive un sentimento simile al salto nel vuoto (la paura di perdere il lavoro *long term* dell'epoca dell'operaio fordista), il non sapere del tutto cosa fare, il non avere alcuno scenario in assoluto (come invece nell'orizzonte del cassintegrato o del disoccupato). Non si delinea alcuna situazione catastrofica, è qualcosa di più sottile che si insinua nelle narrazioni con la paura della retrocessione. La si incontra in soggetti che pensano che se perdesero il lavoro attuale ne troverebbero probabilmente un altro in un tempo relativamente ragionevole ma tuttavia *meno interessante, meno attinente alle proprie aspirazioni*, a condizioni peggiori, con gradi minori di autonomia. Ciò che apre uno spaccato sul fatto che anche nella *knowledge economy* vi è tutta una serie di mansioni di supporto a contenuto intellettuale di poco valore, "neotaylorizzato" da svolgere talvolta *quick and dirty*. La paura di sprofondare in questi segmenti lavorativi crea il bisogno continuo di essere all'altezza delle situazioni, di restare al passo, sovraesponendosi (Beck, 2000c) e *sovreresponsabilizzandosi individualmente* rispetto al rischio contenuto oggettivamente nel sistema sociale. La metafora impiegata da uno degli intervistati per descrivere la propria "rincorsa" suona così:

...bisogna sapere camminare bene in continuazione sui sassi del torrente mentre sotto scorre l'acqua. [Diego_43 traduttore]

4.2.5.2 Neotaylorizzazione e lavoro "quick and dirty"

Alcuni degli intervistati hanno poi sollevato spontaneamente il discorso sul rischio di obsolescenza delle proprie capacità nel trovarsi a lavorare *quick and dirty*, ovvero "lavorare male", svolgendo attività di poco valore o addirittura *finendo* dentro nicchie di lavoro intellettuale *neotaylorizzato*, con metodi e qualità inferiori a quanto le proprie capacità consentirebbero di esprimere solo perché pressati dai tempi o stretti da contingenze poco modificabili.

Se io avessi un unico lavoro, tra virgolette, al di là e senza entrare nel discorso specializzazione e ricerca, però potessi concentrarmi su una o due linee di ricerca, questo mi permetterebbe di approfondire campi, oggetti e temi omogenei, e quindi non dico di diventare uno specialista di quei temi perché la ricerca non può muoversi in quel modo, però conoscere dei terreni in modo apprezzabile. Di fatto quando uno lavora con una molteplicità di pezzi di ricerca non è credibile che riesca ad avere delle ricerche tra loro omogenee. Si trova sempre a lavorare con una molteplicità eterogenea e questo cosa comporta? Che di volta in volta uno deve costruirsi la specializzazione approssimativa e temporanea che poi abbandona e poi deve ricostruire daccapo, ma allora *la qualità* di quella ricerca, alla fine o di quel lavoro...! //

Il problema qual è? Che la potenza dello spaziare è legata al fatto che tu abbia un troncone solido per avere dei rami e andare a toccare sempre cose nuove, questo ti permette sempre di crescere. Ma tu, se non hai la possibilità di far crescere quel troncone, rimangono solo i rami e dopo un po' l'albero vola giù. Perché? Perché tutte le volte ne vedi solo un pezzettino. Questo è un po' il problema di fondo. [intervista a Giovanni_29 assegnista di ricerca]

La cosa di cui mi sono accorto – che è peggiorata in questi ultimi anni – è che prima di stendere il rapporto di ricerca difficilmente io ho il tempo di fare la mia ricerca documentaria e bibliografica preliminare, devo

raccogliere in tempo brevissimo dei materiali, capisci a quel punto qual è il processo? Di selezionare quello che è immediatamente spendibile. [pausa] È un processo piuttosto disordinato di accumulazione di informazioni, poco strutturato e difficilmente gestibile. Lo vivo come un aspetto problematico perché io sono convinto che tu riesci a fare un buon lavoro quando tu hai un sapere sempre più strutturato; la conoscenza ti qualifica come un soggetto affidabile o comunque che ha delle cose da dire. [Valerio_39 ricercatore p. iva]

Con un'organizzazione "industrializzata" del lavoro della conoscenza (Alquati, 1997), per i lavoratori la precarietà si esprime anche nella bassa qualità del prodotto realizzato e investe sia la propria immagine sul mercato sia la propria identità.

4.2.5.3 Reversibilità

Nelle singole esperienze lavorative la temporaneità del lavoro non viene necessariamente vissuta solo come un elemento critico e problematico, ma può dar luogo alla convinzione di non essere in una situazione definitiva e che gli stessi aspetti di rischio possono essere in futuro ribaltati a proprio favore

Eravamo tutti sullo stesso piano, tutte collaborazioni coordinate e continuative. E devo dire che a noi *stava anche bene*, nel senso che *non avevamo deciso che quello sarebbe stato il nostro futuro*. [Silvana_34; cococo, progetto WEB Nettuno Università a distanza]

La provvisorietà del lavoro diviene un elemento importante per coloro che si trovano a svolgere un'attività lavorativa che non corrisponde alla preparazione o semplicemente alle aspettative in quanto rende possibile non identificarsi con l'occupazione svolta e progettare altro per il proprio futuro. L'aspetto "liberatorio" della provvisorietà del lavoro riguarda direttamente la definizione dell'identità: svolgere un lavoro temporaneo, infatti, può essere un modo per posticipare le scelte, per mantenersi aperte più opportunità e garantirsi quindi maggiori "gradi di libertà".

quando mi capita di lavorare a un progetto infernale, male impostato dall'inizio, mal pagato, dove ti trattano usa e getta, mi faccio forza pensando che la situazione è reversibile, io penso a quando finisce...! e *tutto diviene più accettabile*. [Sara_41; programmatrice, fuorimicrofono]

L'idea di reversibilità come condizione temporanea rovesciabile a proprio favore si esprime in special modo da parte di lavoratori che possiedono qualificazione elevata e richiesta, dunque con una contrattualità spendibile legata alle capacità, che fa leva sulla fiducia nelle possibilità di poterla valorizzare in futuro.

...mi è stato proposto il contratto standard di collaborazione coordinata [...]. Diciamo che tra noi vecchi *non c'è la paura che il contratto non venga rinnovato*, quello non c'è, quello che c'è è la precarietà nella necessità di sempre di essere alla ricerca di altre soluzioni che da un lato rende la vita più interessante, meno noiosa, meno routinaria, *anche perché non mi vedo a fare l'insegnante che fa trenta ore di lezione alla settimana quando avrò cinquanta anni, anche da questo punto di vista devo cercare di allargare le mie possibilità...* [Frank_40; insegnante d'inglese, cocopro]

Un altro caso in cui si ritrova un atteggiamento simile, in cui la condizione temporanea viene cioè considerata reversibile e gestibile a proprio favore, è quello dei lavoratori giovani, per i quali talvolta la temporaneità appare essere anche un po' "naturalizzata", vissuta come una condizione "ovviamente" transitoria: una sorta di tempo-possibilità per fare esperienza, niente più di una chance di formazione, una porta aperta per l'inserimento in ambienti nuovi, per sperimentare se stessi e le proprie capacità nel mondo del lavoro, insomma una condizione che può soltanto portare benefici apparentemente a costo zero.

...se trovassi a tempo indeterminato, sarebbe comunque a tempo determinato *da parte mia*, sarebbe comunque tutta una cosa da valutare e poi eventualmente anche da abbandonare. Ho veramente questa dinamica che credo sia comune a molti giovani, di non lasciarsi ingabbiare in dinamiche che poi risultano pesanti e soffocanti, però, lavorare sempre, anche in lavori che possono sembrare umili come cameriere, ho fatto anche il cameriere in qualche serata [...] senza arrendersi [...]. No, *vorrei semplicemente dire che alla fine pare quasi liberatorio, anche se nasce da necessità*, perché non ho avuto proprio una situazione in cui mi han detto "adesso ti diamo un contratto a tempo indeterminato, ti interessa?".

In verità, ho avuto delle occasioni in cui c'era questa situazione, per esempio, ho rifiutato di lavorare in un negozio di gioielleria un po' ampio, con articoli per la casa, cercavano un addetto alle vendite e alle relazioni con il pubblico, un lavoro commerciale e con una parte pubblicitaria ma blanda, c'era da preparare depliant e cose del genere, lì poteva venire fuori un contratto a tempo indeterminato ma era proprio un momento in cui io volevo sviluppare altri aspetti, infatti, ho seguito questo corso come Editor e mi intimoriva un determinato lavoro però in un ufficio in una mansione che non trovo stimolante. Quindi non è che proprio le possibilità non ci siano state, però, a volte c'è anche una tendenza a volersi sentire liberi. È vero che poi ti senti libero anche quando hai la possibilità di licenziarti poi ti liberi, *però comunque ti senti di più se sai che lavorerai per tre mesi*. Se il quarto mese voglio partire per un viaggio e posso partire nel mondo di qua e di là, ho l'opportunità *ma insomma con dei rischi*. Rischi economici ce ne sono perché ho passato un periodo in cui veramente, e questo fa parte del precariato, in cui i soldi economici scarseggiavano, bisognava fare moltissime rinunce e magari fare anche dei prestiti, quindi ci sono dei rischi molto forti, però, è *una modalità di lavoro che può avere il suo valore*, il problema è che proprio adesso tende a essere spesso una scelta obbligata e allora bisognerebbe chiedersi come mai. Non direi nient'altro. [Elena_25; Archivistica digitale in RAI, copro]

...il DAMS è tutta teoria e qua c'è da vedere in pratica, con questo lavoro faccio anche pratica, tengo insieme i due lati e mi permette anche di arricchire il curriculum *per cercare qualcosa in più in futuro* [...] *io sono un tipo ottimista, non guardo mai gli aspetti negativi, anche se ce ne sono...* [Omar_25; Cocopro a Extracampus, Televisione multimediale dell'Università di Torino]

È soprattutto nei soggetti più giovani che la temporaneità viene spesso associata a reversibilità e anzi viene talvolta ricercata come condizione poco vincolante per il futuro, aperta e con gradi di libertà verso la crescita.

4.2.5.4 Infedeltà aziendale

Spesso nei *knowledge workers* il rischio da transizione non viene vissuto passivamente, subendo cioè glie venti e le conseguenze. Frequente è il fenomeno che potremmo chiamare della *infedeltà aziendale*, comportamento per cui appena possibile i lavoratori fuggono dall'azienda di provenienza e si spostano rapidamente alla ricerca di situazioni più confacenti e convenienti.

Le interviste riportano storie di lavoratori che *usano la propria capacità in termini di autonomia* e distanza dall'azienda come mezzo per andare a cercarsi il lavoro che meglio risponde alle proprie capacità, aspirazioni e interessi.

Spesso ti cambiano il lavoro sotto il naso, tu entri come tecnico, io sono un tecnico informatico, so fare questo... entri con quest'idea e poi scopri da subito che non è così, tu che magari fai il programmatore o il tecnico informatico e sei in un'azienda che è cambiata, è diventata a forma matriciale, non fa più sviluppo ma fa analisi e allora non fai più sviluppo, devi fare l'analista o te ne vai. Questo mi è successo un mucchio di volte. Se tu vuoi mantenere il tuo ruolo cambi azienda, quindi mi è successo di fare così: per mantenere il mio ruolo, di cambiare l'azienda, per mantenere una professionalità spendibile o in cui io mi identifico. [Alfredo_44 ingegnere elettronico, data base administrator]

L'infedeltà aziendale molto più del conflitto sembra rappresentare la risposta e il comportamento tipico dei lavoratori della conoscenza di adattamento alla flessibilità. Si tratta di una reazione individuale, o meglio di *sciame*¹¹¹ (Bauman, 2007), con la quale si cerca di sfuggire alla precarietà, un sistema individuale di *gestione del rischio*. Che cosa non si fa (o non si può fare)? Non si gestisce il rischio collettivamente, ad esempio, non lo si comunica, non c'è conflitto e contrattazione in senso tradizionale collettivo. Al contrario, il conflitto si esprime in modo non solo individuale ma soprattutto inesplicito, sotterraneo, *andandosene* appena possibile dove si potrà stare "meglio".

C'è [...] almeno nell'esperienza che ho avuto io [...] una tendenza più a selezionare i lavori. Dire "questo lavoro non mi piace come me lo stanno presentando, piuttosto me ne vado e me ne cerco un altro". Soprattutto questi lavori a progetto, piuttosto che mettersi a discutere la modalità, mettere magari in atto delle proteste e cose così, viene scelta la modalità più veloce e bon. "Non mi piace e me ne vado". Poi, d'altra parte, anche l'azienda revisiona la sue scelte in base a questo perché se si rende conto che molta gente è insoddisfatta, si rende conto che sta sbagliando la modalità e infatti opera qualche cambiamento anche perché poi il danno di formare di nuovo una persona su di una mansione, c'è. [Elena_25; archivista digitale in RAI, cocopro]

Intendo rimanere qua ancora per un po' perché sto imparando cose nuove con persone competenti dopodiché cercherò di *giocarmela da un'altra parte*. *Se qui ancora una volta non mi danno quello che mi spetta... in termini di crescita non solo in termini economici, è chiaro che non ci posso stare... Il* Poi si tratta sempre di sapersela giocare. Soprattutto in fase di assunzione. Se avessi chiesto di più probabilmente avrei ottenuto di più... io non avevo chiesto perché mi andava bene questo compromesso di passare da una tecnologia a un'altra, in realtà la vedevo come una fase di transizione e mi è andato bene così... Li bisogna saper un po' contrattare... però più di tanto non si riesce [David_36, programmatore]

¹¹¹ Z. Bauman, *Le vespe di Panama*, Laterza, Bari, 2007. Nella società della modernità liquida, lo *sciame tende a sostituire il gruppo*. Lo sciame non ha leader né gerarchie perché riguarda un'attività solitaria, anche quando avviene in compagnia. La società moderna aspira alla gratificazione (mercificata) dei desideri più di qualsiasi altra società del passato ma, paradossalmente, tale gratificazione deve rimanere una promessa e i bisogni non devono aver fine, perché la piena soddisfazione sfocerebbe nella stagnazione economica. Il contraltare della realizzazione è l'*homo sacer*, il povero che per carenza di risorse è stato estromesso dal gioco in quanto difettoso o "avariato".

L'intera intervista a David_36 costituisce un caso estremamente significativo, in cui è possibile leggere la logica, chiarissima tra le righe delle sequenze delle esperienze riportate, secondo la quale l'infedeltà aziendale rappresenta il sintomo che denota profondi processi di *individualizzazione*.

Le interviste in questo senso convergono sostanzialmente con i dati macro sulla mobilità dei lavoratori della conoscenza nel territorio torinese. Secondo le recenti ricerche realizzate dal Laboratorio Contini¹¹², il tasso di mobilità orizzontale di questo segmento sul mercato del lavoro torinese si assesterebbe su valori elevati, intorno al 40%, confrontabili con quelli dei paesi anglosassoni. Ciò rafforza l'idea che oltre a essere una disposizione mentale, l'infedeltà aziendale sia anche una pratica sociale. C'è una mentalità, un modo di rapportarsi all'azienda, impensabile nel fordismo allorché l'azienda era per il lavoratore un riferimento *continuativo* di comunità lavorativa e sindacale, fonte di relazioni *durature e solide* quand'anche conflittuali. Ciò avveniva poiché le relazioni erano immaginate in una prospettiva totalmente e "naturalmente" *durevole* tra parti sociali che per altro in ciò si riconoscevano reciprocamente.

I lavoratori della conoscenza fuoriescono da questo schema, nel bene e nel male, innovano le mentalità, le disposizioni, gli atteggiamenti e i profili di comportamento.

4.2.5.5 Individualizzazione

Scorrendo le narrazioni emerge una *tendenza all'individualizzazione* di senso *ambivalente* dentro il *piano implicito di informalità* in cui si situano gli eventi e le esperienze narrate (Beck, 2000). Individualizzazione che come abbiamo descritto si compone di aspetti innovativi e di aspetti problematici se non contraddittori. Da un lato vi è il lavorare per progetti, l'autonomia (*self-determination*) che si esprime nella ricerca di realizzazione, di senso e creatività, di autodeterminazione rispetto ai modi del lavorare, agli strumenti, alle finalità, ai contenuti, ai percorsi. Contemporaneamente per fare tutto ciò è necessario saper gestire e sostenere in proprio il rischio, le transizioni e tutto ciò che comporta la temporaneità (*temporary affiliation and contingent commitment*). Dunque vi è la "sovra"-responsabilizzazione, ovvero il lavoro si fa carico del rischio diffuso "fuoriuscito" dall'impresa.

I segni di questa individualizzazione si possono leggere da una varietà di fenomeni e rappresentazioni soggettive che abbiamo riportato sopra, tra i quali possiamo collocare la reversibilità, la paura della retrocessione, l'infedeltà aziendale e più in generale la *riflessività* (che investe le scelte lavorative, la valutazione del proprio percorso, le capacità e i contatti acquisiti, la possibile rimessa in discussione della collocazione).

Le regole e i contratti formalmente continuano a sussistere e a regolare i rapporti tra le parti lavorative, ma le esistenze lavorative, *soggettivamente*, paiono collocarsi su un piano di sostanziale contrattazione individuale delle prestazioni, dell'accesso, delle condizioni di lavoro e della remunerazione. Nell'immagine che proiettano gli intervistati, sono le individualità a essere scelte e messe al lavoro e il primato di una percezione singolarizzata su di una possibile solidarietà comune, ancora da costruire, indirizza l'apporto delle individualità caratterizzate

¹¹² Intervista a Michelangelo Filippi, Torino, 2006. Cfr. anche i dati pubblicati sul sito del Laboratorio Contini sul mercato del Lavoro.

da attività cognitive, relazionali e affettive, verso dinamiche e forme del tutto affini all'individualizzazione contrattuale.

Secondariamente... la mia intenzione era di fare prima questo passaggio e poi magari di cambiare ditta e di giocarmela... con la mia nuova competenza... poi per vari motivi sono ancora qua... questo può essere magari colpa mia... è *sicuramente colpa mia*... perché cambiare... ricominciare daccapo... [David_36 programmatore]

Un segnale ulteriore del processo di individualizzazione è costituito dalla iper-auto responsabilizzazione nel caso di "insuccesso". Ciò si presenta nei casi di perdita del lavoro, sospensione del contratto, mancato rinnovo; frequentemente nel caso di accesso mancato a un lavoro con delle caratteristiche confacenti alla propria formazione e alle proprie aspirazioni. Molti partecipanti indicano come causa i propri comportamenti attribuendo a sé incapacità anche quando è evidente che si tratta di condizioni di sistema o comunque esterne al soggetto. Funziona cioè un meccanismo di colpevolizzazione e di interiorizzazione (Beck) della "sconfitta".

4.2.5.6 *Diversificazione lavorativa e identità plurime e deboli, fluidità degli status*

Si ho fatto un po' di tutto, dei lavori nelle gallerie d'arte cittadine con diversi compiti, in veste di tutto, dal magazzino alle parti organizzative, allestimento, e poi anche curatela, sì. Poi ho cominciato anche a scrivere recensioni di mostre nel frattempo, durante la fase dello studio.

Ho fatto tantissime cose per arrotondare, anche lavorare in locali, bar. In una segreteria.

Tra l'altro di recente, soltanto tre anni fa ho lavorato in un call center [...] ho lavorato in un call center dove la situazione era veramente disperata [...] Pochi mesi per fortuna, tre mesi. [...] addirittura ci licenziavano e ci assumevano si poteva dire, ci stipulavano un contratto che si concludeva ogni mese per riaprirsi il giorno successivo. [...] I famosi call center che sono un po' il modello delle nuove forme di lavoro sottopagato e di lavoro precario. [...]

Ho lavorato per una Cooperativa sociale, lì ho avuto mansioni di segreteria [...]. Per quattro anni, part-time. [...] Con un contratto di collaborazione, cococo. [...] ho lavorato per una società, un'industria e ho fatto il responsabile commerciale. Una media azienda, un'azienda con due stabilimenti, uno a Venaria [...] ho lavorato per otto mesi con un contratto a progetto [...]. Ero assistente al direttore commerciale, questo mi è servito, come si diceva fuori onda, a microfono chiuso, ad approdare al lavoro attuale, sono il direttore commerciale di una casa editrice. Quindi la mia vocazione artistica, la mia formazione in parte accademica e in parte professionale alla fine ha avuto poi una convergenza in quella professione che è poi adesso.

[...] ho trovato poi questo lavoro [...] da un anno circa [...] responsabile vendite. Io seguo tutta la parte di distribuzione e commercializzazione della parte editoriale e più l'acquisizione di nuove commesse. Nuovi titoli, nuove edizioni, sia a livello di traduzioni di libri editati all'estero che di nuovi libri, sia a livello di collaborazioni anche con musei, gallerie.

Mah cioè, fondamentalmente io non credo che il mio approdo professionale anche attuale sia dovuto alla flessibilità dei lavori che ho fatto finora. Probabilmente ci sarei arrivato anche attraverso altri percorsi... [Mario_36 Collaboratore editoriale Consulente Cocopro]

Uno dei risultati che le interviste mettono in evidenza è il quadro di una realtà lavorativa eterogenea e frammentata. L'eterogeneità è una caratteristica dei lavori della conoscenza. Una delle conseguenze è non immediatamente la precarizzazione quanto la diversificazione delle

esperienze. È questa a segnare una prima grande differenza con il lavoro del passato. La fabbrica è stato un luogo concreto in cui ci si socializzava al lavoro, a un mondo, a tutta una serie di regole, comportamenti e status stabili. Un secondo aspetto è che seppure si lavora sempre con altri, però dai luoghi ai tempi, alla forma del contratto, ai contenuti, alle forme di lavoro, tutto ciò viene a costituire un'esperienza che sempre meno è condivisibile con altri. Questa è la grande trasformazione che il declino della società industriale lascia in eredità al mondo socioprofessionale dei *knowledge workers*: fare fatica a riconoscere un'identità precisa, stabile e condivisibile attraverso il lavoro. Evidentemente questa trasformazione lascia il segno, perché la concretezza, la quotidianità ma soprattutto la continuità erano elementi che per così dire facevano parlare il lavoro, mentre oggi nella costruzione dell'identità il lavoro parla molto meno. Per via della sua discontinuità non sai più esattamente chi sei o, meglio, *sei tante cose fluide* (regole, relazioni, ruoli, status) in evoluzione. La possibilità di arrivare a un lavoro stabile è accidentata e molto complicata, per cui in termini di identità il lavoro diventa un sentiero individualizzante.

Mentre nella società fordista il lavoro era in sé sufficiente a produrre un'identità stabile e a garantire l'integrazione sociale, con la diffusione delle forme di lavoro flessibili ciò non accade più nella stessa misura e lo svolgimento di un lavoro transitorio non determina necessariamente né una definizione dell'identità professionale in maniera univoca e definita una volta per tutte, né il raggiungimento di uno status sociale¹¹³.

4.2.6 Informalità

Dalle interviste emerge con chiarezza che la condizione socioprofessionale dei *knowledge workers* da un lato beneficia dell'informalità che funziona da risorsa, dall'altro quanto alle regole che presiedono alle relazioni di lavoro è situata problematicamente in quella dimensione che potremmo chiamare *l'ambivalenza dell'informalità*.

4.2.6.1 Formazione delle capacità e capitale culturale

...quelli sono stati anni molto belli in ogni senso, eravamo in una decina di persone provenienti dal Politecnico e alcune no, appunto provenienti da Architettura o da Lettere, dai corsi del Prof. Ronchetta, ed era un momento estremamente creativo perché noi usavamo il Politecnico di notte, per fare delle cose, ci siamo montati dei video, ci siamo fatti un'esperienza, avevamo un'attrezzatura notevole perché... Un uso sperimentale, diciamo! [...] Sperimentale, creativo, anche proprio solo divertente e basta. Il nostro rapporto... Metti insieme ingegneri, architetti e laureati in cinema e falli lavorare insieme per otto-dieci ore al giorno e vedi cosa vien fuori! Sono venute fuori delle cose decisamente divertenti e simpatiche. [Silvana_34; cococo, progetto WEB Nettuno Università a distanza]

¹¹³ Inoltre, come diversi autori hanno messo in luce, nel corso degli ultimi anni si è assistito a un processo di progressiva deistituzionalizzazione dei corsi di vita, per cui tendono anche a sparire tappe precise e momenti predefiniti per i passaggi di status (Olagnero, 2005). In particolare per i giovani, l'inizio della vita adulta non è più segnato in modo inequivocabile dall'inizio dell'attività lavorativa (Cavalli, 1993; Farina, 1995; Rossi, 1997; Buzzi, 1997).

Una fucina di incontri e relazioni che fanno intravedere un incubatore informale è rappresentato dalle facoltà frequentate da una parte degli intervistati intorno alla metà degli anni '90. Corsi di laurea quali Scienze della Comunicazione e altre Facoltà umanistiche, oltre naturalmente ai più tradizionali percorsi di studio tecnico-scientifico quali Ingegneria elettronica e Informatica o per altri versi Architettura, hanno contribuito alla creazione del fondamentale *habitat di relazioni* (Bourdieu, 1996) oltre che del retroterra formativo.

Dal punto di vista del rapporto con il *capitale culturale* (Bourdieu, 1996) o del rapporto con la *conoscenza di sistema diffusa* (Zanini, Fadini, 1998) gli itinerari formativi e professionali degli intervistati sono da ricondurre a più modelli dai quali emergono più atteggiamenti e varietà di condizioni sociali iniziali, di accesso alle risorse conoscitive e di risposte nelle traiettorie di apprendimento e socializzazione. Il periodo della formazione universitaria va considerato come il “collante” sia sotto il profilo delle competenze acquisite sia, soprattutto, dal punto di vista delle relazioni che gli anni di studio hanno sviluppato.

Una buona parte degli interpellati ha acquisito poi titoli di studio attinenti con la professione svolta: corsi post-universitari o di specializzazione e formazione professionale, di solito regionali e finanziati dall'Unione Europea.

Interessante che ai fini dell'avvio della carriera i corsi di formazione siano risultati più importanti degli studi universitari, spesso ultimati successivamente all'inizio dell'attività lavorativa. Ciò per due ragioni:

– *il loro carattere tecnico che ha permesso la conoscenza delle attrezzature necessarie* (indisponibili all'Università) e l'acquisizione di competenze tecniche specifiche tramite l'esperienza diretta in situazioni di produzione;

– *l'occasione di sviluppare conoscenze significative nell'ambiente*, sia di professionisti già avviati sia di futuri colleghi apprendisti.

...per cui se uno deve mandare un curriculum in giro a una casa di produzione o a delle compagnie cinematografiche o anche a partire dal collocamento dell'arte, non ti viene mai richiesto che voti hai avuto all'Università, ti chiedono che esperienze dirette hai avuto, con chi hai lavorato, con che mansioni, per quale film hai fatto questo compito, a quale livello lo hai fatto... [Beppe_25; stagista scenografo Accademia d'Arte]

Una parte considerevole degli intervistati, tuttavia, non ha svolto *alcun percorso formativo specifico* e ha iniziato il proprio cammino professionale “per contatti e per caso”, in seguito a una proposta da parte di conoscenti, oppure perché “si trovava in quell'ambiente” ed è stato mosso dal desiderio di avviare una attività [Paul_50 video maker indipendente]. Nella maggioranza dei casi, la motivazione iniziale si può identificare *nell'interesse e nella passione* per l'informatica, le nuove tecnologie multimediali, il cinema, la fotografia, le tematiche oggetto di documentario che ha portato a essere lì in quel momento “per caso”. Così che a definire le competenze utilizzate in ambito professionale hanno contribuito anche *esperienze diverse da quelle formali e hanno avuto peso ambienti informali di socialità o di altri ambiti*.

Le fasi d'avvio sono caratterizzate dalla disponibilità a “fare di tutto” e svolgere ruoli diversi (Paul_50). L'apprendimento avviene soprattutto affiancando professionisti esperti, dei quali si diviene assistenti, a volte per periodi piuttosto lunghi.

Quindi, la formazione di livello universitario, un po' dai racconti di tutti, pare che abbia giocato sì positivamente ma semplicemente come una sorta di "humus collante" più che per il vero e proprio bagaglio tecnico di conoscenze acquisite, applicabili e spendibili tecnicamente.

...presso l'Istituto Europeo di Design, [...] in realtà, era una scuola che secondo me non sapeva bene se collocarsi tra una scuola d'arte e una scuola tecnica per collegare, come dicono loro, la creatività al mondo del lavoro, era un ibrido.[...] Purtroppo quello che vedo a Torino è che essendo una scuola costosa [...] non viene sfruttata benissimo perché tanti, i soldi ce li hanno, ma non si rendono conto che ogni minuto è prezioso lì dentro e che se non chiedi tu, non ti viene dato niente. *Però, insomma ti dà un sacco di ganci*, è una di quelle scuole in cui paghi e alla fine quando esci lì e incontri fotografi grandi nomi "Ah, ti ricordi di me? Ah sì! Come no! Passa dallo studio", magari da lì nasce un lavoro come assistente. Ora come ora, mi sembra utilissimo perché adesso tutti ricevono curriculum da tutti continuamente. [Catia_30 fotografa free lance]

Al di là delle differenze di provenienza sociale, *l'ambiente di formazione in senso lato* è stato per alcuni degli intervistati la premessa che ha reso possibile la *transizione dallo studio al lavoro*, in quanto *laboratorio sociale di interessi e contatti* che, direttamente o mediatamente, li avrebbe poi indirizzati verso attività integrate, a cavallo tra l'informatica e il design, la comunicazione multimediale, l'ambito grafico artistico e la programmazione.

Nei campi delle produzioni di contenuti digitali incentrate sulle pratiche e tecnologie informatiche, accanto alla formazione universitaria, è da evidenziare la valenza decisiva dei *percorsi di autoformazione* e di *autoapprendimento incrementale* legati a inclinazioni e motivazioni personali.

Utilizzo dei programmi di montaggio tipo VEGAS con cui ho imparato a farmi i miei lavori autonomamente, senza dover chiedere ogni volta a dei miei amici, a fare piccoli lavori senza rinunciare al fatto che il lavoro sia fatto in un'ottima maniera. Ho avuto il tempo e la voglia d'imparare, anche se di informatica io non ne capisco nulla. Se mi chiedono "che cos'è un megabyte? Boh". Per l'aspetto teorico io non ho avuto neanche il tempo, neanche nei corsi di informatica teorica che vengono proposti all'interno dell'Accademia; ci sono dei corsi a chi interessa, appunto, ma a chi interessa sono pochi. Interessa soprattutto saper usare il mezzo per avere la possibilità di concretizzare direttamente delle proprie idee, vuol dire fare un passaggio in più, che non mi devo più appoggiare al montatore come professione ma lo so fare da me, lo puoi modificare, lo puoi testare, ti concentri. [Beppe_25; Stagista scenografo Accademia d'Arte]

Ciò risulta evidente nei racconti degli esordi, che si possono far risalire *sino agli anni dell'adolescenza* – a volte con quel *plus* di passione e di intensità del ricordo legato alla fase "eroica" e sperimentale di queste produzioni¹¹⁴ che viene descritta nei termini di un'epopea di auto-formazione giovanile che in qualche modo è ancora presente nei percorsi professionali legati all'informatica: dall'acquisto dei primi PC (il Commodore 64) fino alla scoperta di novità tecnologiche, in un crescendo di fascinazione per la scoperta delle proprie capacità nelle possibilità di uso della tecnologia e della comunicazione *tout court*, per arrivare ai nuovi linguaggi di programmazione e al salto tecnologico dovuto alla nascita di Internet [interviste a Sergio_34; Dario_35].

¹¹⁴ Intervista a M. Pentenero, sull'epoca sperimentale dell'informatica.

La gran parte degli intervistati ha riconosciuto la presenza di buone professionalità a Torino, ma anche la necessità di istituzioni formative ad alta specializzazione, di formazione professionalizzante. Questo non è in contrasto con l'idea (assai diffusa) del *learning by doing* come via maestra della crescita professionale. Dagli intervistati, comunque, viene espressa la speranza che una formazione specialistica possa contribuire alla creazione di una nuova leva e di fare della città un polo innovativo anche se, sulle istituzioni torinesi segnalate per questo ruolo (IED, VRMMP, DAMS dell'Università di Torino) le opinioni sono interlocutorie.

4.2.6.2 Informalità e apprendimento

I partecipanti hanno messo spesso in evidenza che nella dimensione dell'informalità si situano anche l'apprendimento e la formazione.

Dalle narrazioni, nelle attività descritte, la disposizione personale ad apprendere passa soprattutto per l'autoformazione o per la formazione tra pari, attraverso gli stimoli acquisiti tramite contatti e ambienti, ma anche viaggi, partecipazione a fiere, mostre, eventi culturali e, naturalmente, mediante le risorse di conoscenza a disposizione su Internet. Si tratta di un insieme articolato di elementi che convergono nella *formazione eccedente* (Ballarino, Regini, 2005) le capacità immediatamente impiegate sul lavoro.

Essa può diventare cruciale nei momenti di crisi in cui servono "più risorse" di quelle squisitamente e strettamente tecniche previste dalle mansioni svolte ordinariamente [interviste a Renata_38; Marco_35].

In generale questo primo tipo di *transizione, dallo studio al lavoro*, non si è dato in modo netto, una volta per tutte; al contrario, le prime esperienze professionali spesso sono cresciute a cavallo del percorso di studi universitari, sia laddove cominciavano a divergere da esso, sia nel caso di percorsi di studio in qualche misura coerenti con l'attività lavorativa che stava prendendo corpo.

...ho dato quattro-cinque esami di cinema, quelli che mi interessavano e poi sono andato a fare il tirocinio, dal tirocinio ne è nato, dopo un anno e mezzo, un lavoro. Il tirocinio *non l'ho neanche fatto valere per i crediti*. Mi interessava per il lavoro fare formazione, tanto è che se fosse così l'Università andrebbe pure bene [...].

Sì, mi ha messo in contatto con un gruppo di persone che erano capaci, che potevano insegnarmi, spronarmi, criticarmi, mandare avanti. Anche amicizie sai! Ci siamo trovati in un bell'ambiente, bello per modo di dire, di nevrotici, però, interessante [...].

Sì, *se si studiasse sempre così la gente apprenderebbe molte cose* e ci sarebbero molte meno teste di cazzo in giro [...].

È una formazione diretta; il concetto è buono perché sei formato da persone che hanno magari due o tre anni più di te e quindi si hanno magari le stesse esperienze, si ha lo stesso linguaggio, non c'è uno che prevale sull'altro. [Gabriele_26; cocopro in Extracampus, Web TV multimediale]

In particolare, il mondo dei *nuovi media* e del *web design* di nuova concezione, che integra tecnologie elettroniche e strumenti multimediali, ha rappresentato uno sbocco espressivo interessante per questa generazione di giovani laureati. Spesso insoddisfatti dall'ambiente lavorativo più prossimo, prevedibile e privo di particolari prospettive – quello degli studi profes-

sionali, ma anche delle grandi aziende affermate – il bagaglio di relazioni e scambi con i propri pari li ha condotti verso attività nuove non codificate e non codificabili, “autoinventate”, indipendenti, che però riuscivano a cogliere e reinterpretare esigenze reali dell’ambiente da loro stessi conosciuto molto bene essendone parte integrante (ad esempio le attività di *web video maker*, *web content*, *web designer*, blogger e *web journalist*: interviste a Claudio_35; Gianni_30; Omar_25) e che spesso ricombinavano in modo originale competenze appartenenti a ambiti diversi [Gloria_32; Silvana_34]. Le loro stesse attività, sotto il profilo economico, si collocano come “innovazioni di processo contestuali” (Rullani, 2004) portate avanti come *free-lance* e poi attraverso lo sviluppo di piccoli studi innovativi basati sull’*intersezione* di varie competenze. Gli anni dell’Università, pertanto, vanno decisamente considerati un retroterra decisivo più per la connessione ambientale e con gli altri studenti – futuri giovani colleghi – che per i contenuti stessi della specifica formazione universitaria, da molti rappresentata soltanto come genericamente utile.

Per alcuni, l’inizio, *la transizione dal periodo della formazione iniziale al lavoro*, è comunque rappresentato da un salto, quasi privo di risorse e di strumentazione professionale adeguata, nel mondo del “semi-artigianato” che sconfinava con la libera professione non riconosciuta. Alcuni degli intervistati si sono definiti, al tempo degli esordi, come *free-lance*, ovvero, nel concreto, come *lavoratori indipendenti o parasubordinati, spesso anche quando il lavoro si svolge in regime di monocommittenza*.

Dal punto di vista delle risorse tecniche e delle attrezzature, le fasi iniziali vedono uno sfruttamento intensivo di *quello che c’è*. L’utilizzo del proprio personal computer, la colonizzazione del proprio spazio domestico che diventa ufficio, studio professionale, laboratorio, segreteria [intervista a Alberto_40, Claudio_32]. Anche l’eventuale periodo di lavoro in una grande azienda non viene vissuto in antitesi, ma diventa luogo di accesso all’utilizzo di attrezzature di livello altrimenti inaccessibile con le quali potersi sperimentare e apprendere; viene vissuta come una “struttura di servizio” e non come un’ambita destinazione [intervista a Silvana_34].

4.2.6.3 *Informalità e habitat*

Nel mio caso, anche perché ero uno studente poco brillante, non che facessi fatica, però avevo troppa discontinuità, per cui non usai l’Università come potevo: dando gli esami, sì, leggi i libri però frequentavo poco i corsi [...].

E invece *i miei percorsi formativi erano quelli che io non consideravo formazione*, attività meno strutturate che non avrebbero potuto esserci se non avessi frequentato in quegli anni. Tieni conto che dovevi scrivere in continuazione, leggere tantissimo, organizzavi i seminari, leggerti le riviste, confrontarti e scontrarti con altri, comunque comunicare. Ovvio che aveva tutti i suoi limiti dal punto di vista della completezza e del metodo, però, ti ripeto, io non è che facevo quello perché volevo formarmi, facevo quello perché mi interessava. [Valerio_39, ricercatore p. iva]

In questi passaggi entrano in gioco le relazioni orizzontali, le conoscenze acquisite negli anni dell’Università o negli *ambienti informali* che rappresentano dei veri e propri incubatori di capacità per svolgere attività professionali anche innovative. Tali ambienti paralleli al mondo del lavoro vero e proprio sono rappresentati dal mondo composito dei luoghi di aggregazione giovanile, spazi per socializzare conoscenze. Quindi, l’apprendimento non è affatto limita-

to e circoscrivibile all'Università e ai luoghi istituzionalmente preposti. Esso sta nella *ricchezza delle reti sociali* (Benkler, 2007) è *informale, non codificato*, come tale è potenzialmente *esteso* perché anzitutto c'è un quid di conoscenza preziosa e gratuita che circola liberamente e fluisce nei luoghi dei lavori, in quelli del tempo libero e della riproduzione sociale, dell'aggregazione e della politica.

Anche la frequentazione della rete internet e dei suoi forum rimanda poi a luoghi fisici di incontro, dallo "spazio dei flussi" allo "spazio dei luoghi" (Castells, 2007): appuntamenti e mostre, serate nei pub, eventi e aperitivi, club e locali di tendenza e controcultura della musica elettronica, festival cinematografici, installazioni, gallerie e show-room, luoghi sociali e ambienti di formazione culturale e politica, persino e non da ultimi i luoghi dove ci si incontra per praticare insieme sport [intervista a Alberto_40; programmatore]. Tutti questi diventano spazi di costruzione di relazioni, scambi di idee, acquisizione di fiducia reciproca, luoghi dove rompere l'individualizzazione e la temporaneità propria del singolo luogo di lavoro. Non si tratta soltanto di luoghi di socialità intorno ai quali si formano gruppi più o meno omogenei di professionisti, musicisti e artisti, capaci poi di scovare, ai margini dello svago e dell'informalità, nuove idee per *mixare* e innovare attività altrimenti separate. Si tratta di ambienti che hanno consentito di scambiare conoscenze, confrontare progetti, – in una logica di *creative commons* – e di sviluppare attività; spesso gratuite nella fruizione e non immediatamente remunerative per chi le proponeva ma che hanno costruito un terreno sperimentale e formativo, una "palestra protetta", al riparo dall'immediato confronto col mercato. In questa condizione di *conoscenza diffusa di sistema*, si sono sviluppati progetti di integrazione dell'arte contemporanea con le produzioni digitali, sperimentazioni nella scrittura e nella grafica, progettazione di docu-*video* e cd musicali, fotografia e grafica per riviste universitarie e autoprodotte, "giochi liberi" sulla produzione di musica elettronica mescolata alle potenzialità visuali degli strumenti informatici. Come raccontano gli intervistati la conoscenza è circolata in un habitat, come bene condiviso e non esclusivo, veicolata a *livello informale di rete sociale* anche amicale e a titolo gratuito. Ciò per certi versi presenta delle evidenti analogie con altri meccanismi di "ricaduta a pioggia benefica": in particolare la conoscenza come bene non esclusivo nel processo di creazione e utilizzo del software non proprietario, nelle comunità professionali *open source*. Utilizzando software con codice sorgente aperto, non proprietario, la gratuità e la possibilità di allargarne l'utilizzo in maniera potenzialmente illimitata incrementa l'apprendimento dei singoli e fa sì che nel sistema sociale le conoscenze si diffondano e si riproducano molto rapidamente e l'intero sistema socioprodotivo nella sua totalità accresca e ne benefici¹¹⁵. Se questo aver vissuto una "formazione socializzata" delle conoscenze come capitale culturale è grosso modo un elemento in comune tra le diverse narrazioni dei *knowledge workers* intervistati, l'eterogeneità delle condizioni sociali iniziali, di accesso alle risorse conoscitive, e non da ultimo le disposizioni individuali di apprendimento e socializzazione hanno poi tracciato diverse traiettorie professionali e di vita. Le scelte lavorative in genere sono

¹¹⁵ Ma ciò che è sicuramente bene per il sistema sociale nel suo complesso può essere economicamente e nel breve periodo non redditizio per il singolo produttore. Di qui il conflitto, per cui da un lato nel lungo periodo per il sistema sociale e per i lavoratori della conoscenza è bene che la conoscenza circoli liberamente e gratuitamente, dall'altro lato, nel breve periodo e per il singolo produttore, c'è l'interesse che la conoscenza venga erogata in maniera limitata e onerosa.

segnate dalle *transizioni*: fine contratto, licenziamenti, apertura di nuove imprese, così come dalla scelta di concentrarsi su talune attività specializzate e di scartarne altre.

4.2.6.4 *Autonomia, informalità e identità*

Uno degli aspetti che più balza agli occhi dalle interviste è che non c'è una netta cesura tra percorsi lavorativi in cui il rischio è gestito con contratti subordinati o parasubordinati e percorsi caratterizzati prevalentemente da lavoro autonomo, freelance e forme di “microimpresa”. Spesso nello stesso profilo convivono esperienze di tipo diverso distanziate nel tempo o addirittura gestite in contemporanea. Di certo non si tratta di universi socioprofessionali separati. Anzi vi sono aspetti comuni. Ad esempio molti degli intervistati collocabili nella filiera delle produzioni culturali e artistiche hanno mantenuto a lungo una doppia occupazione: da una parte le attività più interessanti (ma che non producono sempre un reddito adeguato), dall'altra quelle più remunerative (ma poco gratificanti). Attività mal o non remunerate vengono accettate e svolte per restare in quel mondo di cui si vuole far parte, a livello di studi, interessi, conoscenze. È sintomatico il caso del giovane traduttore, artista, architetto o ricercatore che accetta un lavoro-incarico a titolo gratuito perché consono alla sua identità socio-professionale e nel frattempo per sopravvivere deve fare tutt'altro (dall'andare in birreria alla sera a fare il cameriere per mantenersi al fare il commesso in un negozio di cellulari, per restare a due casi raccontati fuori microfono). Tutto ciò sembra inspiegabile a una prima impressione, ma non lo è. È una condizione tipica del lavoro creativo postmoderno. E non si dà per le prospettive future soggettivamente desiderate. Dai racconti emerge che non si tratta della “scelta razionale” di adattarsi al presente per costruirsi il futuro (anche se così viene rappresentato a volte a livello descrittivo in termini di opzioni costi-benefici). È una situazione che viene vissuta come sensata per il presente.

L'aspetto centrale da mettere in evidenza è che la propria identità rimane salva: “*sono una specializzanda in arte digitale ma adesso per integrare il reddito faccio il promotore di software*” [Patrizia_27]. Spesso è proprio la possibilità di svolgere un'attività che soddisfa dal punto di vista dell'identità che rende sopportabile, anche per anni, dure condizioni di lavoro. Non sempre la scelta lavorativa si traduce nella creazione di un'impresa vera e propria, poiché in molti casi prevale la scelta del lavoro “professionale” subordinato, parasubordinato o autonomo, poco importa. È interessante notare come in quasi nessuno dei casi in esame tale scelta sia stata definitiva; c'è chi ha iniziato a svolgere la propria professione con contratti subordinati o parasubordinati e ha proseguito a proporsi in questi termini, e chi ha aperto un'impresa ovvero ha operato questa scelta non all'inizio della sua carriera ma giungendovi come esito finale di un percorso graduale di “autonomizzazione”. Per coloro che hanno acquisito più esperienza e riconosciuta qualificazione professionale anche l'attività di insegnamento presso Università, scuole secondarie, enti di formazione professionale o direttamente rivolta a privati è un'attività collaterale che assicura una quota considerevole del reddito personale. Spesso tale attività costituisce un'entrata certa e costante e permette così di dedicarsi a produzioni maggiormente creative che non potrebbero garantire la sopravvivenza economica. La maggioranza infatti, dichiara di avere svolto e di essere disponibile a svolgere anche lavori poco remunerativi se non addirittura gratuiti se questi risultano particolarmente interessanti sul piano artistico o dei contenuti.

In questo quadro il sistema delle tutele formali del lavoro temporaneo appare come un sistema dove coesistono diversi trattamenti che dispongono condizioni fortemente differenziate. Una delle conseguenze è non tanto la precarizzazione quanto la diversificazione delle esperienze del lavoro.

All'epoca non cercavo un lavoro stabile e quindi ho iniziato a fare la cameriera in un pub, anche perché al mattino tentavo di frequentare [l'Università, ndr] e alla sera andavo a lavorare, ma è durata una cosa come sette o otto mesi, lavoravo giovedì, venerdì, sabato e domenica ma era davvero pesante per via degli orari, io lavoravo dalle quattro fino alle quattro di notte [...] era comunque pesante e accumulavo una stanchezza per la settimana che dovevo comunque andare a lezione, *era molto pesante. E in nero, naturalmente*. Il pagamento era così e mi pagavano pochissimo, mi ricordo che mi pagavano cinquemila lire l'ora. Però serviva anche quello.

Poi ho fatto un concorso al Comune di Torino e l'ho vinto, sono riuscita a fare pure quello, l'ho vinto, *era a tempo determinato*. [...] e un istruttore amministrativo ero. Nell'Ufficio Selezione del Personale. Un lavoro che era, come dire, cioè, dal punto di vista di gratificazione personale, non è che mi desse molto il lavoro d'ufficio, però, è stato il lavoro che più di tutti ha saputo darmi un'indipendenza vera dalla mia famiglia perché comunque era uno stipendio vero.

Io lavoravo dal lunedì al venerdì, sempre con gli stessi orari, con la ferie pagate, la malattia, la tredicesima, con tutte le tutele che erano possibili, infatti, *è stato un anno in cui mi sono sentita più tranquilla*, sapevo che potevo anche organizzarmi le vacanze di natale o quelle estive che tanto sapevo che non avrei perso il lavoro, che non mi avrebbero buttato fuori, che se stavo male non avevo problemi a prendermi la mutua – *non che ne abbia approfittato – però, erano quelle cose che ti davano sicurezza e mi sentivo trattata come una donna o come un uomo che lavora. Io l'ho vissuto bene*. [Valentina_26; Interinale in Call Center]

4.2.6.5 Lo svuotamento delle regole formali

Dalle interviste emerge che la condizione di lavoro dei *knowledge workers* nei fatti è sovente caratterizzata da forte informalità più che essere regolata da disposizioni certe; le regole e i contratti a livello formale non scompaiono – e gli intervistati ne paiono consapevoli – bensì permangono e sono importanti ma fanno spesso solo da cornice; a esse si sovrappongono relazioni personali che sono *decisive* per l'accesso, la continuazione, lo sviluppo o l'interruzione delle attività.

Io formalmente non avevo un orario, però, con il mio dirigente *c'eravamo messi d'accordo*, quando era stato fatto il contratto, che io facessi l'orario come ogni dipendente. Però non con le ferie come ogni dipendente, e malattia neanche. Ma non mi posso lamentare. Lui, quando stavo male, mi diceva di stare a casa, solo ero io che avevo paura e vedevo di non prolungare le mie assenze. [...] Forse se non facevo così non andavo avanti per otto anni, anche questo lo posso dire. Lui era molto gentile, perché aveva visto anche il mio carattere, aveva visto che non ero una che approfittavo. È successo che per tre notti mi sono fermata fino alle quattro del mattino, questo l'ufficio non me lo ha chiesto. L'ho fatto volentieri con una mia collega di lavoro, lei è un architetto, lo abbiamo fatto con piacere, ci siamo fermate fino alle quattro del mattino una volta, altre due volte fino all'una-mezzanotte, per la consegna di un progetto. [Desireé_48 architetto, tempo determinato, sull'esperienza come cocopro]

Non è solo il piano dell'organizzazione del lavoro a essere investito dall'informalità, sono anche i dispositivi di regolazione, gli orari, i tempi, i regolamenti formali che si affievoliscono

davanti alle relazioni di lavoro che a livello informale producono *contratti psicologici* (Rousseau, 1997) che riformulano le regole ufficiali, le riempiono di nuove aspettative, le rendono fluide svuotandole e sostanzilandole di nuovi contenuti.

Valeva come nel Contratto Collettivo Nazionale, poi c'erano *quelle regole non scritte che però vigevano*, che non potevamo chiedere il giorno di Natale, le ferie non le potevamo chiedere nei giorni dei mesi estivi; *questo era un diritto, che, in teoria, noi avremmo avuto, che però per noi interinali non veniva dato* per questa specie di regola interna.

[...] lì in realtà eravamo sempre sotto controllo. In TIM poi come in qualsiasi altro luogo ci sono tutta una serie di percentuali da rispettare per quanto riguarda le attivazioni che vengono fatte al cliente, i tempi, la quantità di telefonate prese, in realtà sei monitorato, come si dice, comunque, anche se questo è illegale secondo lo statuto dei lavoratori, *in teoria non si potrebbe controllare proprio così, però noi sapevamo* che venivamo controllati anche a livello telefonico per verificare come lavoravamo; venivano fatte tutte queste telefonate false per spiare. [Valentina_26; interinale in Call Center]

4.2.6.6 Il lato oscuro dell'informalità: tutele sociali informali

Da quanto esposto sinora emerge con chiarezza che la discontinuità del reddito, l'incertezza e la gestione quotidiana del rischio – il rischio di dover interrompere il lavoro o di trovarne uno meno qualificato e remunerativo – l'essere consapevoli che la continuazione del lavoro può dipendere da valutazioni personali ed estemporanee e non da regole condivise e procedure controllabili, quest'insieme crea le condizioni e il vissuto di precarietà propri di questi lavoratori.

Giuridicamente è un committente, questa è l'altra grande contraddizione, un'impresa che impiega rapporti contrattuali estremamente fluidi e poco formalizzati, tanto è che non abbiamo neanche la lettera d'incarico, è un accordo che si rinnova tacitamente e la squadra è quella. Io non so a inizio anno quanto percepirò. So per esperienza concreta di questi anni che ogni anno ho preso qualcosa in più dell'anno precedente, però non c'è nulla di scritto. Chiaro che ci sono degli elementi come dire regressivi nelle modalità di una gestione tutta fiduciaria, sull'informalità. I rapporti che contano sono quelli fiduciali, informali. [...]

Modelli gestionali in cui il principio d'autorità non è più dato da meccanismi di tipo normativo e da procedure impersonali ma si basa tutto sul carisma, sulla leadership, l'autorità aziendale è il guru,[...] Okay? [Valerio_39 ricercatore, partita iva a incarichi in società di ricerca privata]

Le narrazioni ci dicono che la precarietà richiede soluzioni spesso a carattere immediato o perlomeno nel breve periodo. Ma ciò non corrisponde automaticamente con le possibili forme di tutela che invece si situano a più livelli. Sullo sfondo e per il lungo periodo, vi sono due principali possibilità di tutela, da un lato acquisendo maggiore contrattualità dal punto di vista professionale sul mercato del lavoro e con la ricerca delle migliori opportunità di lavoro, dall'altro, quando possibile, tramite le *tutele formali* fornite dai contratti più regolati e durevoli che rappresentano un'aspirazione oltre che un punto di riferimento.

Potremmo dire che la *contrattazione in senso lato*, nelle sue varie forme, e le reti di relazioni e d'informazione tra colleghi rappresentano un elemento di tutela nel lungo periodo.

Dalle narrazioni emerge che nel breve periodo, invece, pare siano le reti di relazioni familiari e amicali che *si situano nell'informalità* a essere sentite come le più efficaci forme di protezione sociale.

Al di là della diversità delle singole tipologie contrattuali nelle quali le varie attività si collocano, nel breve periodo, una delle principali forme di tutela è costituita dalla rete sociale di solidarietà familiare. Per chi con il reddito da lavoro non riesce ad arrivare alla fine del mese e non è riuscito ad accedere a servizi essenziali di sostegno, la famiglia è un – e talvolta il – riferimento su cui contare.

Non senza complicazioni però. La famiglia diventa il luogo dove si scaricano le tensioni sociali, sempre più obbligata a svolgere la funzione di ammortizzatore sociale e di sostituto a un welfare inadatto che risulta modellato su figure sociali dal profilo lavorativo continuativo, di servizi dello stato sociale che diventano inadeguati perché “sfalsati” rispetto alla realtà sociale a cui si rivolgono, che rispondono sempre meno ai bisogni reali e agli orari di chi lavora in modo flessibile e discontinuo.

Queste reti familiari di solidarietà, nei racconti, acquistano un *carattere ambivalente*, funzionale nell'immediato ma carico di conseguenze poco controllabili dal singolo. Nella misura in cui la famiglia diventa – nel breve periodo – la principale rete accessibile e efficace di protezione sociale offerta a chi vive, ad esempio, l'interruzione dal lavoro o il ritardo nel ricevere la remunerazione, a chi ha un lavoro flessibile e precario o semplicemente una remunerazione di un ammontare insufficiente per l'autonomia, a chi abbisogna di servizi sociali (asili nido, doposcuola, assistenza, diritto alla maternità retribuita), inaccessibili per gli orari “a fisarmonica” dei nuovi contratti, la famiglia assume un ruolo *eccedente l'ambito privato* ma mostra anche un carattere vincolante. La famiglia perde il carattere di insieme di relazioni affettive e diventa il luogo di erogazione privata di servizi sociali stritolata dentro ruoli coattivi e di controllo. Nei racconti di donne che lavorano in modo flessibile questi temi sono particolarmente presenti. Vi è il disagio di non vedersi riconosciuti alcuni diritti che possiedono altri lavoratori e di dover ricorrere alla meno peggio alla famiglia di provenienza per poter sopperire ai servizi per poter dare continuità al lavoro.

...posso fare un'osservazione? Soprattutto come donna, adesso io sono sposata e ho una bambina di quattro anni, volessi avere un altro figlio, allora qui la parità dei sessi non esiste. Se volessi averne un altro, mi capitasse, allora verrei lasciata a casa e perderei qualsiasi tipo di opportunità lavorativa futura perché una volta che uno esce da certi giri non rientri. Già c'è difficoltà per i rinnovi, figurati per una gravidanza! [Rena_38 architetto, cocopro].

Vi è qui il desiderio di sentirsi riconosciute con piena dignità come persone e lavoratrici. Si esprime il malessere di non ritrovarsi alcuni “normali” diritti e di dover acquistare sul mercato servizi (ad esempio la babysitter) per poter sopperire a orari e impegni a cui si deve rispondere.

...ho dei progetti ma non so se li posso realizzare. Io ho anche una famiglia, ho un figlio.

Negli anni in cui lavoravo presso questo ente sono stata sempre con l'ansia nel prendere le ferie per mio figlio. Cercavo di stare di più al lavoro, di fare di tutto per poter continuare con loro, perché avendo sempre paura... se non davo il massimo di me stessa non potevo essere rinnovata [...]. Perciò anche da questo lato,

mi ha un pochettino pesato tanto. Ho avuto delle babysitter, mio figlio è cresciuto più con le babysitter che con me. Per tenere questo lavoro. [Desiree_48 architetto, tempo determinato]

Da parte delle donne si esprime il disagio di vivere una condizione di incompiutezza, iniqua. Una condizione di cittadinanza di serie B, privatizzata.

Ma non sono soltanto le donne. Sono anche gli uomini a esprimere la sensazione di qualcosa che non va, di sentirsi stretti da questo punto di vista [Marco_35 titolare software house; Claudio_32 *web designer*, Emanuele_45 consulente informatico]. Sarebbe però errato e molto limitativo leggere le reti informali di protezione familiare e personale meramente in termini di dispensatori di risorse materiali di servizi “pagati a caro prezzo”. Dall’ascolto dei racconti ci si rende conto che a fronte di biografie lavorative frammentarie c’è bisogno della “narrazione continuata” che forniscono in parte queste stesse relazioni personali e familiari. Si tratta di un bisogno di ordine esistenziale che è abbastanza peculiare nei lavoratori flessibili che vivono lo spiazzamento delle transizioni e che cercano la restituzione di senso e di continuità nelle relazioni familiari e personali. Legami che, nel luogo operativo di lavoro, non ci sono, si trovano di meno, per cui ci si deve sforzare per riuscire a mantenerli vivi altrove. E dunque c’è bisogno di quella cerchia larga di contatti che costituisce la propria rete di riferimenti lavorativo e non.

4.2.6.7 *Relazioni informali e questione generazionale*

Dal punto di vista generazionale la questione delle reti di protezione informale assume degli accenti ulteriori e diversi.

In primo luogo, nei più giovani la questione dell’ambivalenza della famiglia come possibile rete informale di protezione sociale sembra essere ancora più forte. Da un lato, per i più giovani che lavorano in modo flessibile la famiglia, fornendo un appoggio sicuro, estende il tempo per formarsi e poter cercare con serenità lavori qualificati e dunque funziona come appoggio certo e funzionale; d’altro canto, protraendo in maniera indefinita nell’età adulta la permanenza nel nucleo di origine non consente al giovane di assumersi le proprie responsabilità sociali, di poter fare delle scelte in maniera indipendente, di poter disporre e di amministrare responsabilmente delle risorse proprie le quali vengono vissute come aggiuntive (accessorie) rispetto a quelle familiari (di necessità). Si rallenta in sostanza quel processo di individualizzazione e responsabilizzazione che caratterizza in modo fondamentale l’età adulta.

Di essere autonomo ancora no, [...] adesso è solo per l’inizio poi magari... lo la definisco l’inizio della gavetta perché adesso sono sotto i miei genitori, però spero che per il futuro mi possa servire.

[...] Per adesso mi baso su quello. Un giorno poi – spero molto tardi – *sarò da solo* e dovrò *fare le mie scelte*, spero di ragionarci un po’ di più. Per ora sono ancora giovane e quindi ragiono ancora in un certo modo. Un giorno, forse. [Omar_25; Cocopro a Extracampus, Televisione multimediale dell’Università di Torino]

Da parte della maggioranza degli intervistati più giovani e dei neolaureati tuttavia si parla anche della scelta “non razionale” di andare comunque via dalla casa dei genitori pur senza la sicurezza di un reddito continuativo e di idonee garanzie contrattuali. C’è il desiderio di fuoriuscire dal “familismo utilitarista” come bisogno personale, come aspirazione a scegliere dei propri corpi e delle proprie vite.

Per tutta questa serie di cose. Perché non è giusto che uno a ventiquattro anni sia ancora economicamente dipendente dai genitori anche se purtroppo è la routine, la prassi. E poi perché già dall'Università comunque riuscivo a mantenermi [...]. E poi anche per il fatto che come penso di poter fare delle cose penso anche di poter anche badare a me da sola, autonomamente. Un'autodifesa nei confronti di una vigliaccheria sempre strisciante che ci può essere nell'avere la fortuna-sfortuna di stare in casa fino a trent'anni praticamente. [Marla_24 Stagista al Virtual Reality Multi Media Park, free lance]

Da queste interviste emerge che da parte dei partecipanti della generazione più giovane non ci sono vere e proprie espressioni di conflitto rispetto alla generazione dei genitori quanto piuttosto il desiderio di voler fare qualcosa da sé nell'età adulta acquisendo in tal modo piena autonomia dal nucleo familiare [Marla_24; Gloria_32; Gabriele_26; Eleonora_32; Federico_25; Alessandro_32; Gianni_30].

4.2.6.8 Relazioni informali e provenienza sociale

Ancora per quanto concerne i legami con la famiglia di provenienza, dai racconti emerge che questi legami pur rappresentando un' *importante e ambivalente risorsa* non rivestono però una funzione efficace e diretta rispetto alla ricerca del lavoro. Fondamentalmente, non sono questi i legami decisivi per “trovare” il lavoro. Né emerge una relazione diretta di trasmissione della professione dei genitori a quella dei figli. Da questo punto di vista è abbastanza interessante che per le scelte lavorative e la ricerca del lavoro i contatti decisivi siano situati non tra i *legami forti* bensì nella cerchia di quelli *più deboli*, nelle reti amicali e di conoscenza [interviste a Valerio_39; Gloria_32].

Da notare però su questo versante che nel nostro campione i profili professionali che risultano più favoriti rispetto ai lavori della conoscenza in realtà sono quelli che possiedono alle proprie spalle la compresenza sia di *legami forti*, come quelli familiari o personali su cui fare riferimento, sia un *ambiente favorente e legami deboli e aggiuntivi*, ovvero una ricchezza di contatti e amicizie, una pluralità di legami temporanei mediante i quali transitare e spostarsi tra ambienti sociali anche molto diversi tra loro [intervista a Dario_35].

La provenienza sociale riproduce le disuguaglianze sociali iniziali, ma in modo assolutamente mediato. Insomma, da soli, legami forti e condizione sociale agiata di provenienza non bastano, anzi se esistono solo quelli non è detto che non costituiscano un freno per lo sviluppo della traiettoria socioprofessionale. Ma allo stesso modo da soli i legami plurimi, leggeri, senza radici, non bastano e anzi non è detto che non possano addirittura nuocere [intervista a Emanuele_45]. Dunque, da questo punto di vista, due opposti luoghi comuni sembrano smentiti: non basta una “solida famiglia alle spalle” a garantire l'accesso a un percorso lavorativo di un certo tipo, così come non sono, di per sé, “i buoni contatti” negli ambienti più vari a garantire alcunché.

Anche questo elemento contribuisce a inserire le nostre biografie socioprofessionali in un orizzonte postfordista. Per il lavoratore fordista una volta entrato nella grande impresa erano importanti lo sviluppo della carriera dentro un sentiero codificato e i legami forti creati all'interno del posto di lavoro. Per il lavoratore flessibile della conoscenza *l'unicità e l'esclusività delle relazioni lavorative* sembra essere più d'impaccio che d'aiuto. Bene invece funziona la plu-

ralità di relazioni sociali, di contatti possibili costruiti comunque intorno a un bagaglio di relazioni personali salde e affidabili.

4.2.7 Traiettorie e percorsi

Sotto il profilo della concorrenza, l'ambiente in cui si muovono le realtà esaminate non appare segnato da livelli di competizione tali da cancellare logiche di cooperazione e collaborazione. Al contrario, *logiche di cooperazione e collaborazione convivono con la competizione e il conflitto* [intervista a Gianni_30].

Non è una considerazione generalizzabile a tutti gli intervistati; ad esempio, le attività più esposte al mercato, le produzioni multimediali o i servizi di archiviazione digitale, hanno patito più di altre la diffusione delle competenze tecnologiche di base e le strategie di *dumping* operate dai *new comers*. Viceversa, altri hanno sottolineato che la ricerca di una specificità di prodotto ha consentito loro di aggirare la concorrenza tramite logiche di *specializzazione distintiva*.

Tra questi attori più affermati si ritrovano reti di cooperazione tessute con società e professionisti “complementari”. Si tratta di partnership de-strutturate tra “pari”, soggetti spesso cresciuti entro la stessa onda culturale, prodotta dall’esplosione sociale dei nuovi lavori della *net economy*, e soprattutto soggetti emergenti da reti personali forti, che gli intervistati considerano tipiche di un campo professionale specializzato e di una città come Torino. Questo *plus* competitivo si concretizza in scambi di commesse, integrazione sulle stesse commesse, circolazione del personale o collaborazioni mirate, che nascono dall’esigenza di avere soggetti cooperatori *in condizione di maturità*, ovvero professionisti formati, a loro volta dotati di reti e conoscenze specifiche. Quindi, la competitività di queste produzioni, a questa scala, è giocata più su *un gioco cooperativo a scala limitata* – valorizzata e limitata allo stesso tempo dalle relazioni informali – che dalla pura e semplice competizione. Anche *la flessibilità del lavoro*, ovvero la capacità di adattare modalità di lavoro, tempi di realizzazione, integrazione di diverse pratiche e capacità, *è giocata più su collaborazioni di volta in volta modulabili*, tra pari [Claudio_32], che attraverso progetti di crescita che prevedono l’assunzione di giovani collaboratori, magari con l’offerta di contratti flessibili e atipici [Diego_43]. Di fatto, ci troviamo all’interno di strategie e modalità organizzative a geometria variabile, non così dissimili da quelle che hanno favorito l’accumulazione originaria delle economie dei distretti industriali, sufficientemente note e descritte in letteratura.

Le dimensioni del mercato variano da un’attività all’altra. La scala sembra più in relazione con il tipo di attività che con le dimensioni o le credenziali acquisite dall’azienda. Alcune produzioni hanno un mercato prevalentemente locale: si tratta in particolare dei lavori di grafica digitale e per il web, destinati ad aziende, istituzioni o eventi culturali. Vi sono poi i prodotti *software*, spesso molto specialistici – come la modellazione 3D in *real time*, gli applicativi di virtualità per attività ambientali – che seguono i canali di alcuni settori di attività specifici, e quindi evidenziano mercati a macchia di leopardo, in parte locali e in parte nazionali, ma con potenzialità di espansione considerevoli, anche se dipendenti da altri fattori quali le capacità di promozione

e *marketing*, la crescita della struttura organizzativa aziendale e la proiezione innovativa della ricerca tecnologica. Vi sono poi le attività più ibride, che combinano il design, la comunicazione multimediale e le arti; per la loro natura, essendo settori economici fortemente globalizzati, consentono reti di relazioni polarizzate tra locale e globale [Sandra_28].

La stessa diversificazione delle attività, tenute insieme dalla matrice tecnologica, consente ad alcune esperienze di poter sviluppare contatti internazionali per la distribuzione di prodotti di design, o di interagire a livello globale per la promozione di eventi artistici [Mario_35]; mentre a livello locale il mercato si concentra su attività di comunicazione pubblicitaria e grafica multimediale. Le attività che più fanno uso della tecnologia nella costruzione del prodotto e del metodo di lavoro hanno affrontato, in qualche misura, una de-territorializzazione del proprio mercato [Diego_43].

Alcuni intervistati, pertanto, hanno sottolineato l'indifferenza di una collocazione dell'attività a Torino in relazione al buono o cattivo esito economico dell'impresa.

Ciò non significa che la città e il territorio risultino ininfluenti dal punto di vista economico; ad esempio, se ne sottolinea il valore come ambiente di coltura per un bacino di buoni professionisti, che, forse paradossalmente, grazie a un contesto locale poco determinante nei circuiti centrali dei servizi avanzati ha offerto un buon cono d'ombra per lo sviluppo di attività ricche e innovative, benché poco conosciute sul territorio, e proiettate anche su scala internazionale. Oltre a ciò, Torino risulta essere un ambiente accogliente anche da un punto di vista della qualità della vita [Gloria_32] e degli incroci tra campi differenti – arti, design, *club culture*, produzioni digitali –, per quanto questa percezione risulti fortemente polarizzata nelle interviste.

4.2.7.1 Logiche di traiettorie lavorative nella filiera digitale

L'avvio del web, negli anni '80, vedeva tre principali nuclei di produzione: la realizzazione di contenuti per prodotti multimediali, il lavoro sul web e per il web (realizzazione di siti, principalmente) e l'archiviazione multimediale di dati.

Fino ai primi anni '90, le società attive nella filiera erano di piccole dimensioni, come la maggior parte delle imprese ancor oggi attive, ma mediamente più grandi di oggi, con un mercato più frammentato, e un'ampia schiera di liberi professionisti con partita iva o collaboratori.

In principio, si era sviluppato un circuito virtuoso – per così dire – tra l'alto costo delle macchine *hardware* e delle licenze di *software*, la relativa scarsità di competenze e il grande investimento delle aziende committenti in prodotti multimediali e nella presenza sul web. Questo aveva garantito alle aziende attive nel settore notevoli rendite e una forte capacità di imporre i propri prezzi sul mercato [intervista a Emanuele_45]. Ciò è progressivamente venuto meno: competenze e saperi si sono diffusi, e sono quindi divenuti reperibili a costi minori, le produzioni multimediali hanno dovuto confrontarsi con una concorrenza più agguerrita; al medesimo tempo le strategie comunicative delle aziende richiedono oggi strumenti più articolati di un semplice sito web, ormai considerato un prodotto a bassissimo valore aggiunto, sia per il cliente sia per il produttore.

Attualmente, è in atto un fenomeno di riconversione delle società ancora attive nella filiera, affiancato da strategie di acquisizione. La cifra peculiare delle strategie di riconversione è

la convergenza di produzioni e servizi attraverso l'integrazione multiprodotto e la logica del servizio "chiavi in mano".

In particolare, si sono rilevati, tra i casi indagati, la ricerca di un'integrazione tra creazione e gestione di contenuti per portali web, grafica digitale, fino a includere più tradizionali *service* editoriali e il tentativo di incorporare produzioni video (spot pubblicitari, videoclip musicali). Questa strategia può essere definita "comunicazione coordinata", ovvero l'integrazione in una *media agency* di strumenti di comunicazione tradizionali ma ad alto contenuto tecnologico, accanto alla produzione di contenuti per il web. Nel concreto, si realizza una molteplicità di offerta che include grafica digitale per il web, comunicazione pubblicitaria, realizzazione di giochi, *jingle*, video per il mercato pubblicitario, per quello istituzionale, per gli eventi culturali e sociali. Un'altra strategia di diversificazione è quella che connette produzione di contenuti digitali e promozione di *life-styles*, con integrazioni con editoria e architettura.

In seguito alla fase di prima espansione, la redditività delle produzioni multimediali è percepita. Questa valutazione generale è però da giustapporre alle logiche di diversificazione dei mercati e di sperimentazione di nuove vie di integrazione dei prodotti prima descritte. Da una parte, incide sulla minore redditività il fatto che molte attività di base, quali la produzione grafica per il web, sono ormai produzioni a basso valore, principalmente a causa della vasta diffusione delle tecnologie e delle competenze di base necessarie ad affrontare questo genere di produzioni. Dall'altra parte, alcuni intervistati sottolineano come il mercato sia sottoposto a distorsioni di natura culturale, sia da parte della domanda sia da quella dell'offerta. Dal lato dell'offerta, c'è chi sottolinea il *dumping* operato da soggetti che, nel tentativo di realizzare il massimo numero di commesse ("...i ragionieri che hanno fatto un corso di informatica e si improvvisano progettisti web"), arrivano a svendere il lavoro [intervista a Emanuele_45]. Vi è anche, per contro, una politica dell'offerta che tende a supervalutare i servizi e i prodotti offerti, disegnando una forbice di costi che rischia di confondere i clienti. Queste problematiche si alimentano anche delle asimmetrie informative tra offerta e domanda, e in particolare di una scarsa capacità da parte del cliente di valutazione del valore dei servizi offerti.

Vi è chi ha iniziato un'attività, spesso in proprio come *free-lance*, ai tempi dell'espansione della cosiddetta *new economy*, che si può datare alla seconda metà degli anni '90. La potenza delle nuove tecnologie, ma anche dell'immaginario costruito intorno a esse, ha dato forma a percorsi professionali centrati intorno alla grafica digitale, per il web o per l'editoria tradizionale, e alla costruzione delle prime piattaforme per l'accessibilità delle imprese in internet, mediante la costruzione di siti web. Queste attività, ormai, sono diventate quelle a più basso valore aggiunto nella produzione di contenuti digitali [Sandra_28].

Si tratta, comunque, di itinerari di specializzazione differenziati. Da una parte, vi è chi ha approfondito gli aspetti informatici, acquisendo *skill* nei nuovi linguaggi di programmazione e costituendo attività rivolte alla produzione di *software* e soluzioni informatiche e gestionali per le aziende. Altri, invece, hanno sviluppato maggiormente gli aspetti grafici e creativi, muovendosi nei campi della comunicazione [Sandra_28], della promozione di eventi culturali, o legandosi a esperimenti di commistione tra strumenti digitali, cultura, tecnologia, arte contemporanea, fotografia [Catia_30].

La filiera della produzione di contenuti digitali, in particolare per il web e i prodotti multimediali, ha attraversato una crisi profonda almeno a partire dal 2001, anno di esplosione della “bolla” speculativa creatasi intorno alla *new economy*. Così, all’inizio degli anni 2000, la parziale chiusura di alcuni spazi di mercato e la contestuale consapevolezza di una più razionale strutturazione degli assetti organizzativi e gestionali, sottopone a una tensione interlocutoria che attraversa le realtà indagate [intervista a Paul_50]. In parecchi casi, le dimensioni delle aziende esaminate di cui raccontano gli intervistati sono ridotte, caratterizzate da alta informalità e da un modello di organizzazione di tipo flessibile, con poca proceduralizzazione e ridotta gerarchia, incentrate su un forte senso di responsabilità diretta e personale che sfocia in situazioni al limite del self-exploiment [interviste a Marco_35; Alberto_40].

Da una parte vi è la tendenza – pratica e anche retorica – a “mischiare le carte”, i ruoli e le funzioni; quindi, “il tutti che fanno tutto, sempre”: a confermare una *leadership* diffusa a cui corrisponderebbe, sul piano operativo, una funzione creativa altrettanto diffusa, e ridistribuita in modo più o meno egualitario. Dall’altra, tuttavia, vi è il riconoscimento della necessità di una maggiore strutturazione. La funzione commerciale è indicata spesso come la più carente: è accentrata nel titolare e nei co-titolari [Paul_50], che tuttavia tendono essi stessi a privilegiare gli aspetti creativi dell’attività. Questi elementi, tuttavia, non sembrano rappresentare – a questo stadio di sviluppo – un problema vissuto in modo particolare né sono interpretati come un ostacolo allo sviluppo.

4.2.7.2 *L’insicurezza da gestire nelle traiettorie professionali*

La condizione socioprofessionale dei *knowledge workers* da un lato sembra fare perno sull’informalità come risorsa per l’acquisizione di capacità e accesso agli ambienti ma d’altro lato questa informalità assume poi degli aspetti regressivi, fortemente ambivalenti e contraddittori per quanto riguarda la regolazione del rapporto di lavoro, le tutele immediate e le protezioni sociali del lavoro.

Come abbiamo visto, dai racconti emerge che è l’intero ambito della regolazione delle relazioni di lavoro a essere caratterizzato dall’*ambivalenza dell’informalità*.

Quando le dimensioni delle attività esaminate sono *ridotte* sorge poi un problema aggiuntivo, minore ma non accessorio, che si manifesta in particolar modo per i free lance, per i lavoratori autonomi e le microimprese. Un aspetto sottolineato dagli intervistati è infatti la scarsa capitalizzazione e la difficoltà nel reperimento dei capitali da investire nelle fasi d’avvio. Si tratta di due aspetti distinti: se molti rilevano la necessità di accedere a risorse adeguate ad operare un salto qualitativo, dei primi tempi si ricorda con disincanto e una certa rassegnazione il bisogno frustrato di un finanziamento, anche di piccola entità; quindi, il ricorso a *canali informali* o familiari per il *primo finanziamento* dell’attività ha rappresentato la condizione di gran lunga più comune.

Un problema che acquista un peso sempre maggiore è rappresentato dagli alti costi dell’*hardware* e soprattutto dei *software* specialistici. Se questo risulta un problema relativo per chi utilizza gli applicativi più comuni nel campo della grafica o delle produzioni multimediali, rischia di vincolare lo sviluppo di chi si occupa principalmente di programmazione e produzioni digitali ad alto contenuto tecnologico. Ad esempio, nel campo della programmazione e modellazione in 3D [Marco_35], in costante sviluppo in diversi settori di mercato, il costo

dei *software* può raggiungere diverse decine o centinaia di migliaia di euro. A fronte di spese di questa entità, chiaramente insostenibili per le piccole società del settore, quali sono le logiche di crescita e sviluppo indicate dagli intervistati? Vi sono diverse risposte possibili. Anzitutto, di nuovo, *mantenersi nell'informalità*, specie per coloro che sono alle prime armi e lavorano principalmente presso la propria abitazione; in questo caso, specie nella fase di avvio, il *software* utilizzato a volte non è stato acquisito legalmente, e in sostanza si lavora senza essere in possesso delle licenze. Naturalmente, il salto con un contratto di collaborazione o verso la costituzione di una società, per quanto piccola, comporta una maggiore visibilità e l'adeguamento, anche normativo, della propria attività; da qui la spinta a lavorare con strumenti propri, con *software* proprietari elaborati in casa, che rappresentano una prova della capacità innovativa presente tra i professionisti e le piccole imprese [Alberto_40]. Tuttavia, è evidente che la difficoltà di approvvigionamento dei *software* rappresenta un ostacolo allo sviluppo delle piccole attività di produzione multimediale.

Per un'altra parte degli intervistati ciò viene risolto *ancora dentro le reti informali* ma socializzando il problema con la realizzazione e l'utilizzo di software non proprietario come espressione di una ricerca di strumenti "civici" di cooperazione. Ma non si tratta di acquisire tecnologia gratuitamente e utilizzare ognuno per conto proprio il software libero, privo di costi. Come spiegano gli intervistati al Linux Day, nel voler ribadire la differenza tra software *open source* e software libero, si intendono socializzare processi e finalità del lavorare, portare alla luce in una dimensione collettiva conoscenze altrimenti private, realizzare momenti di conoscenza comune. Eventi come il Linux Day diventano delle vere fucine di scambi e di conoscenza.

4.2.8 Prospettive, aspettative, adattamento: il futuro

4.2.8.1 Il furto del futuro

Le risposte su come ci si rappresenta il proprio futuro e come lo si intende affrontare mostrano che spesso gli intervistati non possiedono strategie fortemente orientate e consapevoli, esplicitabili e comunicabili. Emerge la difficoltà a pianificare il futuro, uno dei classici temi indagati dalla sociologia del lavoro. Quest'atteggiamento di primo acchito potrebbe essere interpretato come mancanza di progettualità e di fiducia tout court verso se stessi, difficoltà a proiettarsi nel futuro.

Madonna. Le prospettive. Al momento, guarda, ora come ora non ti so dire. Non riesco a proiettarmi in un'altra dimensione diversa da questa. Di continuare così. E poi allo stesso tempo non so quanto tempo può continuare così.

Nel momento in cui... boh figli e... sì e non so quanto può andare avanti così, perché appunto non c'è divisione tra dentro e fuori dallo studio, dentro e fuori, dentro il mio progetto lavorativo e fuori dal mio progetto di vita. Quando inizio a pensarci inizio a pensare subito "okay devo partire e devo andare a fare un viaggio", che vuol dire non ci sono prospettive per il futuro diverse da queste... [Catia_30 fotografa free lance]

Si vorrei avere degli altri progetti, ma *in realtà* è tutto un po' indefinito perché *in realtà* fino a ottobre del prossimo anno sono sicura di continuare così, poi il dopo purtroppo non so dire... il fatto di essere precaria è

proprio questo il fatto di *non riuscire a guardare troppo oltre quello che stai facendo adesso*; secondo me la nostra generazione l'ha assorbita proprio come forma mentis, ci siamo formati con *la concezione che tutto ha un termine*, che bisogna vivere questo momento e che di dopo non si sa [...]. Eh, mah, è la difficoltà a far progetti a lungo termine perché non riesci proprio ad arrivare oltre un certo limite. È a termine anche il pensiero, non ci riesco proprio perché non saprei cosa può accadere nel frattempo. Non avendo ora come ora un lavoro a tempo indeterminato, fisso, che cambierebbe assolutamente la mia vita. Vorrebbe dire che ho la possibilità di studiare quanto voglio, di fare la mia attività politica in maniera autonoma cioè senza percepire nessuna retribuzione da quel punto di vista, decidere, più in là, di fare un figlio. Invece, così non riesci a fare tutte queste previsioni o programmi perché diventi proprio precario nella vita non solo a livello lavorativo, è un senso di precarietà proprio nella vita quotidiana, il fatto che tutto ha un termine per cui non riesci a progettare. Più in là di un certo periodo, ecco. [Valentina_26; Interinale in Call Centre, Centro TIM]

No future in assoluto, dunque? Non sarebbe preciso sostenere questa tesi. Infatti le risposte si accompagnano spesso a espressioni interlocutorie che riguardano il “guardarsi attorno”, l'ambiente, le opportunità e le condizioni che di volta in volta si presentano. Quindi se il futuro remoto non è in vista, il futuro prossimo c'è ancora. Sembra allora più corretto descrivere quest'atteggiamento non come disillusione, passività, attesa e sfiducia assoluta ma come un atteggiamento di verifica delle condizioni che possono darsi e mutare. Soprattutto perché si intende verificare di volta in volta le possibilità che si creano nei contesti che si ridefiniscono.

Ciò porta le persone a concentrarsi sul presente e a porsi degli obiettivi “vicini” per essere maggiormente sicuri di raggiungerli. Per alcuni si tratta di razionalità processuale, per altri no.

...incerto. Incerto. *Il Si naviga a vista. Il Ma non mi crea ansia*. Almeno il 2007 so che ce l'ho, a posto. Però guarda che per stare bene dentro queste situazioni non puoi stare a chiederti cosa farai quando avrai cinquanta anni. Probabilmente è un errore madornale che quando avrò cinquanta anni mi troverò a pagare; ne conosco di casi. Diciamo che se ponessi in continuazione quei problemi, starei malissimo. Finora è andata bene. *Il*

...in questi lavori la programmazione a lungo periodo non esiste, dipende da troppi fattori. [...] *la difficoltà a pianificare il futuro* come anticamera della precarietà, io leggo ste cose, ne sono convinto, le studio *ma per me non riesco a prendere delle adeguate contromisure*, insomma. Io *sono schiacciato lì*, nel guardare di volta in volta, le opportunità che ci sono. [Valerio_39 ricercatore p. iv]

Per me è stato impressionante il passaggio da una situazione in cui puoi dedicarti al tuo lavoro – nel mio caso lo studio – perché hai una situazione di stabilità, insomma se c'è da prendere “La critica della ragion pura” di Kant e metterci due settimane per capirla perché quello è il tuo lavoro ma potrebbe essere altro, e lo fai bene perché sei tranquillo ma non devi preoccuparti di che cosa diavolo può succederti domani... *Questa tranquillità e la possibilità di far bene il tuo lavoro, è venuta in modo secco meno* nel momento in cui mi sono trovato a dover gestire senza l'assegno di ricerca. Ho avuto davanti il fatto che non ero più sicuro di sapere come sarei andato avanti il mese dopo o l'anno dopo. [...] Io mi immagino un qualunque individuo che faccia un qualunque lavoro, *se tu vivi la situazione in cui un quadro di elementi indipendenti da te possono decidere che tu – che sia tra un giorno, tra un mese o sei mesi – puoi, non solo rimanere senza lavoro ma comunque dover trasformare l'equilibrio della tua esistenza, questo comporta che in qualunque ambito della tua esistenza attuale non hai la forza, il coraggio, la lucidità di poter fare delle scelte, ma non delle scelte bibliche* o che incidano sui prossimi

vent'anni, delle scelte esistenziali che possono essere comprarti una macchina, comprarti una casa, decidere di studiare Kant *o qualunque altra cosa che esuli dalle preoccupazioni più immediate*.

Però, per come la vedo io, non solo l'esistenza individuale acquista qualità solo se si può fare quel tipo di scelta ma anche, diciamo, l'utilità sociale di qualunque individuo, sia un'utilità sociale funzionale o critica del sistema, si sviluppa solo nel momento in cui hai una stabilità su cui fondare. [Giovanni_29; assegnista di ricerca]

In queste condizioni, i soggetti preferiscono evitare di fare programmi di lungo periodo, non vogliono ipotecare il futuro ma mantenersi liberi di cambiare percorso, di seguire nuove strade quando – e se – si aprono nuove opportunità.

Ciò sembra confermare quanto mette in luce Bauman: l'insicurezza investe non solo i percorsi lavorativi ma in generale tutta la realtà circostante agli individui, che presenta elevati livelli di incertezza (Bauman, 2000).

4.2.8.2 *Atteggiamenti di fronte al furto del futuro: ricerca di stabilizzazione e di realizzazione*

In generale, la “difficoltà a fare progetti e contemporaneamente l'apertura adattiva e di attenzione” è abbastanza comune ai vari profili lavorativi e contrattuali dei *knowledge workers* intervistati e rappresenta una cornice cognitiva nella quale viene collocato il futuro. Bisogna però dire anche che questa disposizione negli interessati agisce in maniera alquanto selettiva diventando davvero paralizzante solo per chi ha minori risorse economiche, relazionali e culturali. Per gli altri rimane una fonte di disagio. Il che comunque non è poco come condizionamento.

Oltre a ciò, vi sono alcuni distinguo da fare. Vi sono infatti delle propensioni specifiche rispetto al futuro. Potremmo schematizzarle nella *propensione alla stabilizzazione* e nella *propensione alla crescita professionale*, atteggiamenti con i quali si cerca proprio di far fronte al “furto del futuro” che sembra proprio delle nuove situazioni.

La propensione alla “stabilizzazione” riguarda alcuni dei lavoratori subordinati, parasubordinati e consulenti e consiste nella risposta che ricerca l'inserimento nella pianta stabile dell'organico delle imprese e degli enti presso i quali si svolgono le collaborazioni. Oppure si esprime anche in una ricerca di regolamentazione e di posizioni contrattuali che in futuro possano poi stabilizzare le situazioni.

Il contratto è di tre anni, sempre come architetto, come tempo determinato. *Spero di poter entrare a tempo indeterminato*. Vediamo con la finanziaria cosa succede o se ci saranno altri concorsi, se ci saranno parteciperò. [Desiree_48 architetto; tempo determinato].

Non si tratta comunque di una ricerca di stabilizzazione a tutti i costi. Tra gli intervistati questa ricerca è un atteggiamento che rimane prevalentemente vincolato ad alcune condizioni particolari che esprimono una certa autonomia: un lavoro corrispondente al proprio profilo di studi e conoscenze e/o interessante, e un'impresa sufficientemente grande da poter garantire un incarico contrattualmente ben tutelato.

In caso contrario, non sono infrequenti le scelte di rinunciare a entrare a far parte in pianta stabile dell'organico.

...Sì, difatti mi è capitato di rifiutare proprio delle possibili offerte di impiego [...]. Proprio *con i clienti* un paio di volte mi han detto sì, qui abbiamo tanto da sviluppare, da fare, potresti essere assunto – allora, il periodo era un po' più favorevole che questo – comunque, qualcuno mi ha chiesto di entrare a far parte [...]. Ho sempre valutato *ciò che era più interessante*... mi rendevo conto che un conto era far quel lavoro per sei mesi, un anno, occuparmi di un certo settore, poi, pensando di dover lavorare lì per un lungo periodo [...] avrei pagato dal mio punto di vista con la noia quello che avrei guadagnato con la tranquillità... [Alberto_40, programmatore]

...ho rinunciato per la seconda volta a un posto di lavoro normale per fare qualcosa di più interessante, che mi interessava di più e però con una situazione di precarietà estrema come quella che vivo adesso. Devo dire che per la prima volta sono contento perché il mio lavoro mi piace molto, sono completamente soddisfatto del lavoro che svolgo, mi appaga completamente dal punto di vista intellettuale mi stimola. [...]

Naturalmente non è che ho lasciato la stabilità per la precarietà. Era una stabilità che non mi coinvolgeva, che non mi interessava, per una precarietà che mi sembrava più affine ai miei bisogni. Ciò che mi ha orientato nella mia scelta non sono stati condizionamenti di ordine materiale, ma bisogni di tipo culturale, intellettuale. Penso di aver potuto fare una scelta di questo genere perché, ti ripeto, ero nelle condizioni materiali di poterla fare, appunto non avendo una famiglia a cui rendere conto delle mie scelte, non avendo nessuno che dipendesse dal mio lavoro, ho potuto permettermi per così dire un'incertezza... [Loris_39 Assegnista in Dip. Ricerca Medica]

In queste frasi si riscontra un altro atteggiamento, peraltro non in antitesi, espresso dalla *propensione alla realizzazione e alla crescita professionale*, che consiste nel proiettarsi verso attività che implementano il proprio bagaglio di conoscenze e capacità; ciò non riguarda unicamente il lavoro autonomo e le microimprese.

...lo non sono un ingegnere aerospaziale, il lavoro professionalizzato *attiene a quello che so*. Il secondo aspetto fondamentale per cui non mi piacerebbe essere stabilizzato è che dopo un paio d'anni in cui mi sembrava di avere imparato molte cose, mi accorgo che, quel tipo di azienda, mi consente una grande formazione di tipo indiretto nel senso che è in grado di accedere a commesse di un certo prestigio e consente di osservare tantissimi fenomeni, *ma rispetto al sapere di ricerca non mi dà niente da un pezzo*. [Alessandro_32 web content, cocopro fuorimicrofono]

La propensione alla crescita professionale va di pari passo con la ricerca di attività dotate di significato, senso, riconoscimento sociale.

...non volevo essere assunto, volevo delle garanzie in termini di continuità del reddito e delle commesse, gli dissi chiaramente: "se c'è fiducia io vengo volentieri, sappiate che io mollo un lavoro". [...] Mi disse: "lo quello che ti garantisco per ora è una continuità di lavoro, per ora, per due anni, [...]". [...] E io a quel punto scelsi. Mi licenziai dalla cooperativa senza sbattere la porta, ho mantenuto ottimi rapporti con le persone, ma scelsi di fare questo. *Il lo valutai semplicemente cosa mi interessava fare. L'interesse intrinseco del lavoro, punto numero uno, nell'immediato. In subordine il reddito.* Chiariti questi due aspetti, in terzo luogo, una ragionevole prospettiva di impiego non estemporaneo. [Valerio_39 ricercatore partita iva]

C'è da notare che tra i *knowledge workers* intervistati la possibilità di miglioramento della propria situazione economica non ha un peso maggiore del desiderio di realizzazione e di

crescita professionale e in termini di conoscenze. Infatti, anche da un punto di vista societario, nelle interviste raccolte, non si rileva una tensione forte verso la ricerca a costituire società di capitali o comunque forme più strutturate e remunerative di impresa. Non perché ciò sia percepito come ininfluente. Anzi, è stato più volte segnalato il problema, specie in relazione ad alcune gare d'appalto pubbliche che per accedervi è necessario presentarsi e produrre il curriculum d'impresa con la idonea struttura organizzativa e le garanzie finanziarie del caso, cosa che come singola società di persone o, ancor più, come *free-lance* non si è in grado di far valere.

Se andiamo a pensare a cose come gare, bandi, noi non avevamo proprio i requisiti, una volta come dimensione aziendale, come numero di persone, per i fatturati. [Marco_35; titolare software house]

Ciononostante, da parte di alcuni, c'è la decisione consapevole e riflessuta di voler mantenere un livello di attività su "scala più ridotta", non rinunciando a produzioni tecnologiche di qualità e valore a cui corrisponde una modalità di produzione "semi-artigianale" e una gestione organizzativa informale e "personale" [intervista a Alberto_40 programmatore e titolare software house].

Solo alcuni tra gli intervistati, oggi attivi con ditte individuali o società di persone, stanno valutando la possibilità di passare a forme societarie di capitali [intervista a Marco_35 titolare software house] o hanno anche avviato in passato esperienze in questa direzione [Silvana_34 video maker].

Nella fase di sviluppo, che presenta *una forte componente esplorativa e sperimentale*, le soluzioni adottate (sul piano della natura giuridica) sono le più varie: da una ditta individuale che "copre" il lavoro di un'*équipe*, alla creazione di un vero e proprio "marchio di fabbrica" che riunisce un gruppo creativo, non nella forma di ragione sociale, ma semplicemente come "logo" collettivo di una rete professionale [intervista a Diego_43; traduttore in "Algoritmo", atelier di traduzione].

Le stesse logiche di crescita sono improntate a una certa moderazione e subordinate al valore e alla qualità che si attribuisce alle attività.

Arricchirsi non è mai stato il nostro obiettivo però campare dignitosamente senza dovere scappare dai creditori come Paperino. Non Paperon De Paperoni, ma nemmeno Paperino. Ecco. Lavorare sulle nostre cose e in più rischiare su qualche idea finalmente su cui crediamo molto e provare seriamente a poterla realizzare, per vedere se può farci fare un salto di qualità, tipo il lungometraggio che abbiamo in testa di fare, quella è un'idea che ho in mente da qualche anno. [Paul_50; videomaker, socio di Cooperativa INDEX]

Si cerca di diversificare il proprio mercato, in modo da reggere eventuali turbolenze della domanda. Più che di vero orientamento alla crescita, si tratta di intenti di adattamento di equilibrio e di neutralizzazione dei rischi, specie quelli di natura finanziaria, a fronte della scarsa capitalizzazione e di un accesso a capitali in gran parte ascrivibile a investimenti personali. Soprattutto si cerca di mantenere aperta la prospettiva su lavori ricchi di senso e realizzazione.

4.2.8.3 Torino: un desiderio e un punto interrogativo

Io che adoro la mia città a livello estetico, non posso starci, perché non c'è niente. Sono andata anni fa a Milano per lavorare, è vero che costa di più, però ho un sacco di opportunità, sono andata a un colloquio per scrivere su di un giornale locale mi han preso subito, capito? Son andata qua a Torino mi han guardato come per dire "ma tu chi sei?".

Ci sono molte più opportunità, credono molto più in te, ti stanno più dietro, ti coccolano di più, la trovo un cosa molto più stimolante. [...]

Torino, invece la trovo una città vecchia di testa, la gente non capisce, non ti dà possibilità, è settoriale, molto dura. Vero anche che Milano è la città del fumo, ti vendono sempre delle robe che! Tu dici: "Chissà cosa vado a vedere!" E poi: "Ma che cos'è questa schifezza mostruosa?".

A Torino invece ci sono degli eventi della madonna e non vengono pubblicizzati, questa è una roba che fa paura, anche questa Convention qua, "Virtuality!". Tu spiegami dove uno vede che c'è. Fosse stata a Milano una cosa del genere, con dei personaggi così, delle aziende importanti, pure in televisione l'avrebbero messa! Ci sarebbe stata molta più pubblicità. A Torino manca [...]. [Patrizia_27; promotore software]

Per quanto riguarda Torino [...] si stanno sviluppando delle attività diverse. La cosa che ti dico, non penso che un'azienda – anche la microstruttura come la nostra – possa lavorare mettendo il dito sulla propria sede, facendo baricentro su questo dito e guardandosi in modo lineare intorno, cioè Torino, provincia, eccetera, questo funzionava decenni fa con l'indotto, l'azienda vicina [...]. So che è una parola abusata, ma noi lavoriamo sulla rete, il territorio non ha nessuna valenza. Prima era una scelta strategica non lavorare con Torino, poi è stata una scelta strategica non lavorare con l'Italia per i pagamenti per l'incapacità di comprensione dell'internazionalizzazione dei mercati [...].

Guarda, in questo momento il nostro cliente più vicino è a millecinquecento chilometri. Noi abbiamo fatto come scelta quella di non lavorare con Torino, come sai. Il nostro cliente più vicino è a Amsterdam, è una multinazionale giapponese. // Noi siamo uno dei pochi studi in Italia che fanno combinazioni linguistiche, lavoriamo dall'inglese in ventisei lingue. // Traduzioni tecniche meccaniche. // E quello che ti volevo dire, nel momento in cui Torino penso che esca dalla logica Fiat-centrica, Romiti e i rapporti che avevano con i fornitori, nel momento in cui uscirà da questa logica, si riuscirà a lavorare qui. [Diego_43 traduttore, co-partecipante in Società di traduzione]

Essere a Torino è già un vantaggio ma non basta. [...] Ma non basta [...] Torino deve impegnarsi veramente su questa strada e chiedere sempre di più. A chi? Alle persone che sono dentro l'Università. È troppo facile cercare i colpevoli fuori, uno, secondo me, deve prima capire se sta dando il massimo e poi, può chiedere fuori. Torino può e deve essere una città che risponde [...]. Però deve stare attenta alle esigenze delle persone. Qui a Torino, bene o male tutti gli ingegneri trovano lavoro ma ce ne è anche una fetta che appunto prosegue nell'ambito accademico e una fettina di questa fetta è poi costretta ad andare all'estero e quindi sono persone che noi formiamo, persone che sono torinesi e che potrebbero dar tanto alla nostra città e che invece lasciamo scappare all'estero e quindi vanno negli Stati Uniti piuttosto che nel Nord Europa. //

A me ha fatto ridere che tanta gente è arrivata a Torino durante le Olimpiadi e diceva "Sa... non conoscevo la città sotto questo aspetto". Non è che Torino è stata fatta dieci anni fa, ha un po' di storia. È un peccato che la storia la conoscano così in pochi, mi viene da chiedermi perché. A parte questo, si spera che Torino sia sempre più veloce nell'arrivare a una mentalità veramente europea, pensare non solo per se stessa. [Fabio_29; assegnista di ricerca]

Io posso essere molto dubbioso [...] nel senso che se è chiaro a tutti che non può più essere la città operaia, la città dell'automobile, io ho dei grossi dubbi che possa essere la città delle fiere o la città dei grandi

eventi. Non per niente, ma perché sono delle attività che pensare che producano disponibilità economica per un milione di persone, non mi sembra ragionevole, non mi sembra serio [...] non credo che sia ipotizzabile ricostruire la stabilità socioeconomica di una città di un milione, anzi se consideriamo i territori limitrofi, di un milione e mezzo di persone, sulla prospettiva di farla diventare una città fiera. Non ci si riesce, non è possibile. E nemmeno una città turistica. Non siamo Firenze. Non siamo Venezia, non siamo Roma. Quindi a livello cittadino per me il problema è quello. Detto questo, avrei molta paura ad avere una città economicamente molto fiorente, quindi con un'impresa privata ricca che diventi il finanziatore primo dell'istituzione universitaria, sempre per il medesimo motivo. Il settore privato vive secondo delle regole economiche che sono ben precise, non è una questione di giudizio etico. L'impresa ha come obiettivo proprio quello di accrescere un proprio patrimonio economico, questo vuol dire che finanzia selettivamente ciò che può portare a lei una risorsa economica. [Giovanni_29 precario della ricerca]

Rispetto a quello che faccio io offre più possibilità che in passato. La mia idea, la lettura su Torino [...] non darei solo letture a tinte fosche, rispetto ad altri contesti di aree metropolitane anche italiane mi pare abbia e paghi dei limiti strutturali, poi però il "declinismo" non è adatto a descrivere una realtà come Torino. È un territorio. Io a leggere le città come attori collettivi ho dei seri problemi, anche metodologici, credo che sia un'abitudine sbagliata interpretare le città come se fossero degli attori quindi premetto di cosa parliamo? Cosa vuol dire Torino? Di quali relazioni? Di quali gruppi d'interesse? Eccetera. Diciamo che, però, il fatto di avere avuto una grande storia industriale non voleva dire solo settore industriale ma anche tutto ciò che è collegato a una grande industria, grandi gruppi assicurativi, grandi banche, grandi quotidiani, grande terziario, quest'idea della monocultura industriale. Guardati i dati sugli addetti! È chiaro, Torino è stata tra le metropoli la più industriale d'Italia, però ha avuto anche un terziario in parte legato al fatto che c'era la grande industria e che c'è tutt'ora e che ha creato, ha fatto sì che fosse una città con una struttura e delle competenze appropriabili per nuovi scopi, per capirci, il fatto che ci siano dei buoni politecnici, buono, valutato come tale e che fossero buoni perché dovevano servire a un certo tipo di soggetti, la grande industria meccanica essenzialmente, ha fatto sì che una cultura tecnico scientifica sia appropriabile anche nell'ambito ICT, tanto è che poi nel suo piccolo le cose ci sono. Questo in generale. Mi sembrano due aspetti.

Quando si parla della città non si parte dalla composizione sociale, si parte sempre dal mix produttivo e non dal mutamento delle persone. Io sono anche convinto che le terze generazioni degli immigrati in città dal sud sono un fattore di trasformazione della città, dal basso. A che cosa questo porterà non lo so. Mi sembra che molte migliaia di persone che hanno meno di trent'anni si stanno orientando verso attività in cui privilegiano una serie di gratificazioni che non sono legate immediatamente a carriera e reddito nei tradizionali luoghi di produzione, nell'industria. Questo è un importante fattore di trasformazione che le istituzioni non hanno ancora colto, ci sia una sorta di tappo. Parlo della modernizzazione capitalistica, che vi sia una scarsa capacità di integrare contributi apporti originali rispetto alla "Path Tech". Ecco Torino soffre di Path Tech rispetto ai suoi percorsi tradizionali che continuano a essere quelli che producono le elites. Non è più una monarchia, è un'oligarchia. Potrebbe essere una poliarchia, il suo mix produttivo la sua composizione sociale sono poliarchici, la città è un'altra cosa, la molteplicità dei soggetti e dei modi di ricavare reddito, è oltre. È oltre dentro un contesto di fattori strutturali, è chiaro che il fatto di essere a centoventi chilometri da Milano fa sì che qui non ci possa essere un altro grande polo di competenze terziarie, tutto lì, questo è un vincolo. È chiaro che correttamente le istituzioni e anche i giovani stanno cercando di valorizzare quello che distingue Torino da Milano; qui ci posiziona anche come luogo dove la qualità della vita è migliore, c'è una capacità di fare produzione culturale notevole, parliamo di nicchie. [...] E pensa anche a tutto sto mondo delle cooperative sociali, adesso [...], parti dal punto di vista di chi sceglie di andare a lavorare lì, boh come mai? Si guadagna poco, ti dà una certa continuità di reddito, io vedo tanta gente che vuole andare a fare un lavoro relazionale in cui ti sembra di avere un senso. Poi, quanto questo faccia economia e produca conoscenza e innovazione il capi-

tale è quello, tu costruisci nuovi modi per garantire reddito agli individui e alla fine poi l'innovazione precipita nel produrre nuove imprese o comunque il quadro delle opportunità che l'ambiente mette a disposizione. Quanto questo produrrà è difficile dirlo, mi sembra però che questo passaggio ci sia stato [...], chiaro che dentro un contesto che è molto più problematico che nelle città trainanti del nuovo capitalismo.

Le criticità secondo me sono oggettive. Ma non posso comparare le competenze e le criticità di una città come Torino a quelle di una città a declino verticale come Genova [...]. Il futuro di Torino è quello di una media città europea che probabilmente non avrà funzioni direzionali rispetto all'economia globale a meno che resti il gruppo Fiat, oramai, vedi anche il San Paolo, anche lì è chiaro che c'è un gruppo più forte, poi è chiaro che restano delle cose a Torino, anche Unicredito ha la sede direzionale a Milano. È così importante? Non lo so. Io prendo il treno per andare a Milano una volta alla settimana, ragioniamo che quando avranno chiuso i cantieri ci vorranno quaranta minuti, oggettivamente, anche in Italia stiamo entrando verso il policentrismo, tra una stazione e l'altra ci sono tre quarti d'ora il che vuol dire che a seconda di dove abiti in città e di dove lavori a Milano ci metterai un'ora e mezza, un'ora e un quarto, non è così dissimile da chi prende il pullman da Mirafiori Nord per andare a lavorare in città, è poi mezz'ora in più, non una cosa abissale. [Valerio_39 ricercatore partita iva]

Si è scelto di concludere non a caso questa parte interpretativa lasciando parlare direttamente e diffusamente gli intervistati. Vi è tutto un campo di aspettative, giudizi interlocutori e critici che si soffermano sulla trasformazione postfordista di Torino. Così come su alcune delle più rilevanti iniziative pubbliche – o a forte connotazione di sostegno pubblico – intervenute negli ultimi anni a Torino. Diverse di queste iniziative hanno per interlocutori o destinatari finali proprio i soggetti che operano nelle produzioni digitali, o quantomeno confidano con questo genere di attività economiche: *Torino Wireless*, *Torino Internazionale*, *TOPIX*, *Virtual Reality* e *Multimedia Park*.

Le maggiori aspettative sono raggruppate intorno alla possibilità che iniziative del genere riescano a sviluppare sinergie tra attori eterogenei e a “fare sistema”, ovvero a creare una “cultura del digitale” rivolta al territorio stesso più che verso l'esterno, magari promuovendo nuove forme di *marketing* territoriale. Si auspica una strategia rivolta all'interno, per mutare la cultura del pubblico, del mercato e delle istituzioni locali. Per contro, emergono anche valutazioni critiche, anzitutto verso quelle iniziative a cavallo tra l'attività pubblica e l'impresa privata, che vendono però i propri servizi sul mercato. Vi è qualche timore che iniziative nate per “fare sistema” si trasformino in elementi distorcenti del mercato (VRMMP). In ogni caso, vi è una polarizzazione di giudizi, pur all'interno di un campo di soggetti economici simili, sulle iniziative di promozione delle produzioni e di una cultura del digitale. Senza entrare nel merito dettagliato delle valutazioni degli intervistati, questa stessa polarizzazione potrebbe rappresentare il segno di un indiretto mancato raggiungimento del *target* delle iniziative suddette, o testimonia quantomeno di un effetto selettivo nei confronti degli attori economici destinatari delle iniziative.

Tali iniziative istituzionali sono giudicate in particolare da titolari di microimprese nel complesso mediamente positive, ma non mobilitano grandi passioni né accese aspettative. Si lamenta in generale una scarsa disponibilità delle istituzioni ad assumersi un ruolo promotore nella diffusione degli elementi culturali e nella infrastrutturazione che possa consentire un salto di qualità delle produzioni digitali nel territorio torinese. Un altro campo in cui si auspi-

ca un ruolo di “sistema” da parte dell’istituzione locale, più che di gestore diretto, è quello della formazione. L’auspicio di una valorizzazione della formazione specialistica, non necessariamente accademica, che consenta a giovani torinesi di viaggiare e avere esperienze di formazione in altri centri di eccellenza, che attragga personale da altri territori e si risolva nella creazione di un laboratorio di conoscenze e pratiche innovative, si è riversato sui soggetti formativi attualmente all’opera a Torino, senza tuttavia che si mostri grande fiducia nelle loro possibilità di realizzare un salto qualitativo. In sostanza, emergono delle aspettative nella creazione di nuovi centri o percorsi formativi d’eccellenza; ma ancora non si riesce a focalizzare quali potrebbero essere le forme e i soggetti chiamati a realizzare una formazione *post-graduate* nei settori delle produzioni multimediali. I soggetti attualmente all’opera nel mercato della formazione e dell’aggiornamento professionale sono considerati dagli intervistati più per il valore potenziale che per quello reale di realizzare lo scenario auspicato.

4.3 Elaborazione di una tipologia

Sulla base dell’interpretazione delle interviste svolte nel percorso di ricerca possiamo avanzare ora alcune ipotesi di lettura utili alla costruzione di tipi ideali di traiettoria professionale nell’ambito del lavoro della conoscenza.

Occorre precisare il significato di “tipo ideale”; si tratta di una costruzione concettuale che ha lo scopo di stilizzare un comportamento o un profilo di attitudini, in questo caso lavorative, di cui mette in evidenza gli aspetti salienti e distintivi rispetto ad altre forme ricorrenti nel medesimo ambito. Il concetto di tipo ideale è una elaborazione descrittiva, non prescrittiva, mira non al “come deve essere”, ma semplicemente al “come si presenta” un fenomeno. L’individuazione di tipi ideali in un ambito di ricerca dato è la base dell’elaborazione di una tipologia.

Lo strumento della tipologia ha avuto un ruolo significativo sin dalla nascita delle scienze sociali empiriche (Menger 1883; Weber 1988/1904) ed è stato al centro della rinascita degli studi nel campo della ricerca sociale qualitativa applicata a realtà sociali complesse (Bohnsack 1989, 1991; Dietz 1997; Gerhardt 1986; Honer 1993; Ludwig 1996; Nagel 1997). Tuttavia nella pratica delle scienze sociali talvolta vengono utilizzati in maniera intercambiabile concezioni differenti di tipologia (per esempio: tipi ideali, tipi empirici, tipi della struttura, prototipi ecc.) mentre il concetto di “tipo” non viene definito in maniera esplicita.

Al fine di chiarire e di procedere a una prima, parziale sistemazione dei risultati di questa ricerca, nelle pagine che seguono, presenteremo in primo luogo una *definizione del concetto di tipologia qui utilizzato*. Questa definizione costituisce la base per formulare alcune regole per la costruzione sistematica e trasparente dei tipi e della tipologia. Sulla base dei criteri così definiti, esporremo la costruzione della nostra tipologia dei lavoratori della conoscenza, oggetto della ricerca

4.3.1 Il concetto di tipologia secondo la *empirically grounded type construction*

La tipologia che si intende utilizzare come strumento descrittivo è costruita induttivamente a partire dalla ricerca empirica sul campo con un approccio di *empirically grounded type construction* (Strauss, Corbin 1990; Kluge 1999). Essa è una costruzione che si presuppone non si realizzi esclusivamente sulla base delle conoscenze teoriche in un campo dato di fenomeni; bensì è il risultato di un *processo di raggruppamento* dei casi osservati nel corso stesso della ricerca empirica. Come si compie il raggruppamento dei casi? Il fenomeno che si vuole tipizzare viene descritto attraverso alcuni gruppi o *tipi* con l'aiuto di uno o più *attributi* (Bailey, 1994: 1; Friedrichs, 1983: 90; Hauptert, 1991: 240; Sodeur, 1974: 1). Gli elementi all'interno di un tipo devono essere simili e le differenze fra i tipi devono essere significative.

I gruppi costruiti con gli *attributi comuni* descritti dalla costellazione particolare di queste *proprietà* costituiscono il *tipo*.

Secondo Lazarsfeld (1937) e Barton (1955) il tipo può essere definito come *combinazione dei relativi attributi*. Ma – tratto qualificante di una tipologia *empirically grounded* – tra le singole proprietà non devono sussistere solo *correlazioni empiriche* (*Kausaladaequanz*, Weber 1972/1921: 5), ma anche *relazioni espressive* (*Sinnadaequanz*, Weber 1972/1921: 5). Per Weber i concetti di *Sinnzusammenhang* (contesto di senso) e *Sinnadaequanz* (adeguatezza rispetto al senso) rinviano al fatto che perché condotta possa essere qualificata come comprensibile deve essere *Sinnadaequat*, cioè *occorre che l'attore le dia una forma tale da renderla, nel contesto in esame, adeguata alle sue (dell'attore) intenzioni*. In caso contrario non c'è nessuna azione sociale, dal momento che non ci sono le basi per *comprendere l'azione* né da parte del *destinatario* né da parte dell'*osservatore*. Comprendere il comportamento degli attori significa mettere in luce la ratio (sociale) delle loro attività, delucidando i concetti e le *ragioni pratiche* (che nella *grounded theory* diventano categorie sostanziali) che li guidano. L'intelligibilità non dipende dall'intuizione degli stati della mente del soggetto bensì dalla ricostruzione razionale del “contesto di senso” e quindi del sistema di regole al quale l'azione va riferita. Cosicché il vantaggio della spiegazione intenzionale è che essa consente di decifrare le azioni a partire dai motivi che guidano l'attore senza rinunciare alla ricerca delle regolarità di comportamento.

Becker (1968/1950), McKinney (1969, 1970) e Bailey (1973) hanno sottolineato che sia le *regolarità empiriche* (*Kausaladaequanz*) sia le *relazioni espressive* (*Sinnadaequanz*) devono essere considerate nell'analisi dell'azione sociale, per riuscire a *spiegare* e *comprendere* i tipi di azione sociale (Weber 1972/1921: 5). Riflettendo su forza e debolezza della *grounded theory*, Kelle e Kluge (1999) fanno altresì notare come le indagini empiriche hanno bisogno della conoscenza teorica, perché le indagini non possono essere effettuate in maniera puramente induttiva. Se è vero che la ricerca sociale qualitativa deve basarsi sull'analisi di categorie sostanziali del pensiero, poiché anche le dichiarazioni espressive circa la realtà sociale sono “un fatto” e non un costruito esterno, è anche vero che i tipi sono sempre *costruzioni ipotetiche* (cioè *dipendono dagli attributi* che costituiscono la base per la tipologia).

4.3.2. Regole per la costruzione empirica della tipologia

A partire da queste considerazioni riguardanti il concetto di tipo, possono essere distinte quattro fasi dell'analisi nel processo di costruzione di una tipologia (Kluge, 1999).

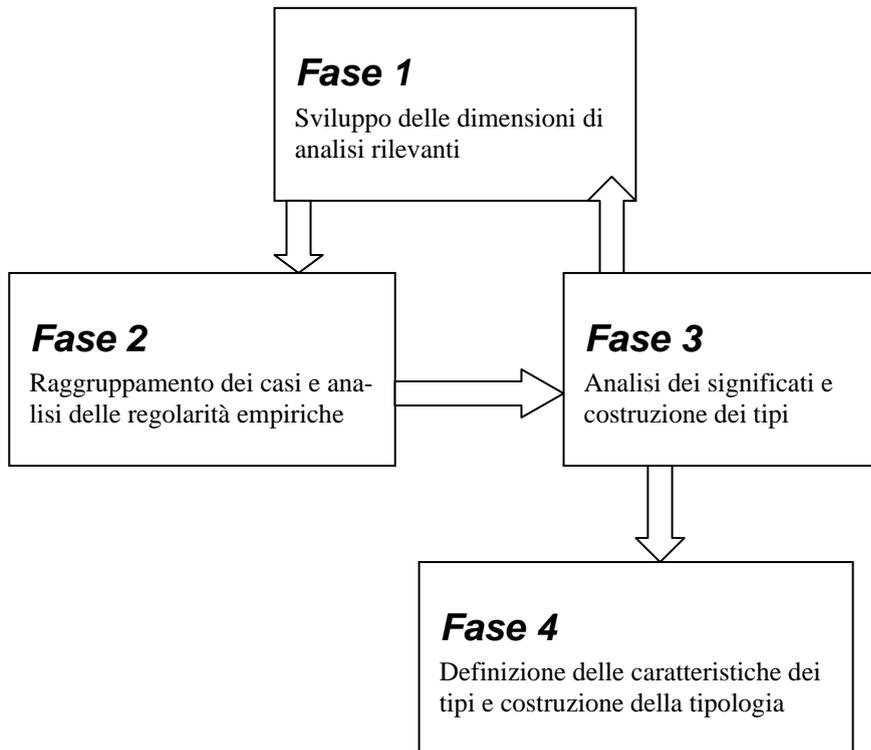


Figura 4.6 – Modello di costruzione dei tipi

Se il *tipo* è definito come *combinazione di attributi*, in primo luogo c'è bisogno di conoscere le *proprietà* e/o le *dimensioni*, che costituiscono la *base per la tipologia*. Con l'aiuto di questi attributi, possono essere individuate precisamente le somiglianze e le differenze fra gli elementi di ricerca (persone, gruppi, comportamento, norme, città, organizzazioni, ecc.).

I gruppi e i tipi costruiti devono essere descritti con l'aiuto di queste proprietà. Per gli studi quantitativi dotati di indici standardizzati queste variabili e i loro attributi ammissibili possibili devono essere definiti già prima della raccolta di dati. Negli studi qualitativi, queste proprietà e le loro dimensioni devono essere elaborate e "dimensionalizzate" durante il processo di analisi per mezzo dei dati raccolti e della conoscenza teorica (Strauss 1987; Strauss, Corbin, 1990; Kelle, Kluge, 1999: 67).

I casi vengono quindi raggruppati (es: gruppo delle interviste – nucleo) per mezzo delle proprietà definite e delle loro dimensioni e i gruppi identificati anche sul versante delle regolarità empiriche.

I casi che sono *assegnati a una combinazione di attributi* devono poi essere confrontati a vicenda, per controllare l'omogeneità all'interno del gruppo costruito che costituisce la base per la definizione dei differenti tipi successivi.

Infine i gruppi devono essere confrontati l'uno con l'altro per controllare se c'è eterogeneità sufficientemente elevata a livello della tipologia.

Se i fenomeni sociali esaminati devono essere sia “compresi” sia “spiegati” vanno analizzate le relazioni espressive che costituiscono la base dei gruppi e/o delle combinazioni empiricamente fondate degli attributi. Il fine è la riduzione dello spazio di attributo e quindi dei gruppi (cioè delle combinazioni di attributi) ad alcuni tipi. In sostanza le analisi conducono alla definizione degli attributi [fase 1] che devono essere considerati nella costruzione del tipo. Lo spazio di attributo deve essere completato in rapporto alle regolarità empiriche [fase 2] e alle relazioni espressive [fase 3]. Inoltre, negli studi qualitativi, gli intervistati possono commentare esplicitamente e lungamente i rapporti di ricerca elaborati a questo stadio. Cioiché, le relazioni espressive possono essere analizzate molto più in profondità che con il trattamento di dati standardizzati. Per questo motivo la terza fase può dare esito a sua volta allo sviluppo di rilevanti dimensioni di analisi [ritorno alla fase 1] che vengono ri-analizzate raggruppando i casi e osservando le regolarità empiriche [fase 2].

4.3.3. Costruzione della tipologia: profili tipici del lavoratore della conoscenza

Dopo la sintetica premessa metodologica proponiamo qui di seguito una tipologia ricavata dal raggruppamento dei casi. I casi sono stati confrontati l'un l'altro e analizzati sulla base delle caratteristiche essenziali, definite dalle regolarità empiriche e dai significati, e raggruppati secondo il metodo delle interviste mucchio.

Ne risultano tre modelli di esperienza lavorativa nel campo dei lavori della conoscenza. Ogni tipo/modello è descritto sulla base di un tipo di traiettoria lavorativa che contiene la successione delle regolarità empiriche e delle categorie sostanziali presentate lungo ciascuna storia socioprofessionale, con particolare attenzione agli aspetti informali della condizione.

Naturalmente ogni caso riporta una storia a sé con date caratteristiche, una storia specifica, una cultura del lavoro e aziendale distinta. Ma pur senza cancellare le specificità emergono tre macro profili che possiamo così riassumere:

- Il neo artigiano tecnologico o lavoratore della conoscenza a informalità ambivalente;
- l'innovatore o lavoratore per il quale l'informalità è una risorsa;
- il precario o lavoratore a informalità rischio.

Non risultano casi in cui l'informalità appare indifferente nel percorso socioprofessionale.

**Tipo I:
informalità
ambivalente**

Il tipo “ambivalente” contiene le figure per le quali l’informalità ha avuto un’influenza sia positiva che negativa nella carriera professionale. L’informalità assume la tonalità ambivalente di risorsa e limite. Contratti temporanei, senso di temporaneità, “navigare a vista”, si presentano uniti a identificazione e passione per il lavoro. Orari illimitati, attitudine per il lavoro a obiettivi vanno insieme a un grande investimento di tempo ed energia. Si potrebbe dire: autosfruttamento ma non alienazione. Per questo è importante riuscire a restare nel network socioprofessionale. I lavori sono instabili ma prestigiosi, si accettano compensi bassi a fronte di un impegno lavorativo anche elevato, oppure redditi alti però discontinui. Il primo tipo include le figure per le quali il livello dell’informalità non va a diminuire nel corso del tempo. In questo gruppo si raccolgono situazioni in cui la discontinuità e l’informalità si protraggono nel tempo. Tendenzialmente, l’uscita dall’informalità si presenta raramente, comunque consolidando dei legami informali preesistenti, raramente vi è convergenza verso relazioni lavorative più stabili. Di questo raggruppamento fanno parte la maggioranza degli intervistati nella ricerca empirica, sia uomini sia donne: costituiscono il gruppo più numeroso per il quale le caratteristiche si delineano con maggiore chiarezza. Sono comprese uniformemente tutte le filiere di attività. In questo gruppo, le carriere lavorative sono complessivamente coerenti e continue, pur essendo frammentate tra i vari contratti ed esperienze. Sono profili che nella loro frammentarietà contrattuale e in termini di luoghi fisici e datori di lavoro comunque riferiscono di incarichi coerenti o ricombinabili tra loro; sono riusciti a costruirsi una professione in senso lato, tenendo conto di quanto questo termine racchiuda attività più eterogenee e implementabili che in passato.

L’informalità ambivalente delle condizioni di lavoro viene declinata in maniera differente a seconda del genere. Le donne intervistate nella fase di accesso alla carriera lavorativa non presentano inizialmente atteggiamenti differenti dai colleghi maschi *knowledge workers*. Sono comuni il grande impegno e la passione per il lavoro uniti alla discontinuità dei contratti. Durante lo sviluppo della carriera professionale però il tracciato della loro traiettoria lavorativa presenta percorsi più flessibili. Le donne adottano strategie multiple. Non hanno quasi mai periodi di disoccupazione, però svolgono spesso più professioni contemporaneamente, insegnante a tempo determinato e *video maker* freelance, educatrice part-time e ricercatrice. Impiegano più risorse e più energie, investono in modo flessibile e in maniera più caotica. Tuttavia il distinguo è chiaro: uno dei due lavori serve spesso per mantenersi economicamente e l’altro per cercare di inserirsi professionalmente. La maternità e l’autonomia economica vengono spesso rimandate. Le carriere sono continue e presentano pochi o inesistenti periodi di disoccupazione.

Per tutti i *knowledge workers* di questo gruppo l’identità socioprofessionale appare spesso definita come un’identità a termine, a seconda della durata del-

	<p>le attività. Le attività a progetto e la durata contingente delle stesse opera come un dispositivo costituente dell'identità (cfr. la categoria sostanziale di transizione).</p> <p>Le risposte su come ci si rappresenta il proprio futuro e come si intende affrontarlo mostrano che spesso gli intervistati non possiedono a priori strategie fortemente orientate, esplicitabili e comunicabili. Emerge la difficoltà a programmare il futuro a lungo termine. Quest'atteggiamento non ci sembra interpretabile come mancanza di progettualità e di fiducia tout court verso se stessi o difficoltà a proiettarsi nel futuro. Ci sembra piuttosto un diffuso "navigare a vista", un proiettarsi nel futuro in maniera assolutamente circoscritta sulla base delle opportunità che di volta in volta si profilano. In generale, in questa ambivalenza sostanziale che mixa autonomia e autosfruttamento, i partecipanti si ritrovano anche quando rileggono la propria intervista.</p>
<p>Tipo II: informalità risorsa</p>	<p>Indica il lavoratore (principalmente di genere maschile, età adulta e senza grandi impegni sociali) di tipo "innovativo" professionalmente riuscito, per il quale l'informalità è principalmente una risorsa. Il suo sviluppo professionale si è espresso con la gestione e la socializzazione del rischio socioprofessionale. Ha redditi medio-alti quand'anche continuativi. Per questo lavoratore riuscire a restare nel network socioprofessionale e realizzarsi nel campo di attività sono sentiti come elementi più significativi che non la stabilità contrattuale. Connettività, conoscenze aggiornate in termini di skills ma soprattutto competenze e conoscenze trasversali, network e uso di tecnologie mobili; sono questi i punti di forza su cui fare leva. Peculiare è che le conoscenze ritenute più preziose vengono acquisite mediante apprendimento informale e sono strumenti di mobilità sociale. Le carriere si delineano con la cumulatività delle esperienze lavorative, anche quelle transitorie ed eterogenee quando creano dei percorsi ascendenti. Questo profilo tipo usualmente presenta percorsi lavorativi di tipo nomadico tramite più contratti sviluppati nel corso del tempo nonché attraverso più ambienti sociolavorativi. Sono frequenti i comportamenti di infedeltà aziendale. Lo spostamento verso condizioni contrattuali o posizioni lavorative ritenute più conformi risulta essere un comportamento frequente, talvolta rappresenta forme di contrattazione individualizzata, altre volte maschera forme di conflitto. C'è significativa mobilità territoriale. Alle volte si tratta di percorsi "orientati" dove i singoli combinano originalmente sequenze di attività che permettono la crescita di capacità ricollocabili in altri contesti e dunque vi è un chiaro elemento di intenzionalità di tipo processuale. Il "navigare a vista" si fa razionalità processuale. In alcune traiettorie sono chiaramente individuabili anche dei precisi "punti di svolta" che hanno messo in contatto i singoli con nuovi contesti lavorativi. Essenziale in questo profilo è l'uso cooperativo e spontaneo della tecnologia mobile. La connettività è lo spazio nel quale il lavoro si è riterritorializzato a livello organizzativo, le connessioni e le disconnessioni rappresentano le</p>

	<p>possibilità, gli accessi e le uscite dai network aziendali e da enclave sociali. Sono presenti atteggiamenti di cooperazione e competizione congiunti. La solidarietà tra colleghi è frequentemente limitata all'obiettivo condiviso. Fanno parte di questo gruppo principalmente adulti senza grandi impegni familiari; nella maggioranza dei casi si tratta di persone (uomini e qualche volta donne) prive di figli. Prevalgono le attività legate al web e alla <i>creative economy</i>.</p>
<p>Tipo III: informalità rischio</p>	<p>Figure del tipo “precario”. Si tratta di figure per le quali l’informalità si presenta come rischio che viene talvolta subito, talvolta gestito. L’informalità può assumere degli aspetti regressivi, fortemente ambivalenti e contraddittori per quanto riguarda la regolazione del rapporto di lavoro, le tutele immediate e le protezioni sociali del lavoro. Essa diviene evidente soprattutto nelle fasi della vita in cui più stringenti si fanno sentire i bisogni di sicurezza sociale. L’informalità che riguarda le relazioni di lavoro acquisisce una generale tonalità di incertezza e assume una particolare valenza negativa in maniera selettiva nei confronti di alcuni profili lavorativi quali i lavoratori pur qualificati con elevata formazione ma che possiedono meno capitale sociale. Il rischio diviene critico per coloro che sono marginalizzati dal network professionale.</p> <p>Questo terzo gruppo mostra come e a quali condizioni anche i lavoratori con un elevato titolo di studio possono diventare precari. I profili mostrano alcune delle specifiche condizioni intrappolanti nella precarietà secondo le molteplici nozioni di precarietà che vengono suggerite dalle narrazioni.</p> <p>Tra i <i>knowledge workers</i> un senso possibile di precarietà riguarda la difficoltà a far convivere l’offerta di lavoro con le proprie abilità e aspirazioni: la precarietà è percepita allora come la non corrispondenza tra le aspettative e le capacità lavorative dei singoli da un lato e le collocazioni nel mercato del lavoro dall’altro.</p> <p>In secondo luogo, il senso di precarietà ha a che fare con la mancanza di protezioni contrattuali e sociali adeguate riguardanti la salvaguardia della continuità professionale nel campo di attività e la continuità di reddito. La laurea debole o con competenze non spendibili o non aggiornate è uno dei fattori di impatto immediato. La mancanza di un network socioprofessionale a cui fare affidamento in termini di protezione sociale è un altro elemento decisivo. Non da ultimo gioca un ruolo significativo la bassa protezione sociale iniziale derivante dalla provenienza familiare originaria. Tutti questi elementi di debolezza pesano in quando posti in una situazione di flessibilità senza tutele.</p> <p>In questo tipo il rischio viene percepito anche dai più giovani che, per via della posizione di accesso al network sociolavorativo, rimangono inizialmente a lato della vita professionale; ma viene vissuto con molta meno drammaticità, anzi talvolta viene rappresentato positivamente come chance.</p> <p>Per le donne in età di maturità riproduttiva l’informalità e discontinuità dei contratti diventano spesso critiche dinanzi a eventi sociali “fisiologici”</p>

quali l'abitare al di fuori della famiglia d'origine, il diventare genitori o la malattia di un familiare. L'ambiente familiare e più in generale i legami forti sembra inoltre che rivestano un'importanza maggiore nella carriera delle donne rispetto a quanto non appare per i colleghi maschi. Infatti per le donne le relazioni informali familiari, oltre che una risorsa risultano un vincolo in termini di impegno e soprattutto incidono notevolmente nel confermare o nel disconoscere il valore della persona.

L'età, a questo proposito, è un fattore decisivo, se si è oltre i 35-40 anni, particolarmente per le donne, ciò agisce da linea di demarcazione per i percorsi lavorativi che assorbono progressivamente più elementi di rischio man mano che il tempo trascorre. Più forte in questo gruppo diventa allora la propensione alla stabilizzazione del contratto e del reddito piuttosto che il bisogno di autorealizzazione professionale.

Abbastanza tipica da parte delle donne è la rinuncia calcolata alla piena realizzazione professionale per un'attività meglio tutelata contrattualmente.

In generale, in questo terzo gruppo le carriere lavorative aspirano a essere coerenti e continue ma vengono frammentate tra vari contratti, diversi luoghi fisici e differenti datori di lavoro. I percorsi professionali, nella misura in cui dipendono eccessivamente dall'iniziativa del singolo, sono caratterizzati da alta informalità, sommano incarichi coerenti con la propria formazione e attività contingenti legate al bisogno di dare continuità al reddito per ovviare a periodi di disoccupazione, mostrando che può venire meno la cumulatività delle conoscenze e così anche la carriera professionale. Spesso le traiettorie contengono poche opzioni possibili e c'è costrizione piuttosto che scelta. O comunque sottoutilizzazione in impieghi che richiedono minori competenze e poca mobilità ascendente.

Inoltre l'incertezza contenuta in simili posizioni di lavoro discontinue e incentrate sull'informalità delle relazioni di lavoro, se si protrae, ingenera sistematicamente l'incapacità di scegliere e agire secondo le responsabilità della vita adulta; prevale il posticipare le fasi dell'esistenza. Secondo le poetiche espressioni usate dai partecipanti, le aspettative di breve periodo creano il "pensiero al tempo presente", la sensazione di "stabile insicurezza" e di "furto del futuro".

In questa tipologia, teoricamente, oltre ai tipi così descritti avremmo dovuto includere anche un quarto tipo, *a informalità "indifferente"* che racchiuderebbe i profili per cui l'informalità non ha alcuna valenza nello sviluppo professionale e il rischio è del tutto assente. È un caso limite definibile per completezza teorica del modello. Ma nel nostro campione non c'è neppure un caso per il quale l'informalità non ha avuto un qualche ruolo, dalla formazione, alla ricerca del lavoro, alle tutele, all'organizzazione del lavoro. Non ci sono dunque casi inclusi in questo gruppo limite. Si noti che anche per i lavoratori con più tutele contrattuali (*contractors* e

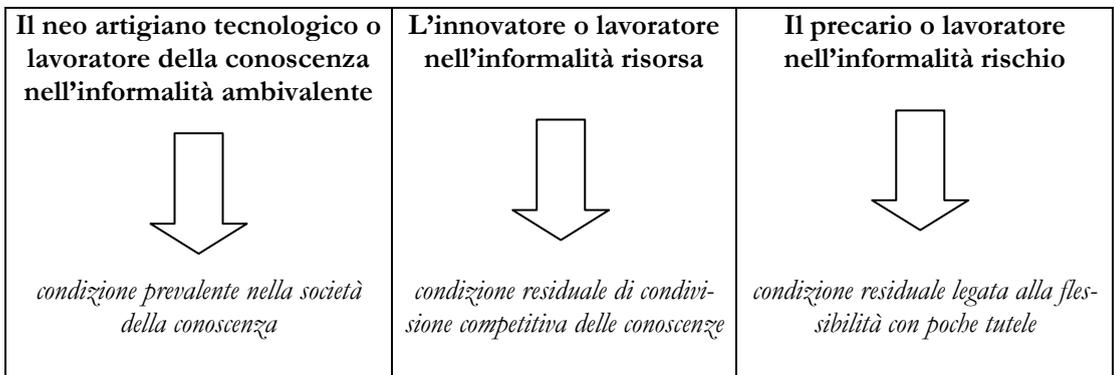
lavoratori a tempo indeterminato presso grandi aziende) nel nostro campione, l'informalità ha avuto un ruolo significativo per lo sviluppo della traiettoria professionale.

Il raggruppamento dei casi secondo il metodo delle interviste mucchio ha permesso di individuare un profilo tipo prevalente di condizione di lavoratore della conoscenza caratterizzato dall'ambivalenza dell'informalità nel quale si concentra la maggioranza dei casi. Si tratta di narrazioni in cui emerge che l'informalità e in particolare la conoscenza acquisita informalmente nei network sociali è fattore di promozione sociale ma viene controbilanciata da elementi di incertezza nello sviluppo della traiettoria socioprofessionale.

Il raggruppamento dei casi ha individuato in maniera residuale due ulteriori gruppi di interviste che si differenziano rispetto al gruppo principale. Questi due gruppi sono caratterizzati da casi in cui l'“informalità è vissuta come risorsa” e da casi in cui l'“informalità è vissuta come rischio e precarietà”. Ogni gruppo di interviste racchiude un insieme di casi (racconti sintetizzati per elementi essenziali e confrontabili) con attributi somiglianti. I casi si assomigliano in larga misura essi stessi a “livello del tipo”, con affinità riguardo alle proprietà definite e alle regolarità empiriche.

I tipi così costruiti sono stati descritti estesamente per mezzo delle loro combinazioni di attributi e relazioni espressive risultanti dal confronto.

Figura 4.7 – Tipologia di profili del lavoro della conoscenza



Fonte: nostra elaborazione

Conclusioni

L'obiettivo di questo studio era quello di tratteggiare un discorso sulla soggettività dei *knowledge workers* calato in un peculiare contesto sociale, avendo come principali modelli e riferimenti metodologici il Bourdieu di *Ragioni pratiche* e la tradizione dell'inchiesta sociale e della "conricerca" (Alasia, Montaldi, 1960; Alquati, 1976; 1993; Bologna, 1997; Beccalli, 2009).

La ricerca si è sviluppata in tre parti: di carattere introduttivo la parte teorica, la seconda parte di ricognizione quantitativa del fenomeno dei lavori della conoscenza; al centro i risultati della ricerca empirica etnosociologica basata su incontri e interviste e volta ad approfondire qualitativamente la condizione soggettiva di uno spaccato del lavoro della conoscenza a Torino.

La parte teorica introduttiva ha ricostruito, a partire dal concetto di postfordismo (inteso come diffusione del rischio secondo l'approccio di Ulrich Beck), la discussione sui modelli della trasformazione dal lavoro fordista, regolato e centralizzato, all'economia degli eventi e delle esperienze, collegata alle reti lunghe. L'assunto è che dal rischio concentrato tipico nell'impresa fordista siamo passati al rischio diffuso nella società e nelle forme polverizzate del lavoro. In questo quadro si inserisce e si richiama il dibattito più recente sulla definizione della *knowledge economy* e dei lavori della conoscenza. Ciò permette di avanzare l'ipotesi euristica che questi lavori presentino un peculiare intreccio di precarizzazione e caratteri innovativi, ipotesi che uno studio qualitativo di caso può contribuire ad affrontare in profondità nelle sue molteplici dimensioni senza ovviamente la pretesa di pervenire a risultati generalizzabili.

La seconda parte ha trasposto quindi il discorso sul caso della trasformazione postfordista di Torino e si è incentrata su alcune filiere di produzione della *knowledge* e della *creative economy*, nello specifico sulle filiere dell'informatica, dei nuovi media, dei prodotti web, audio, video, cinema, cultura e formazione. Sulla base delle recenti ricerche sulla composizione dei lavoratori della conoscenza a Torino (Berta, Pichierri, 2007; Cominu, Musso, 2009) si è approssimata la consistenza quantitativa della *knowledge economy* torinese in termini di trend occupazionali come cornice della ricerca empirica qualitativa. I dati ancorché parziali indicano che anche Torino negli ultimi decenni si è terziarizzata, non solo per la de-verticalizzazione della *big*

company, ma anche per i fenomeni di proliferazione (*mushrooming*) di nuove attività eterogenee variamente legate alla *knowledge economy*¹¹⁶.

Emergono a questo proposito luci e ombre dal punto di vista occupazionale. Le luci: negli ultimi dieci anni i lavori della conoscenza sono aumentati – secondo la definizione che ne fornisce Butera (2008) di insieme sociale professionale composto da tecnici, *professionals* e manager con un grado medio-alto d’istruzione – mentre vi è stata una sensibile contrazione di lavori fordisti in termini assoluti e percentuali. Anche nell’insieme delle forze del lavoro si è avuta una sorta di relativa compensazione verso l’alto, pur tenendo ovviamente conto del fatto che una parte del nuovo terziario ci restituisce figure di *knowledge workers*.

Ma vi sono anche ombre: all’interno dei lavori della conoscenza l’aumento occupazionale più consistente riguarda il lavoro dei tecnici di medio livello e non dei *professionals* o delle professioni qualificate e creative. Pur in un quadro mutato, permane quindi nel lavoro della conoscenza una componente di lavoro cognitivo neo-taylorizzato o neo-taylorizzabile, eseguibile mediante l’applicazione di protocolli tecnici ampiamente previsti, sostituibile e caratterizzata da conoscenze a rischio di obsolescenza (Cominu, Musso, 2009).

Dunque, siamo di fronte a uno scenario di trasformazione in cui il lavoro della conoscenza è cresciuto in modo stratificato soprattutto grazie all’aumento prevalente di una sua componente particolare, quella meno dinamica. Tuttavia le forme più innovative, neo-artigianali e soggettivamente gratificanti (Sennett, 2008) del lavoro della conoscenza restano una componente effettiva che segna il cambiamento, seppure essa non appaia una componente quantitativamente maggioritaria.

La terza parte ha esposto i risultati della ricerca empirica sul campo – il cuore di questa ricerca – sulla base della raccolta e dell’interpretazione di trentanove interviste a *knowledge workers*, con le narrazioni di esperienze di lavori temporanei (e non). Queste interviste sono state raccolte durante alcuni significativi “eventi” torinesi tra fine 2006 e inizio 2007: Virtuality, Linux Day, Artissima, Festival del Cinema. Sono interviste a informatici, programmatori, sviluppatori, lavoratori delle telecomunicazioni e della ricerca universitaria, *webdesigners* e *web workers*, artisti digitali, formatori, ricercatori, designers industriali, giornalisti, traduttori, fotografi, *videomakers*. Profili lavorativi che presentano esperienze di lavoro innovativo seppure temporaneo e dunque richiamano e sondano quella quota di lavoro “nuovo” che sta emergendo.

L’interpretazione delle interviste, il raggruppamento dei casi e la costruzione di una tipologia ha consentito di delineare un insieme di caratteristiche tipiche del lavoro della conoscenza; si tratta di un tipo “ideale” che però non ha nulla di prescrittivo, bensì, descrive soltanto un insieme di elementi ricorrenti – i più frequenti nelle narrazioni della nostra ricerca empirica – che definiscono così un profilo professionale “ideale” costruito induttivamente.

¹¹⁶ Non si è potuto affrontare in questa sede la delicata problematica delle difficoltà delle attuali classificazioni statistiche nel rilevamento dei lavori della conoscenza. Rimandiamo alla già richiamata ricerca in corso di pubblicazione condotta dai ricercatori Cominu e Musso (2009).

Tralascio in queste conclusioni di richiamare gli aspetti di metodologia qualitativa e di *grounded theory* che hanno permesso di sviluppare l'interpretazione delle interviste e l'elaborazione della tipologia per passare direttamente a sintetizzare i risultati della ricerca empirica.

La ricerca, rispetto alle letture prevalenti sulla condizione dei *knowledge workers* è pervenuta a risultati originali. L'esperienza soggettiva dei *knowledge workers* è stata descritta, nella letteratura, prevalentemente attraverso il ricorso a stereotipi oppure a categorie particolari che assumono di volta in volta singole frazioni di lavoratori presentate come composizione generalizzata. Alcuni autori li hanno rappresentati tout court come nuova "élite" su una sorta di utopia un po' mitizzata della creatività (Formenti, 2000; Florida 2006). Sul versante opposto è proposta l'immagine dei *net slaves* o del precariato della rete, con un'interpretazione che li mostra esclusivamente come "vittime" delle forme de-regolate di funzionamento del mercato del lavoro (Lessard, Baldwin, 2000; Sennett 2001; 2008). La nostra ricerca ha cercato di sondare la rappresentazione soggettiva di alcuni lavoratori in carne ossa mettendo così al vaglio queste opposte letture. Restituendo in profondità il punto di vista dei *knowledge workers* sulle loro esperienze reali, i risultati rimandano l'idea di una condizione socioprofessionale di forte *ambivalenza non risolvibile* tra precarietà e innovazione.

La condizione del lavoratore della conoscenza è stata indagata a partire dall'assunzione iniziale orientativa secondo cui il rischio (nella accezione di cui parla Beck) investe i soggetti in più modi e in particolare rispetto ai diritti sociali e del lavoro, con aspetti di precarietà connessa alla debolezza delle tutele formali previste dai contratti atipici e alla peculiare condizione dei lavoratori autonomi. Le narrazioni dei *knowledge workers* hanno suggerito come approfondire e precisare questo quadro di partenza. I risultati mostrano che la percezione del rischio da parte dei lavoratori non si incentra esclusivamente e principalmente sulla mancanza delle tutele formali e contrattuali, bensì sul *rischio che vengano meno le tutele informali* su cui in questo mondo socioprofessionale si fa forte affidamento.

Non è possibile leggere soltanto l'informalità come risorsa o viceversa, al contrario, l'informalità come trappola della precarietà. Mentre nei lavori genericamente atipici e flessibili l'informalità viene infatti declinata prevalentemente a senso unico nel senso della precarietà e della debolezza-assenza delle tutele, l'elemento che più colpisce nei racconti biografici dei lavoratori della conoscenza è che l'informalità nelle sue diverse dimensioni (organizzativa, nelle relazioni di lavoro, nella formazione) risulta indissolubilmente ambivalente come elemento peculiare di questo segmento del lavoro. Il raggruppamento dei casi e la costruzione della tipologia ci ha permesso di delineare un tipo prevalente di profilo di lavoratore della conoscenza in cui gli elementi di forza dell'informalità si presentano congiuntamente agli aspetti critici.

L'informalità delle relazioni descritta dai partecipanti contiene pertanto una profonda e *costitutiva ambivalenza* (Alquati, 1997; 2003) che intreccia e ridefinisce le nozioni di precarietà e di innovazione basate sul rischio. Una situazione che non è resa adeguatamente dal concetto di *capitale sociale embeddedness* (Granovetter, 1991), che si presta solo parzialmente a descrivere la condizione socioprofessionale dei *knowledge workers*.

Dal punto di vista analitico possiamo enumerare i diversi aspetti in cui si rifrange l'*ambivalenza dell'informalità*, distinguendoli come *informalità delle tutele* e delle *relazioni di lavoro*, *informalità della formazione*, *informalità organizzativa e dei ruoli professionali*.

Un ulteriore e complementare aspetto che attraversa trasversalmente e intensamente le narrazioni è quello della caratterizzazione *contingente*: delle esperienze lavorative, delle relazioni di lavoro, dei contatti lavorativi, delle conoscenze a rischio di obsolescenza. L'*orizzonte a progetto*, l'essere immersi in una logica di *task orientation*, coinvolgente, temporanea e revocabile, parte dal livello contrattuale ma investe per intero le biografie professionali e ne modifica la tonalità riconfigurando la definizione delle identità.

Le identità risultano inoltre permeate dalla *pluralità delle esperienze*, ovvero dalla differenziazione delle condizioni e dalla *fluidità* delle condizioni che rimanda alla mutevolezza delle posizioni temporaneamente raggiunte, cosa ben diversa dal semplice senso del contingente.

Nell'insieme, queste dimensioni concorrono a definire un nuovo senso di autonomia in questo tipo di lavoratori, fortemente legato alle competenze conoscitive da incrementare e innovare e non disgiunto quindi dal vincolo-risorsa del network, relazionale prima che tecnologico.

Sintetizzando il percorso e gli interrogativi che hanno guidato questa ricerca alla luce delle *categorie sostanziali* (De Maziere, Dubar 1997/2000; Bertaux, 1998) emerse dalle narrazioni proviamo ora a trarre alcune parziali conclusioni entrando nel merito del delinearsi di una condizione tipica della soggettività di un segmento dei lavori della conoscenza.

Dapprima è importante ritornare sulla natura informale delle relazioni, che è risultata centrale per comprendere le traiettorie individuali.

Tutele informali

Le tutele informali descritte nelle narrazioni risultano essere di vario tipo. In estrema sintesi: il network delle conoscenze lavorative e professionali costituisce l'ambiente immediato in cui poter spendere le propria attività; e a cui ricorrere in caso di difficoltà; mentre il network delle relazioni familiari e amicali funziona come elemento ambivalente di protezione sociale e valorizzazione. Questo è cruciale per descrivere la condizione dei *knowledge workers* insita nell'ambivalenza dell'informalità di queste relazioni. L'informalità prodotta dai profondi processi di deprocedimentalizzazione, deistituzionalizzazione delle strutture organizzative, destandardizzazione del lavoro e diffusione del rischio, da un lato è vissuta come una risorsa, un capitale sociale fonte di opportunità, informazioni, relazioni; d'altro canto allorché si sostituisce alla continuità e alle tutele contrattuali forti, appare come limite.

Come si esplica l'informalità delle tutele? Nella pluralità di condizioni professionali e contrattuali i lavoratori della conoscenza devono confrontarsi con un comune problema: garantirsi una continuità lavorativa e di reddito portando contemporaneamente avanti la propria capacità innovativa nell'ambito di attività data. E questo vale anche per i lavoratori ad alta specializzazione per i quali permane il rischio legato alla discontinuità lavorativa.

Da un lato, i lavoratori raccontano che spesso continuano a lavorare anche nei periodi di interruzione del contratto accettando di non percepire remunerazione pur di non perdere il contatto con l'impresa e di non uscire dal network socioprofessionale nel quale tanto fatico-

samente si sono inseriti. Anche nei periodi coperti contrattualmente, talvolta i pagamenti non risultano regolari o addirittura è necessario sollecitare ripetutamente affinché il proprio lavoro venga remunerato. È necessario *mantenere vivo il rapporto di fiducia* per riuscire a recuperare quanto maturato. D'altro lato permane comunque il problema della continuità del lavoro e del reddito. Per i lavoratori con contratti temporanei la situazione di incertezza del reddito è inoltre amplificata dall'impossibilità di accesso tradizionale al credito per il quale sono richieste garanzie reali quali la continuità della retribuzione mensile prevista nei contratti a tempo indeterminato. La ricerca mostra allora che, a fronte di queste situazioni, i lavoratori si sostengono facendo riferimento all'aiuto delle *reti informali*, in primis la famiglia d'origine (in particolar modo per i più giovani) e/o attraverso il sostegno economico del partner. In seconda battuta, attivano forme di risparmio precauzionale. Si tratta di una forma di risparmio forzoso ma spesso necessario che non viene né investito né utilizzato per sviluppare l'attività, proprio perché deve far fronte alle incertezze di un'esistenza lavorativa segnata da solitudine e *individualizzazione*. Pare che il risparmio sia eccessivo ed esprima principalmente la percezione soggettiva dell'incertezza anziché un'evenienza concreta possibile. Una buona parte degli intervistati ha comunque fatto ricorso alla famiglia d'origine (o sa di poterci contare) attraverso forme dirette (prestiti nel momento del bisogno) o indirette (ad esempio una casa acquistata con il sostegno dei genitori).

In generale, *l'informalità delle reti familiari* e la presenza di legami forti sembrano costituire un'efficace protezione socioeconomica soprattutto realizzando le condizioni favorevoli atte a conseguire titoli di studio alti e a sostenere i giovani nella fase iniziale di accesso al lavoro. Tuttavia, come hanno già evidenziato alcuni autori (Reyneri, 2002; Luciano, 2002), questa costruzione *spontanea, informale e solidaristica* è *distorsiva* in quanto riproduce le iniziali condizioni di partenza e, intatte o amplificate, le diseguaglianze sociali. *L'ambivalenza dell'informalità mostra qui una delle sue facce oscure*. Ragion per cui ai giovani provenienti da famiglie di ceto medio-alto vengono offerte le possibilità e le opportunità di fatto negate ad altri. Per le medesime ragioni, l'informalità della protezione sociale familiare unita all'incertezza rispetto alla collocazione lavorativa crea le condizioni favorevoli al riprodursi di un altro fenomeno tipico della società italiana, la permanenza dei giovani all'interno del nucleo familiare sino all'età adulta e il loro rimandare scelte e responsabilità che ad essa dovrebbero corrispondere. Il ricorso all'aiuto della famiglia d'origine viene tuttavia considerato normale da parte di alcuni degli intervistati (Bertolini, 2002), da altri viene vissuto criticamente come sintomo di incompiutezza del proprio percorso professionale e come questione sociale. Interessante notare come, più in generale, solo in ultimo si faccia conto sugli ammortizzatori sociali, sussidi e forme di sostegno al reddito erogati.

Network socioprofessionali e reti informali come ambiente lavorativo

Le reti sociali informali e "amicali" costituiscono anche specificamente il principale canale efficace per trovare lavoro. Per i lavoratori con contratti temporanei, le reti sociali informali giocano un ruolo nel procurarsi nuovi contratti o garantirsi rinnovi. Essenziale dunque l'ampliamento dei contatti e il restare nel network. D'altra parte i lavoratori con un unico committente nel lungo periodo rischiano di essere molto vulnerabili. Si tratta di reti sociali informali, un bene prezioso a estensione continua che richiede da parte dei singoli attenzioni

e investimenti di tempo per poter mantenere alta la fiducia intersoggettiva al suo interno, pena la facile distruzione della rete o della propria posizione al suo interno (Bourdieu, 1980/1985; Coleman, 1990: 317).

Molte ricerche mostrano che, secondo la teoria granovetteriana della forza dei legami, i legami deboli sono i più utili per trovare lavoro (Granovetter, 1973/1991; Follis, 1998). Nel nostro campione però le cose non stanno esattamente così. Dalle narrazioni emerge che i legami deboli, amicali e basati su fiducia e reciprocità, funzionano bene per la ricerca del lavoro se a monte sussistono però integri i legami forti (normalmente familiari). I legami deboli di per sé non appaiono essere l'elemento dirimente. In sostanza brillano le traiettorie professionali nelle quali oltre a essere presenti un numero elevato di contatti "leggeri" nel proprio ambiente sociolavorativo vi sono anche solide relazioni familiari alle spalle. I contatti occasionali fungono da volano. È interessante però notare anche l'inverso: i legami forti, di per sé, per i nostri intervistati non conducono necessariamente a percorsi agevolati nella ricerca del lavoro.

Informalità della formazione

La formazione acquisita in ambiente informale risulta un terreno fondamentale per sopravvivere professionalmente, a fronte della sempre più veloce obsolescenza dei saperi. Così, la formazione veicolata direttamente e indirettamente dal network di amicizie e contatti, a fronte di contratti spesso temporanei, costituisce un'importante risorsa per non soccombere al rischio del mercato.

I diversi intervistati ritornano spesso sul network informale come ambiente privilegiato per l'aggiornamento di competenze e conoscenze. Connessioni e reti informali sono bisogni ricorrenti, non solo intese come strumenti tecnologici, ma anche come luoghi di relazione e circolazione di conoscenze e informazioni, luoghi di apprendimento, formazione, innovazione.

L'apprendimento informale attraverso la partecipazione al lavoro è la via preferita per la possibilità di sviluppare competenze ma è necessario che il lavoro si situi in un contesto favorente. Siamo di fronte a una socializzazione della cooperazione lavorativa che passa attraverso la costituzione di network informali intrecciata con il "fare società".

Il lavoro della conoscenza mostra qui un insieme di caratteristiche peculiari che bene evidenziano come una parte importante della formazione si sia deprocedimentalizzata e si situi oramai nell'informalità, a misura che essa si compone di apprendimento rapido, autonomia, capacità di rapportarsi a situazioni nuove, flessibilità, creatività, competenze comunicative e relazionali, attenzione al nuovo. L'innovazione degli atteggiamenti è esperita come un modo nuovo di disegnare da sé il proprio percorso professionale, di accedere a opportunità, relazioni sociali e possibilità di crescita.

Senza discutere in questa sede delle recenti ipotesi di Benkler (2007) sulla ricchezza delle reti, condivise del resto da molti altri autori, è necessario sottolineare che la formazione diventa più importante che in passato perché nel lavoro della conoscenza il ruolo e la professione altresì risiedono direttamente nel lavoratore, a differenza della tradizione fordista che definiva puntualmente i contenuti di lavoro e le posizioni. Diviene dunque decisivo l'aggiornamento formativo.

Informalità organizzativa

A differenza dell'epoca fordista sembra scomparso lo scarto tra l'organizzazione formale aziendale e l'organizzazione informale del lavoro. Nella storica impresa fordista esisteva infatti da un lato ufficialmente una formale organizzazione del lavoro a cui attenersi disciplinarmente e poi effettivamente tutto il lavoro veniva svolto secondo le pratiche dell'organizzazione informale del lavoro costituita dai lavoratori nel loro concreto operare; da cui la necessità aziendale di conoscere e misurare continuamente i tempi e i metodi reali di realizzazione del prodotto. Tra i *knowledge workers*, grazie alle tecnologie mobili, è come se l'"organizzazione informale" del lavoro si fosse sovrapposta e avesse completamente preso il posto dell'organizzazione formale dell'impresa.

Un'"organizzazione informale" che fa leva sul fatto che riuscire a restare nel network è la priorità che orienta l'azione. Ma a differenza del mondo fordista, l'ambiente organizzativo dei lavori della conoscenza non è circoscritto al singolo luogo di lavoro. I legami di fiducia e cooperazione non si limitano al collettivo lavorativo in senso stretto ma affondano nel magma della cooperazione sociale, negli ambienti di frequentazione in senso lato. Abbiamo profili lavorativi individualizzati, traiettorie professionali in cui legami sociali durevoli sono spesso situati in un network oltre il temporaneo luogo fisico di lavoro.

Mentre nel mondo fordista il riferimento fisico era la fabbrica, nei lavori della conoscenza il confine fisico non è più soltanto l'ufficio o lo stabilimento, ma il territorio (spesso metropolitano) nel quale il progetto si situa. Non a caso emerge nelle narrazioni l'idea di network come metafora evocativa per descrivere la socialità e contemporaneamente anche il modello tecnologico su cui è organizzata l'attività lavorativa. Questo tema ricorre sovente per esempio quando i lavoratori dei nuovi media discutono le tensioni e i limiti creati dall'uso di tecnologie mobili o dalla partecipazione a comunità virtuali (il tipo di strutture sociali interattive generate dal web 2.0) che suggeriscono quella metafora secondo cui il software contribuisce a generare relazioni modellate sulla forma della rete. Ciò anche grazie all'uso della tecnologia mobile che ha disegnato una nuova modalità flessibile e dinamica di lavorare.

La novità fondamentale nel rapporto con la tecnologia consiste nel fatto che la conoscenza non è più solamente incorporata nel lavoro e nelle macchine. Esiste uno spazio intermedio di connettività nel quale costruire relazioni di lavoro e di apprendimento. Il lavoro della conoscenza si è *riterritorializzato in questo spazio intermedio* (Castells 2006; Shirky, 2009), una vera e propria *rete transaziendale*, come risulta dalle narrazioni.

Il lavoro mobile che si svolge in questi network professionali, quale ci viene raccontato, da un lato si pone in modo liberatorio fornendo ulteriori gradi di autonomia legati alla potenza delle tecnologie digitali e all'universalità dei linguaggi che consente l'espansione della comunicazione al di là dei vincoli di tempo e di spazio. Dall'altro, il lavoro mobile che viene remunerato a risultato si misura con le nuove modalità di comunicazione connaturate al mezzo digitale, che portano con sé la completa saturazione dei tempi di lavoro e diventano privi di limiti. Cioè la separazione tra tempi di vita e tempi di lavoro tipica del mondo fordista va in frantumi, così come è pressoché saltata la distinzione tra "casa" e lavoro. Il lavoro dei *knowledge workers* è dunque meno dipendente dai fattori "spazio" e "tempo" di quanto lo fosse il lavoro fordista e manuale. Il tempo appare introiettato e svincolato dal controllo formale esterno, ma insieme esteso, indefinito e dilatabile all'inverosimile. È chiara allora

l'ambivalenza della connettività come informalità resa possibile e supportata dalla tecnologia mobile.

Ma quali sono le caratteristiche essenziali di questi network socioprofessionali e delle relazioni corrispondenti? Si tratta di relazioni, dal punto di vista organizzativo, più simili a *connessioni* e contatti nel medesimo ambiente e comunità socioprofessionale, legami di riconoscimento reciproco piuttosto che rapporti strutturati e formalizzati.

La logica con cui leggere la “rete” è infatti di *connessione/disconnessione*. La connessione è la creazione di un legame temporaneo basato sulla *fiducia rispetto a un obiettivo*, un legame iperleggero di cui è possibile sbarazzarsi immediatamente *disconnettendosi* (Castells 2006; Petti, 2007) nel momento in cui occorre, quando il “contratto fiduciario” non regge più tra le parti o semplicemente l'obiettivo cambia.

Questi network informali possono allora essere assimilati a forme di organizzazione ancorché informale del lavoro? Dalle categorie sostanziali che emergono nelle interviste ci sembra di no. In primo luogo, perché i legami che vengono descritti sono deboli e contingenti. Manca ciò che specificamente caratterizza le organizzazioni: la permanenza delle relazioni e la loro durevolezza (elemento da anteporre alla gerarchia e alla suddivisione ordinata in funzioni). È improprio parlare di una vera e propria *organizzazione informale del lavoro* perché ciò presupporrebbe un chiaro principio ordinatore piuttosto di una situazione “di rete” che pare più spontanea. È invece la creazione di networks a dimensione variabile e temporanea incentrati sulla realizzazione di specifici progetti o obiettivi la modalità tipica che viene praticata. La rete ci appare dunque come una *dimensione organizzativa soft* in cui si afferma l'esigenza di riuscire a impostare una pratica a progetto e le si affianca una cultura che unisce competenza, network, capacità di riconoscersi, capacità di lavorare insieme e sfruttare le opportunità. In questa logica, le semplici reti di relazioni sono fondamentali; non è solo la competenza che serve ma servono anche i contatti per farla “vivere”, servono le reti in termini di network. Nella necessità di avere e far circolare informazioni che possano consentire di arrivare ai grandi clienti. Ma anche, semplicemente, per trovare spazi e tempi in cui conoscersi e riconoscersi.

La propensione all'autonomia

Come evidenzia il raggruppamento dei casi secondo il metodo delle interviste mucchio è indubbio che la propensione alla *self-determination* e all'autonomia tra i nostri intervistati costituisca un dato empiricamente evidente.

È sorprendente come nelle interviste questo tema venga trattato spontaneamente dai partecipanti. All'inizio della ricerca ci attendevamo che i partecipanti parlassero più facilmente del tema dei diritti, della instabilità contrattuale, della rappresentanza assente. Invece abbiamo constatato quanto emergessero spontaneamente e ripetutamente discorsi sul valore della realizzazione di sé nel campo professionale. È su di essa che ruotano principalmente le narrazioni come elemento fondamentale dell'identità di questi lavoratori.

Vi è un giovane segmento del lavoro composto da nuovi professionisti o tali potenzialmente, non protetti da albi e ordini e non tutelati adeguatamente dallo statuto del lavoro di-

pendente. La soggettività di questi individui si colloca negli interstizi delle rappresentanze, sfugge alle leggi e alle declaratorie delle categorie professionali. Sono persone che hanno un progetto, orizzonti, un'etica e una mentalità lavorativa *no collar*, e valori non corrispondenti a quelli tipici del lavoro dipendente né a quelli del lavoro professionale o imprenditoriale. Risultano legami sociali, un sogno professionale ed esistenziale da realizzare, nelle condizioni e con vincoli, risorse e opportunità date. Gli attori esprimono un orientamento che a nostro avviso non è semplificabile con il desiderio di "fare impresa". Piuttosto sono la propensione alla realizzazione, alla *self-determination* e l'autonomia le dimensioni che vengono tratteggiate più di frequente.

La propensione alla realizzazione di sé non si risolve nell'imprenditorialità. La distinzione ricorre frequentemente e insistentemente nelle narrazioni. L'orientamento alle forme emergenti di auto-imprenditorialità pare un aspetto accidentale e del tutto subordinato a queste finalità.

I casi in cui si afferma con più chiarezza questa rappresentazione sociale legata alla costruzione dell'autonomia di scelta sono indubbiamente quelli che hanno più a che vedere con il mondo dell'industria creativa e delle filiere del terziario a elevata intensità di conoscenza. Qui l'autodeterminazione si accompagna alla passione, l'interesse personale per l'attività lavorativa si fonde con la vita delle persone e sembra un tutt'uno con essa.

La propensione a restare nel campo di attività

Emerge qui un chiaro elemento che accomuna e caratterizza i diversi profili del lavoratore della conoscenza. Più che un determinato ammontare di reddito o una specifica figura professionale e contrattuale è il voler mantenere la propria attività nel campo della *knowledge economy* l'elemento che contraddistingue la condizione socioprofessionale del *knowledge worker* dal punto di vista della rappresentazione soggettiva. Per fare ciò è necessario restare nel network informale delle relazioni, è indispensabile possedere conoscenze aggiornate e spendibili, sono fondamentali l'apprendimento e una buona dose di motivazione personale e di capacità di autodeterminazione. Il baricentro ruota attorno a questi elementi. La scelta per l'autonomia contrattuale o viceversa la propensione per il lavoro dipendente risultano essere meno significative di quanto si potesse ipotizzare inizialmente. Vi è il caso di chi a malincuore ha lasciato un contratto a tempo indeterminato per un'attività meno tutelata contrattualmente ma con più professionalità, prospettive e senso per il proprio orizzonte di interessi. Ma l'autodeterminazione, che all'inizio della lettura delle interviste ci sembrava descrivesse la cifra essenziale di questa condizione, sembra rappresentare a volte anch'essa soltanto uno strumento tra i tanti che vengono impiegati per riuscire a restare nel campo d'attività.

Su questa base è forse possibile sostenere che la tradizionale dicotomia tra lavoro autonomo e lavoro dipendente utilizzata per indicizzare la propensione all'autodeterminazione per molti versi non regge all'interno del nostro campione. È pur vero che il bisogno di autodeterminazione si ritrova frequentemente nei racconti dei lavoratori della conoscenza e nelle forme di lavoro autonomo ma, d'altro canto, esso è comunque un fenomeno che straborda questa stretta delimitazione. Come emerge dal raggruppamento dei casi, anche i lavori dipendenti vengono investiti da aspetti che vanno nella direzione della preferenza per il lavoro per

obiettivi, il che denota la ricerca di autonomia e la centralità assegnata alla professionalità e al contenuto dell'attività lavorativa.

Ambivalenza delle relazioni di lavoro informali nel network

Come già esposto, i risultati di ricerca derivanti dall'analisi delle interviste mostrano che la percezione del rischio non si incentra esclusivamente sulla debolezza delle tutele formali derivanti dal contratto di lavoro, bensì sul rischio che vengano meno le tutele informali connesse all'appartenenza al network socioprofessionale, sul quale si fa grande affidamento.

Le regole all'interno di questi networks sono anch'esse regole fluide e dipendono più dalla capacità di mettersi in relazione, di interpretare un ruolo lavorativo, di *riconoscersi reciprocamente* (Pizzorno, 1999; 2006; 2007; Regalia, Sartor, 1992) in comunità professionali piuttosto che da procedure standardizzate, protocolli e comportamenti codificati dalle declaratorie professionali. Così ci pare che anche per i lavori della conoscenza assume una valenza paradigmatica la condizione professionale nel lavoro dei servizi e del terziario avanzato (Regalia, Sartor 1992). Secondo alcuni autori (Touraine, 2006) si deve parlare di estesa femminilizzazione del lavoro, un dato ormai acquisito del regime occupazionale postfordista (Vantaggiato, 1996). Con tale definizione non si fa (esclusivamente) riferimento al massiccio ingresso delle donne nel mercato del lavoro, ma innanzitutto si analizza la messa in produzione delle attitudini relazionali, affettive, di interazione flessibile e di cura, appartenenti all'ambito definito di riproduzione della forza-lavoro e storicamente determinate come femminili. Nelle figure del lavoro emergenti, sia maschili che femminili, infatti, gli aspetti "materiali" si intrecciano in modo complesso con l'erogazione delle facoltà cognitive e timiche, in primo luogo con la produzione di relazioni informali. Appare evidente che l'informalità che investe le relazioni di lavoro nell'ambito della conoscenza anziché essere solo una risorsa, assume valenze chiaramente contraddittorie.

A partire da ciò, alcune considerazioni ci paiono necessarie sui costi del restare in questi network informali. Per i lavoratori della conoscenza riuscire a restare nel network ha degli enormi costi, sociali, economici, intrinsecamente politici, in primo luogo perché nel network sono i legami personali che vengono messi a "valore" e i ruoli e le tutele del lavoro sono spesso informali.

La grande ambivalenza di queste reti informali, amicali, pseudo "comunitarie" lavorative, consiste nel fatto che in parte le norme e i diritti formalmente definiti dai contratti, in realtà, dipendono da quanto sul piano concreto si riesce effettivamente a farle valere. Spesso la collocazione, i ruoli e le mansioni dipendono in modo fluido da come le relazioni di lavoro e i contratti si riescono a interpretare informalmente sui posti di lavoro. È evidente che quando le tutele formali sono assottigliate (come nel caso dei contratti temporanei, para-subordinati, pseudo autonomi), le reti amicali e familiari sopperiscono nell'immediato in maniera efficace ma sottraggono al lavoro la dimensione meno privata, di partecipazione sociale, con l'"autorinuncia" ai diritti. E i legami personali vengono messi a valore spesso nel senso dell'autosfruttamento.

Secondariamente però, nel network il conflitto non è rimosso, assume invece talvolta un carattere sotterraneo. È singolare che molti degli intervistati hanno spontaneamente raccontato storie di infedeltà aziendale. Appena possibile i lavoratori fuggono dall'azienda di prove-

nienza e si spostano rapidamente alla ricerca di situazioni professionalmente e contrattualmente più appaganti e convenienti. L'infedeltà aziendale più del conflitto aperto sembra essere un comportamento tipico dei lavoratori della conoscenza, di adattamento alla flessibilità, una reazione individuale con la quale si cerca di sfuggire alla precarietà; un sistema individuale di gestione del rischio. In questo modo il network è salvo, non viene messo in discussione, ma c'è una via d'uscita per il singolo, o almeno così sembra ai soggetti.

È singolare che il network, dai nostri intervistati, non viene mai messo in discussione; lo stare nel network come ambito informale di ruoli provvisori con diritti e doveri temporanei sembra essere la necessità, pena l'esclusione da tutto: accesso ai contratti-progetti, reddito, identità. Ma il network è come sabbia nel deserto battuto dal vento dove le orme non restano a lungo (Bauman, 1999): un mondo di esperienze frammentate e concluse. La tendenza è verso relazioni sociali frammentarie e discontinue; si evitano i "fili che legano" e le conseguenze di lunga durata, le reti di doveri e di obblighi reciproci permanenti. Ne derivano individualizzazione e relazioni di natura pragmatica.

Conoscenza e relazioni di lavoro informali

La rete informale, inoltre, a differenza di quello che alcuni teorici del network hanno sostenuto negli ultimi anni (Formenti, 2000)¹¹⁷, non appare un ambiente perfettamente orizzontale, non escludibile e non competitivo, la rete può rivelarsi un luogo opaco e gerarchico, con una gerarchia informale e fluida (Rossiter, 2009). La stessa necessità di divulgare e condividere informazioni e conoscenza, per diventare strategia competitiva dell'attore individuale, deve combinarsi con scelte di selettività: è necessario avere delle reti di informazioni di persone affidabili di vario tipo sia con competenze simili o comunque in un settore contiguo ed è necessario accedere a informazioni per formulare proposte prima di altri. È questo del resto un paradosso dell'economia della conoscenza: le idee devono circolare, sostengono gli intervistati, però al contempo essere tutelate. Ritorna qui la metafora della "vetrina", che mette in mostra le idee, ma le protegge anche da chi potrebbe saccheggiarle. Del resto, una rinnovata dialettica tra "saperi aperti" e "saperi chiusi" è considerata dai principali studiosi che hanno analizzato le contemporanee forme di economia fondata sulla conoscenza una necessità imprescindibile (Foray, 2006).

Si può qui scorgere che le relazioni di tipo informale sono premessa e contesto e che l'autodeterminazione risulta essere un itinerario che richiede un continuo arricchimento di strumenti conoscitivi e relazionali; *autodeterminazione e conoscenza appaiono strettamente congiunte*. In un campo in cui le tecnologie digitali e l'aspirazione all'autorealizzazione dei lavoratori appaiono integrate, la conoscenza diventa obsoleta e muta in un modo straordinariamente rapido, i nuovi standard proliferano, le persone sentono la necessità e la pressione di dover restare al passo con gli standard di conoscenza, il desiderio di restare sulla frontiera schiaccia simultaneamente energie verso l'impresa e verso l'autorealizzazione nel lavoro. Talora le ragioni alla base delle scelte lavorative, sostengono alcuni intervistati, sono di carattere contingente; altre rispondono alla ricerca di un orizzonte di senso, coniugare una serie di interessi della vita personale, non da ultimo la convinzione di poter continuare a crescere e

¹¹⁷ Ma non Formenti (2008).

a cercare di nuovo in un dato campo in evoluzione. Ciò crea una sorta di socialità informale, compulsiva, vitale e coattiva (Sproull, Kiesler, 1991). Il lavoro della conoscenza spesso connette informalmente persone e obiettivi in una porosità di ruoli fluidi e intercambiabili tra i vari progetti.

La stessa categoria di imprenditore di se stesso è un ossimoro che cerca di riportare a sintesi le due figure che nella modernità hanno vissuto in una fondante scissione conflittuale, il lavoratore e l'imprenditore. Allora, il lavoratore della conoscenza deve farsi attore della propria traiettoria socioprofessionale, per proporsi sul mercato delle competenze, curare la proprietà intellettuale dei propri prodotti, e magari accompagnare la propria attività principale con altre fonti di reddito e sostentamento quali tipicamente la multi-attività.

Traiettorie e precarietà

Per quanto concerne le *traiettorie* professionali, ovvero *i percorsi tracciati nella gestione delle transizioni tra vincoli e opportunità*, dai racconti degli intervistati emerge la difficoltà a pensare strategicamente in una prospettiva temporale di lungo termine. Per i lavoratori della conoscenza che vivono la temporaneità dei contratti, la maggiore sofferenza sembra essere legata proprio alla difficoltà di dare forma a una *narrazione orientata*, di definire una storia, di riconoscere una “trama” nelle attività svolte nonché di individuare un obiettivo riconoscibile da raggiungere. È una sofferenza perché il non avere obiettivi a lungo termine può rendere estremamente vulnerabili nei confronti dell'urgenza del momento.

C'è chi racconta di essere entrato alle dipendenze di un'azienda per il lasso di tempo sufficiente ad accumulare competenze e conoscenze che hanno consentito lo sviluppo di un network e di una propria attività autonoma. Chi per il tempo sufficiente a impraticarsi e conoscere un campo per poi spostarsi in un'altra azienda usando un ambiente ricco di conoscenze per formarsi, come una sorta di ponte-leva per i propri progetti professionali. Chi intende in modo deliberato e consapevole continuare ad applicare questa logica di infedeltà aziendale anche nel futuro. L'infedeltà aziendale per il profilo del lavoratore della conoscenza è uno strumento e un sintomo della propria situazione. Infatti poter cambiare azienda senza rimpianti è un vantaggio, tutto sommato, non uno svantaggio, e la reversibilità e l'infedeltà aziendale sono gli atteggiamenti-chiave a partire dai quali i lavoratori della conoscenza cercano di rileggere e rovesciare la trappola della temporaneità a proprio vantaggio facendo leva sulle proprie capacità, disponendo di autonomia dall'azienda e ricontrattando di continuo la propria posizione. Alle volte si tratta di percorsi “orientati” in cui i singoli combinano originariamente sequenze di attività che permettono la crescita di capacità ricollocabili in altri contesti lavorativi: qui vi è un chiaro elemento di intenzionalità. E il “navigare a vista” si fa razionalità processuale. In altre traiettorie risaltano di più i “punti di svolta” in cui i singoli sono entrati in contatto con nuovi contesti lavorativi. Altri ancora si misurano semplicemente con la generale difficoltà di traghettare un percorso.

In generale da queste diverse traiettorie emerge che per i lavoratori della conoscenza, oltre alla precarietà contrattuale, si configura una specifica precarietà professionale che consiste nella difficoltà a far convivere la propria formazione e le aspirazioni alla realizzazione di sé con le opportunità che offre effettivamente il mercato. Il sottrarsi a questo tipo di precarietà

fa leva sulle conoscenze incorporate e spendibili e sulla capacità di costruire soggettivamente traiettorie lavorative orientate e cumulative.

Una dimensione della precarietà legata a ciò è tipica dei lavoratori della conoscenza, che li distingue dalla forza lavoro generica e indifferenziata come dai lavori genericamente atipici, riguarda l'incertezza della traiettoria, la capacità di riuscire a costruire o meno un percorso verso una professionalità e un'identità socialmente riconosciute. Mentre per un lavoratore atipico generico venendo meno il contratto vengono meno il reddito e i diritti del lavoro ma rimane pur sempre una professione riconoscibile per quanto modesta essa sia, dalle narrazioni emerge che per il lavoratore della conoscenza il venir meno del contratto e del reddito significa spesso il venir meno di una posizione professionale, il dover accettare la retrocessione in attività non solo spesso meno remunerative ma che non impiegano i saperi faticosamente acquisiti.

Ancora sulle traiettorie: la carriera professionale

Da questi risultati emerge che nei lavori della conoscenza gli status contrattuali e professionali non sono nettamente e stabilmente definiti ma tendono a essere fluidi cosicché anche il concetto di professione (Luciano, 1987) sembra assumere contorni aperti, non più definibili a priori. Mentre nell'era fordista l'identità lavorativa era costituita da tappe successive che costruivano una storia continua orientata a una meta dentro un'organizzazione, l'ambiente postfordista è fluido e costituito piuttosto da networks. Al posto di legami rinveniamo connessioni (Castells, 1996) esperibili e dismettibili immediatamente quando si rivelano non più utili.

Per quanto concerne la carriera professionale è notevole che dagli intervistati la propria esperienza professionale venga riconosciuta non solo o tanto in base alla remunerazione economica o alle tutele contrattuali. I partecipanti spesso parlano di una carriera *di successo* intendendo un'occupazione attinente o valorizzante il profilo formativo e dunque l'acquisizione di uno status sociale. Spesso indicano con "vicenda di adattamento" una situazione ambivalente nella quale pur di svolgere una mansione corrispondente alle proprie conoscenze o aspirazioni si accettano contratti poco tutelati o con un inquadramento e retribuzione inferiori in vista di benefici legati al futuro inserimento possibile. Tipico è il caso del lavoratore in formazione. Ma singolarmente come *carriera di adattamento* è definita anche la situazione inversa, la condizione di chi ha rinunciato alle proprie aspirazioni per un'attività meno gratificante ma nella quale sia possibile ottenere un contratto più stabile e con più tutele. Questo è il caso tipico ma non esclusivo delle donne nella fascia di età over 35 allorché subentrano bisogni di vita legati all'autonomia e alla riproduzione che talvolta prevalgono sulla realizzazione professionale. Lavoratori/trici raccontano di mansioni per la quale è richiesto un grado minore di formazione rispetto a quello acquisito. Tipico è anche il caso di sottoutilizzo, con il laureato che pur di inserirsi nel mercato del lavoro a distanza di anni dalla laurea e dopo un continuo peregrinare tra un contratto e l'altro, accetta di svolgere un lavoro da diplomato pur di ottenere un reddito continuativo. In sostanza, nella valutazione del proprio percorso lavorativo accanto a "reddito" e "diritti" entra quasi sempre in gioco (esplicitamente o meno) la questione della realizzazione nel campo di attività.

La condizione di genere e l'informalità

L'informalità delle condizioni di lavoro viene declinata in maniera differente a seconda del genere e disegna traiettorie diversificate. Le donne intervistate nella fase di accesso alla carriera lavorativa non presentano inizialmente atteggiamenti differenti dai colleghi maschi. Sono comuni il grande impegno e la passione per il lavoro unita alla condizione di discontinuità dei contratti. Durante lo sviluppo della carriera professionale però il tracciato della loro traiettoria lavorativa presenta percorsi più flessibili. Le donne adottano strategie multiple. Non hanno quasi mai periodi di disoccupazione però svolgono spesso più professioni contemporaneamente – insegnante tempo a determinato e video maker, educatrice e ricercatrice – impiegando più risorse e più energie, investendo in modo flessibile e più “caotico”. Tuttavia il distinguo è chiaro: uno dei due lavori serve spesso per mantenersi economicamente e l'altro per cercare di inserirsi professionalmente. La maternità e l'autonomia economica vengono spesso rimandate. Fanno eccezione le donne *knowledge workers* che hanno saputo crearsi una buona rete sociale di contatti informali e un ambiente che valorizza le loro capacità. L'ambiente familiare (e più in generale i legami forti) per le donne sembrano inoltre da questo punto di vista avere un peso maggiore che nella carriera dei colleghi maschi. Le relazioni informali familiari oltre che risorsa sono un vincolo in termini di impegno e soprattutto incidono nel confermare o nel disconoscere il valore della persona. Molto di più che nel caso dei colleghi maschi che acquistano presto da esse maggiore autonomia.

Sullo sfondo per le donne rimane il desiderio di autorealizzazione nel campo dell'attività ma di fronte all'avvicinarsi dell'età soglia intorno ai 35 anni e dopo aver svolto percorsi lavorativi tortuosi le donne finiscono con l'accettare (o ricercare) un lavoro anche con minore realizzazione personale ma più stabile e continuo, contrattualmente meglio tutelato che consenta di affrontare con serenità eventi quali la maternità. In generale, le donne che svolgono un lavoro di cura e che si trovano in una condizione di discontinuità lavorativa esprimono una condizione di maggiore penalizzazione o addirittura di vulnerabilità, accentuata dalla carenza di tutele istituzionali. E complessivamente a parità di formazione e di competenze tecnologiche i percorsi delle donne *knowledge workers* sono meno ascendenti.

Gli aspetti generazionali e l'informalità

Nel disegno delle traiettorie lavorative l'informalità si intreccia con gli aspetti generazionali.

I più giovani tra i *knowledge workers* si presentano sulla soglia di accesso al network sociolavorativo e rimangono inizialmente a margine della vita professionale. La scala dimensionale ridotta delle attività costituisce un fattore problematico aggiuntivo generatore di incertezza che si manifesta in particolar modo per i free lance, i lavoratori autonomi e le microimprese.

Gli intervistati più giovani sottolineano la scarsa capitalizzazione e la difficoltà nel reperimento dei capitali da investire nelle fasi d'avvio. La difficoltà di reperimento del “credito” è un fatto finanziario che include un elemento soggettivo: esso misura la difficoltà nell'ottenere un qualche *riconoscimento* sociale del proprio valore. Dei primi tempi si ricorda con disincanto e una certa rassegnazione il bisogno frustrato di un finanziamento, anche di piccola entità; quindi, il ricorso a canali informali o familiari ha rappresentato la condizione di gran lunga più comune.

In secondo luogo, molti, nel corso dell'attività, rilevano la necessità di accedere a risorse atte a operare un salto qualitativo, soprattutto in relazione agli alti costi dell'hardware e dei software specialistici. Se questo risulta un problema relativo per chi utilizza gli applicativi più comuni nel campo della grafica o delle produzioni multimediali, rischia di vincolare lo sviluppo di chi si occupa principalmente di programmazione e produzioni digitali ad alto contenuto tecnologico. A fronte di spese insostenibili per i "piccoli" del settore, quali sono le logiche di crescita e sviluppo indicate dagli intervistati? Di nuovo, mantenersi nell'informalità, specie per coloro che sono alle prime armi e lavorano principalmente presso la propria abitazione. Specie nella fase di avvio, il software utilizzato a volte non è stato acquisito legalmente, e in sostanza si lavora senza essere in possesso delle licenze. Naturalmente, il salto con un contratto di collaborazione o verso la costituzione di una società, per quanto piccola, comporta una maggiore visibilità e l'adeguamento, anche normativo, della propria attività; da qui la spinta a lavorare con strumenti propri, con software proprietari elaborati in casa, che rappresentano una prova della capacità innovativa presente tra i professionisti e le piccole imprese. Tuttavia, è evidente che la difficoltà di approvvigionamento dei software rappresenta un ostacolo allo sviluppo delle piccole attività di produzione multimediale.

Nonostante ciò, per i più giovani in presenza di protezioni sociali informali familiari, la temporaneità dei contratti e più in generale l'incertezza delle condizioni iniziali sono vissute più come opportunità che come precarietà, anche se spesso la mancanza di reddito continuativo e certo costringe a posticipare il passaggio alla vita adulta.

Il vero è proprio intrappolamento nella precarietà agisce intorno all'età soglia dei 35 anni, quando più pressanti si fanno i bisogni di costruzione di una vita autonoma dai genitori. I lavori discontinui diventano cioè difficoltosi in mancanza di adeguate tutele sociali e soprattutto si dimostrano insostenibili quando entrano in contrasto con le esigenze normali che maturano nella vita sociale. In mancanza di adeguate tutele socioprofessionali la malattia o la genitorialità diventano poi eventi spiazzanti per il percorso lavorativo.

La percezione del tempo e le aspettative: navigare a vista

L'identità socioprofessionale dei *knowledge workers* appare spesso come un'identità a termine, legata alla durata variabile delle attività. Le attività a progetto e la durata contingente delle stesse opera come un dispositivo costituente (cfr. nell'interpretazione delle interviste la categoria sostanziale di transizione).

Rispetto alla rappresentazione del proprio futuro e del come si intende affrontarlo spesso gli intervistati non possiedono a priori strategie fortemente orientate. Emerge – anche per il profilo di lavoratore della conoscenza di tipo innovativo che in ciò non si discosta dagli altri profili della tipologia – la difficoltà a programmare a lungo termine. Quest'atteggiamento non ci sembra interpretabile come mancanza di progettualità e di fiducia tout court verso se stessi. Ci sembra piuttosto un diffuso "navigare a vista", un proiettarsi nel futuro in maniera assolutamente circoscritta sulla base delle opportunità che di volta in volta si profilano.

Dalle interviste risulta evidente come il criterio di regolazione del tempo sia dato dalla competitività dei mercati, che si traduce nella capacità di tenersi aggiornati, di restare nel network informale nel quale circolano le conoscenze. È una guerra contro il tempo laddove i classici confini fisici sembrano saltati. Ciò significa che la crisi della linearità dei tempi del la-

voro salariato non ha necessariamente spalancato le porte all'autodeterminazione delle forme di vita, ma al contrario le ha messe in produzione.

Così succede che frequentemente le risposte si accompagnano a espressioni interlocutorie che riguardano il “guardarsi attorno”, l'ambiente, le opportunità e le condizioni che di volta in volta si presentano. Quindi se il futuro remoto non è in vista, il futuro prossimo c'è ancora ed è quello che conta. E il futuro remoto è la somma di tanti futuri prossimi. Ciò porta a concentrarsi sul presente e a porsi degli obiettivi “vicini” che per questo paiono più facilmente raggiungibili.

La difficoltà a fare progetti di lungo periodo *e contemporaneamente l'atteggiamento di apertura adattiva e di attenzione (il navigare a vista)* è un tratto accomunante i vari profili lavorativi e contrattuali dei *knowledge workers* intervistati e rappresenta quasi una cornice cognitiva all'interno della quale i partecipanti leggono il proprio futuro.

Ma oltre a ciò ricorrono atteggiamenti specifici rispetto alla dimensione temporale non necessariamente convergenti. Potremmo schematizzarli nella *propensione alla stabilizzazione e propensione alla crescita professionale*, atteggiamenti con i quali si cerca appunto di far fronte al “furto del futuro”.

La propensione alla “stabilizzazione” riguarda alcuni dei lavoratori subordinati, parasubordinati e consulenti e consiste nella risposta che ricerca l'inserimento nella pianta stabile dell'organico delle imprese e degli enti presso i quali si svolgono le collaborazioni. O anche in una ricerca di regolamentazione attraverso posizioni contrattuali che possano poi stabilizzare le situazioni lavorative. La propensione alla stabilizzazione tra i nostri intervistati è maggiormente presente tra lavoratori temporanei inseriti nelle grandi imprese e all'aumentare dell'età.

Si riscontra però un diverso atteggiamento, peraltro non in antitesi al precedente, espresso dalla *propensione alla realizzazione e alla crescita professionale*, il quale consiste nel proiettarsi verso attività che implementano il proprio bagaglio di conoscenze e capacità. Questa attitudine non è affatto limitata al lavoro autonomo e alle microimprese.

Bisogna aggiungere comunque che questa disposizione a pensare il futuro “navigando a vista” agisce in maniera selettiva e più intensa in funzione del crescere dell'età e della disponibilità di risorse economiche, relazionali, di capitale connettivo, biografico e culturale.

Nuove identità del lavoro

Abbiamo visto che la propensione a rimanere nel campo di attività e il far leva sul network informale sono caratteri fondamentali della situazione dei lavoratori della conoscenza. È proprio nell'ambito dei servizi a medio-alto contenuto di conoscenza e “creatività” che opera una popolazione di attori produttivi “socializzata” a valori, linguaggi e convenzioni certamente permeati dallo spirito del “nuovo capitalismo”, ma nel contempo mutuati da subculture ancorate alla *rivoluzione “culturale”* operata dalla *new economy* (Ross, 2003) degli anni Novanta, dallo stile “creativo”, dal lavorare “per progetti” e in network, dalla peculiare collaborazione che attraversa il mondo dell'informatica, degli hacker, di attività creative e microimprese di soci (Himanen 2006; Formenti 2008). Si può affermare che il network informale allora rimanda non tanto o almeno non solo a uno schema organizzativo, quanto soprattutto alla rilevanza degli aspetti cooperativi e all'importanza strategica delle conoscenze, delle relazioni e delle informazioni come infrastruttura centrale delle

contemporanee forme di produzione. Ciò pone continuamente il problema del rapporto tra singoli e collettivi, tra individui e gruppi all'interno del mercato, in un ambiente in cui i termini della cooperazione e della competizione vivono in una peculiare simbiosi che ne plasma condizioni, gerarchie e segmentazioni.

In questa direzione, possiamo chiederci a conclusione della nostra ricognizione e con tutte le cautele del caso se questo insieme eterogeneo di comportamenti produca un'identità cui è possibile ricondurre le figure al centro della nostra indagine.

Andrew Ross parla di un'emergente mentalità *no collar*, fatta appunto di una miscela di cooperazione e individualismo (2003). Pekka Himanen si spinge a parlare di una *nuova etica del lavoro incentrata sull'immedesimazione con l'attività e l'appartenenza a una comunità lavorativa*. Tale stile trova il suo background nella figura professionale del neo-artigiano tecnologico (Sennett, 2008) nel cui modello si rispecchia bene l'habitus mentale di ingegneri e programmatori. Sulla genealogia di queste figure, del resto, non sembrano esserci dubbi: lo stesso Florida ribadisce a più riprese come nel Dna della classe creativa ci siano i movimenti sociali degli anni Sessanta e Settanta (2003). Ma c'è anche l'altra faccia: proprio quella passione unita al piacere per i contenuti della propria attività che abbiamo riscontrato nella nostra ricerca, rende le nuove figure disponibili a orari lunghissimi, ricompense incerte e spesso al di sotto dei valori di mercato, insomma a una sorta di autosfruttamento. È come se funzionasse un "salario motivazionale", in grado di "risarcire" le nuove figure del lavoro per ciò che in altri tempi si sarebbe ritenuto inaccettabile (Bologna 2006b; 2006c).

Al contempo, l'identità che va a configurarsi non è legata specificamente e rigidamente alla mansione ma non sembra costituire una nuova categoria sociale, come nuovo e omogeneo gruppo professionale. È piuttosto un'identità fluida e provvisoria così come lo sono le mansioni e le capacità; ma, d'altro canto, connotante comunque l'agire lavorativo e sociale.

È un'identità però condivisa da molti, che si incentra sul lavoro o meglio sulla propensione a restare nel proprio ambito di attività pur con tutte le ambivalenze e ricadute che abbiamo tratteggiato. Un'identità debole che paradossalmente ha una valenza funzionale anche più alta dell'appartenenza classica a una categoria professionale perché in un mondo "liquido" serve comunque a rappresentare se stessi, all'esterno, anche come vettore per accedere e comunicare nel network lavorativo.

Come a dire, anche l'identità va interpretata come un valore competitivo da spendere sul mercato. Un'identità che, al pari dei suoi progetti, è necessariamente contingente e *provvisoria* perché indispensabile e inevitabile è il suo riconfigurarsi veloce nelle situazioni che mutano.

Legami messi a valore

Da quanto esposto sinora ci appare chiaro che l'informalità dal punto di vista delle relazioni di lavoro significa anche individualizzazione, cambiamento continuo, rischio di reversibilità delle posizioni temporaneamente raggiunte. Questo, unito al fatto che l'informalità e la precarietà non sono circoscrivibili esclusivamente alle condizioni contrattuali atipiche, mostra la messa a valore delle relazioni sociali.

A questo riguardo, ci preme da ultimo soffermarci sulle ricadute della cooperazione spontanea e della condivisione informale presenti nei network socioprofessionali. Tali dimensioni trovano il proprio retroterra nelle teorie sul capitale umano e sul capitale sociale. Sviluppatesi

a partire dagli anni Sessanta, tali teorie hanno poi trovato una grossa diffusione soprattutto negli anni Novanta, nel tentativo di sistematizzare dal punto di vista analitico l'eccedenza delle relazioni e della cooperazione nel postfordismo. Un'importante analisi critica delle origini del concetto di capitale umano è stata offerta da Gorz (2003). La teoria del capitale umano tematizza il lavoro, in quanto attività inseparabile dagli individui, come categoria economica. Essendo per sua natura indissociabile da colui che lo detiene, il capitale umano trasforma lo stesso soggetto in una sorta di impresa (Cohen 2001). Le categorie di capitale umano e sociale, dunque, individuano nei saperi e nelle relazioni sociali la principale risorsa produttiva del lavoro della conoscenza, da ricondurre alle unità di misura economiche: investimento, profitto, competizione.

Il lavoro della conoscenza, abbiamo visto, incorpora una porzione importante di lavoro immateriale e relazionale cosicché i comportamenti, le motivazioni, le competenze sociali ed emotive giocano un ruolo importante nella qualificazione di queste attività e nella loro messa a valore. Su questa base André Gorz può sostenere che "la personne devient une entreprise" (2001). E questo "transfert des compétences entrepreneuriales vers la base" permette di "supprimer dans une large mesure les antagonismes entre travail et capital".

Il lavoro immateriale presuppone un insieme di attitudini, capacità e saperi che possono essere assimilati alle conoscenze in senso lato. È questo "capital de connaissances" a essere considerato dalle imprese come il "capitale umano" di cui dispongono e che viene a costituire una parte decisiva delle risorse aziendali. Le competenze in questione non si apprendono a scuola, all'università o tramite corsi di formazione. Esse non sono neanche misurabili in modo automatico secondo scale prestabilite rispetto alla misurazione di capacità individuali; si può dire che sono piuttosto dei "talenti" fatti di improvvisazione, di innovazione, invenzione e capacità d'adattamento, capacità situate che riguardano il saper trovare soluzioni originali in situazioni imprevedute e complesse, attitudini molto più che saperi o nozioni.

Ciò rimanda alla natura dell'economia di rete in cui ogni impresa e attività è inserita in una trama territoriale di interconnessioni. La produttività dipende allora in larga parte dalle capacità di cooperazione, comunicazione, auto-organizzazione dei nodi e dei partecipanti; dalla capacità di cogliere globalmente una situazione, di valutare e decidere senza dilazionare le scelte, di formulare rapidamente delle idee. Il risultato non è qualcosa di tangibile ma è prima di tutto la costruzione di relazioni, un'attività di interazione in cui si produce altresì il sé degli attori. Essendo tale la natura della soggettività e delle sue relazioni, si pone allora il problema: a chi appartiene tale ricchezza? Chi accumula queste risorse e le pone a valore?

Per le imprese si tratta di valorizzare il capitale umano che esse non hanno né coltivato né pagato e che però considerano parte del proprio capitale fisso (Cohen 2001; Gorz 2003). Questo capitale è costituito da quell'insieme di attività di socializzazione non remunerate, le più comuni e quotidiane, che ci rendono capaci di interagire, comunicare, apprendere, creare fiducia. Le imprese si giovano delle capacità prodotte dalla società nel suo insieme, le capacità di interpretazione e di comunicazione sedimentate nel linguaggio. Le persone da parte loro si appropriano, o possono appropriarsi, di questo sapere e capitale culturale per utilizzarlo a fini propri per la produzione di sé e di un'autonoma socializzazione. Il capitale umano prodotto della società, o se si vuole questa produzione di sé, diviene allora la posta in palio tra i soggetti che sono riusciti a svilupparlo a partire da un insieme di facoltà e capacità personali e il

mercato come rete di imprese le quali puntano a disporre quasi gratuitamente di questo capitale sociale, umano e relazionale secondo i loro bisogni specifici e particolari.

L'insistenza sul tema del rischio e della sua gestione evidenziata dalle narrazioni porta in conclusione a chiedersi in quale modo potrebbe risultare meno individualizzata di quanto non sia oggi la costruzione nella *knowledge economy* di percorsi lavorativi orientati. Le traiettorie professionali costruite sui contratti temporanei nei quali non c'è garanzia di continuità nel lungo periodo risultano essere il risultato di concatenazioni di attività lavorative, in cui la realtà prende forma giorno per giorno, sotto l'incalzare degli eventi. In tali traiettorie, se è vero che si ha il recupero della soggettività, se è vero che l'iniziativa viene restituita alle persone e si liberano capacità e relazioni informali e modalità relazionali, ciò non toglie che la crescita del rischio genera al contempo nuova precarietà, sfruttamento e autosfruttamento, incertezza, furto del futuro. Ciò ripropone il fatto che l'informalità delle relazioni sociali e della conoscenza non comporta solo reciprocità polaniana-granovetteriana, ma rileva altresì differenze di interessi sociali e di genere nel non facile compito di progettare il proprio futuro. Si tratterà allora di capire e investigare se e attraverso quali processi spontanei e/o organizzati verrà effettivamente socializzato il rischio nel lavoro della conoscenza e se si creeranno nuove forme di solidarietà che non costringano a rinunciare alla maggiore autonomia e alle nuove inedite potenzialità acquisite. "Procede ancora qualcosa di analogo, una nuova informalità collettiva e integrata? Tele-integrata. E cosa eventualmente circola lì dentro? Con che conseguenze? In che senso possiamo dire che procede ancora una socializzazione tra lavoratori, anche nei paesi tecnologicamente più avanzati dell'Occidente?" (Alquati, 1997: 161).

Bibliografia

- Aa.Vv., (2007), *Le arti visive a Torino e in Piemonte nell'ultimo decennio di secolo*, Torino, Hopefulmonster Editore.
- Accornero A., Altieri G., Oteri C., (2000), *Il lavoro atipico in Italia*, Roma, Ediesse.
- Accornero A., (2001), *Dal fordismo al post-fordismo: il lavoro e i lavori*, in *Rassegna sindacale*, Ediesse.
- , (2006), *San Precario lavora per noi*, Milano, Rizzoli.
- Addabbo T., Borghi V., (2001), *Riconoscere il lavoro*, Milano, Franco Angeli .
- Aglietta M., Lipietz A., Boyer R.,(1974), *Accumulation et régulation du capitalisme en longue période. L'exemple des Etas-Unis (1870-1970)*, Paris, Insee.
- Aglietta M., (1976), *Régulation et crises de capitalisme*, Paris, Calmann-Levy.
- Alasia F., Montaldi D., (1960), *Milano, Corea*, Milano, Feltrinelli.
- Alquati R., (1976), *L'Università e la formazione: l'incorporamento del sapere sociale nel lavoro vivo*, in *Aut Aut*, Firenze, n. 174.
- , (1993), *Per fare conricerca*, Milano, Calusca Edizioni.
- , (1994), *Cultura, Formazione e Ricerca : Industrializzazione di produzione immateriale* Torino, Velleità Alternative.
- , (1997), *Lavoro e attività*, Roma, Il Manifesto.
- , (2002), *Società iperindustriale e riproduzione della capacità umana*, Torino, Working paper available from the author.
- Altieri G., Carrieri M., (2000), *Il popolo del 10%*, Roma, Donzelli.
- Altieri G., Oteri C., (2003), *Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia*, Roma, IRES.
- , (2004), *Il lavoro interinale come sistema, bilancio di un quinquennio*, Roma, Ediesse.
- Andreotti A., Barbieri P., (2003), “Reti e capitale sociale”, *Inchiesta*, n. 139.
- Amin A., (1994) *Post-fordism*, Oxford, Blackwell.
- Armano E., (2006), “*Report on the Cambridge Conference on immaterial labour, multitudes and new social subjects: class composition in cognitive capitalism*”, 29th and Sunday 30th April 2006 in the Keynes Hall, King's College, University of Cambridge (UK) (www.generation-online.org).
- , (2008), “*Precariousness and innovation in Postfordism: the case of the knowledge workers in Turin*”, paper presentato alla Conference “Work Matters”, 26 th International Labour Process Theory Conference, Dublin University (18-20 marzo 2008).
- Armano E., Barberis R., Lanzetti R., Merlo C., (2008), *L'internazionalizzazione delle imprese artigiane in Piemonte*, Torino, CeSDI e Osservatorio dell'Artigianato della Regione Piemonte.
- Aronowitz S., (2000), *The knowledge factory. Dismantling the corporate University and create True Higher Learning*, Boston, Beacon Press.
- Arthur M.B., Rousseau D.M., (1996), *The boundaryless career: a new employment principle for a new organisational era*, New York, Oxford University Press.

- Assinform, *I° rapporto sul mercato dell'IT nelle regioni italiane*, Marzo 2003.
- Associazione Torino Internazionale, “*Verso il secondo piano strategico*”, Torino, documento istituzionale, (www.torino-internazionale.org).
- Avitabile A., (2004), *Pubblico sempre più atipico*, Rassegna Sindacale, n. 45.
- Azais C., Corsani, A., Dieuaide P., (2001), *Vers un capitalisme cognitive*, Paris, L'Harmattan.
- Babando B., (1997), *Con gli occhi del naufrago, Torino, declino e trasformazione di una “one company town”*, Milano, Franco Angeli.
- Bagnasco A., (1977), *Tre Italie*, Bologna, Il Mulino.
- , (1988), *La costruzione sociale del mercato*, Bologna, Il Mulino.
- , (1990/1999), *Tracce di comunità. Temi derivati da un concetto ingombrante*, Bologna, Il Mulino.
- , (1999), *La città dopo Ford. Il caso di Torino*, Torino, Bollati Boringhieri.
- , (2008), *Introduzione a una questione complicata*, in Bagnasco, A., (a cura di), *Ceto medio. Perché e come occuparsene*, Bologna, Il Mulino.
- Bagnasco A., Messori, M., Trigilia C., (1978), *Le problematiche dello sviluppo italiano*, Milano, Feltrinelli.
- Bagnasco A., Piselli F., Pizzorno A., Trigilia C., (2001), *Capitale Sociale. Istruzioni per l'uso*, Bologna, Il Mulino.
- Bailey, Kenneth D., (1994), *Typology and Taxonomies. An Introduction to Classification Techniques*, Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences, Series No. 07-102. Thousand Oaks; London; New Delhi, Sage.
- Ballarino G., (2002), *Una società poco postindustriale. La terziarizzazione in Lombardia negli anni novanta, in Lavoro e sindacato in Lombardia. Contributi per interpretare il cambiamento*, a cura di D. Checchi P. Perulli, I. Regalia, M. Regini, E. Reyneri, Milano, F. Angeli.
- Ballarino G., Regini M., (2005), *Formazione e professionalità per l'economia nella della conoscenza*, Roma, Carocci.
- Barbera F., Negri, N., (2008), *Mercati, reti sociali, istituzioni. Una mappa per la sociologia economica contemporanea*, Bologna, Il Mulino.
- Barbera F., Negri, N., Zanetti, M., (2008), *Una questione generazionale? Ingresso nella vita adulta, crisi del ceto medio e cittadinanza sociale*, in Bagnasco, A., a cura di, *Ceto medio. Perché e come occuparsene*. Bologna, Il Mulino.
- Barbera F., *Il caso di Torino*, in Ramella F., Trigilia C., a cura di, (2006), *Reti sociali e innovazione. I sistemi locali delle tecnologie dell'informazione*, Firenze, Firenze University Press, pp. 139-176.
- Barbier J., Nadel H., (2002), *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Roma, Donzelli Editore.
- Barbieri P., (1999), “Liberi di rischiare. Vecchi e nuovi lavoratori autonomi”, in Stato e mercato, n. 56.
- , (2003), *Social capital and self-employment: a network analysis experiment and several considerations*, in International sociology: journal of the International sociological association, 2003, v. 18, 4, p. 61-95.
- Barley G., Kunda S., (2004), *Gurus, Hired Guns, and Warm Bodies: Itinerant Experts in a Knowledge Economy*, Princeton, Princeton University Press.
- Barley G., Kunda S., (2006), *Contracting: A New Form of Professional Practice*, paper, Stanford University (http://www.stanford.edu/group/WTO/cgi-bin/docs/Barley_2006.pdf).
- Barley G., Kunda S., Evans J.E., (2002), *Why do contractors contract? The experience of highly skilled technical professional in a contingent labor market*, Industrial and Labor Relation Review, n. 55: pp 234-261.
- Barton, A.H., (1955), *The Concept of Property-space in Social Research*, in P.F. Lazarsfeld, M. Rosenberg (Eds.), *The Language of Social Research* (pp.40-53). New York, Free Press.
- Batt R., Christopherson S., Rightor N., Van Jaarsveld D., (2001), *Net-working, work patterns and workforce policies for the new media industry*, Washington, D.C, Economic Policy Institute.
- Bauman Z., (1995), *Life in Fragments*, Oxford, Blackweel.

- , (1999), *La società dell'incertezza*, Bologna, Il Mulino.
- , (1999), *Dentro la globalizzazione. Le conseguenze sulle persone*, Bari, Laterza.
- , (2000), *La solitudine del cittadino globale*, Milano, Feltrinelli.
- , (2002), *Modernità liquida*, Bari, Laterza.
- , (2004), *Lavoro, consumismo, nuove povertà*, Enna, Città aperta.
- , (2007), *Le vespe di Panama, una riflessione su centro e periferia*, Bari, Laterza.
- Bazzichelli T., (2007), *Networking. La rete come arte*, Torino, Costa e Nolan.
- Beccalli, B., (2009), *I quaderni rossi e lo sviluppo della sociologia in Italia*, in E. Pugliese, (eds), *L'inchiesta sociale in Italia*, pp. 27-37, Milano, Carocci.
- Beck U., (1986), *Risikogesellschaft*, Frankfurt a M. Suhrkamp; trad. it *la società del rischio. Verso una seconda modernità*, Carocci, Roma 2000.
- , (2000a), *The Brave New World of Work*, Cambridge, Polity.
- , (2000b), *What is Globalization?*, Cambridge, Polity.
- , (2000c), *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Einaudi, Torino.
- , (2000d) in B. Adam, U. Beck, J.van Loon, eds, *The Risk Society and Beyond: Critical Issues for Social Theory* London, Sage.
- , (2001), *Libertà o capitalismo? Varcare le soglie della modernità*, Roma, Carocci.
- , (2003), *Un mondo a rischio*, Torino, Einaudi.
- , (2008), *Costruire la propria vita*, Bologna, Il Mulino.
- Beck U., Beck-Gernsheim E., (1990), *Das ganz normale Chaos der Liebe*, Frankfurt am M., Suhrkamp
- Beck U., Castells M., Sennett R., (2004), *Sull'orlo di una crisi. Vivere nel capitalismo globale*, Asterios, Trieste.
- Beck U., Giddens A., Lash U., (1994), *Reflexive modernisation*, Cambridge, Polity press; trad. it *Modernizzazione riflessiva*, (1999), Trieste, Asterios.
- Bell D., (1973), *The Coming of Post-Industrial Society*, New York, Basic Books.
- Bellucci S., (2005), *E-work, lavoro, rete, innovazione*, Roma, Derive Approdi.
- Belussi F., (2001), *Lavoro autonomo*, in Zanini A., Fadini U., (a cura di), *Lessico postfordista*, Milano, Feltrinelli.
- Benkler Y., (2007), *La ricchezza della rete. La produzione sociale trasforma il mercato e aumenta le libertà*, Milano, Università Bocconi Editore.
- Berger P. L., (1994), *Una gloria remota. Avere fede nell'epoca del pluralismo*, Bologna, Il Mulino.
- Berger S., (2007), *Mondializzazione, come fanno per competere?*, Roma, Garzanti.
- Berger P., Luckmann T., (1969), *La realtà come costruzione sociale*, Bologna, Il Mulino.
- Berra M., Meo R., (2006), *Informatica solidale 2. Libertà di software, hardware e conoscenza*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Berta G., (2008), *Nord: dal triangolo industriale alla megalopoli padana 1950-2000*, Milano, Mondadori.
- Berta G., Pichierri A., a cura di, (2007), *Libro bianco per il Nord-Ovest*, Venezia, Marsilio.
- Bertaux D., (1998), *Les récits de vie*, Editions Nathan, Paris; trad. it. Bertaux D., (1999/2005), *Racconti di vita. La prospettiva etnosociologica*, Milano, F. Angeli.
- Bertola G., Ichino, P., (1995), *Crossing the River: a comparative Perspective on Italian Employment Dynamics*, in *Economics Policy* n. 21: pp. 78-94.
- Bertolini S., (2002), *Il lavoro atipico e le sue strategie. Una ricerca sui collaboratori coordinati e continuativi e i loro datori di lavoro a Torino in una prospettiva europea*, Torino, Stampatori.
- Bianco M. L., (1991), *Cultura tecnologica e società locale dopo il fordismo*, in “Stato e mercato”, aprile 1991, Bologna, Il Mulino.

- Bianco M.L., Luciano, A., (1982), *La sindrome di Archimede: tecnici e imprenditori nel settore elettronico*, Bologna, Il Mulino.
- Birke P., Novak I., Stubbe L., (2004), *Prekaere Bewegungen, Soziale Konflikte in Frankreich, Italien, Österreich und Danemark*, Hamburg, GNN Verlag.
- Bischoff J., Detje R., (2001), *Finanzgetriebenes Akkumulationsregime?*, in Candeias M., Deppe F., *Ein neuer Kapitalismus?*, Hamburg, GNN Verlag.
- Bodo C., Spada C., (2004), *Rapporto sull'economia della cultura in Italia (1990-2000)*, Bologna, Il Mulino.
- Boffo S., Calderini M., Gagliardi F., (2006), *Verso una città della conoscenza: il caso Torino*, ICT & Society Occasional Papers, n. 2, febbraio 2006, Torino, Istituto Superiore Mario Boella.
- Bohnsack R., (1989), *Generation, Milieu und Geschlecht. Ergebnisse aus Gruppendiskussionen mit Jugendlichen*, Opladen, Leske and Budrich.
- Bohnsack R., (1991), *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Forschung*, Opladen, Leske and Budrich.
- Bologna S., (1974), *Petrolio e mercato globale*, Quaderni Piacentini, n. 52.
- , (1980), *Irrompe la quinta generazione operaia*, Il Manifesto, 28 giugno.
- , (2004), *The social pattern of knowledge workers: myth and reality*, testo dell'intervento alla "Humanities Conference", Prato, 20-22 luglio 2004, Milano, LUMHI, (<http://www.lumhi.net>).
- , (2005), *I "lavoratori della conoscenza" e la fabbrica che dovrebbe produrli*, In "L'ospite ingrato", rivista online del Centro Studi Franco Fortini, n. 1, pp. 15–32 (<http://www.ospiteingrato.org>).
- , (2006a), *Uscire dal vicolo cieco!*, paper, Milano, LUMHI (http://www.lumhi.net/TESTI%20collegati/S_Bologna/Uscire_dal_vicolo_cieco.pdf).
- , (2006b), *I "lavoratori della conoscenza" fuori e dentro l'impresa*, in "Annali di storia dell'impresa", n. 17, 2006.
- , (2006c), *Ceti medi senza futuro?*, Bologna, Derive e Approdi.
- Bologna S., Fumagalli A., a cura di, (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Milano, Feltrinelli.
- Bologna S., Rawick G.P., Gambino F., (1972), *Operai e stato: lotte operaie e riforma dello stato capitalistico tra rivoluzione d'Ottobre e New Deal*, Milano, Feltrinelli.
- Boltanski L., Chiapello E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Bonefeld W., Holloway J., a cura di, (1991), *Post-Fordism and Social Form: A Marxist Debate on the Post-Fordist State*, London, MacMillan.
- Bonomi A., (1997), *Il capitalismo molecolare*, Torino, Einaudi.
- Bonomi A., Abruzzese A., (2004), *La città infinita*, Milano, Bruno Mondadori.
- Bonomi A., Rullani E., (2005), *Il capitalismo personale, vite al lavoro*, Torino, Einaudi.
- Bourdieu P., (1980/1985), *Ragioni Pratiche*, Bologna, Il Mulino.
- , (1993), *La Misère du monde*, Paris, Ed. du Seuil.
- , (1996), *Toward a reflexive sociology: a workshop with Pierre Bourdieu*, in Stephen P. Turner (Ed.), *Social Theory and Sociology: the classics and beyond*, Oxford, Blackwell, pp. 213-228.
- , (1999), *Controfuochi, Argomenti per resistere all'invasione neoliberista*, Milano, Ediz. Reset Borghi V., (1998), *Il lavoro tra economia e società*, Milano, Franco Angeli.
- Borghi V., (2002), *Esclusione sociale, lavoro ed istituzioni: una introduzione*, in Borghi Vando (a cura di), *Vulnerabilità, inclusione sociale e lavoro*, Milano, Franco Angeli.
- Borghi V., Magatti M., (2002), *Mercato e società*, Roma, Carocci.
- Bottiglieri B., Ceri P., (1987), *Le culture del lavoro, l'esperienza di Torino nel quadro europeo*, Bologna, Il Mulino.
- Boyer R., (1986), *La théorie de la régulation: une analyse critique*, Paris, La Découverte.

- Brancaccio E., Cominu S., Della Corte M., Pozzi F., Roggero G., Tajani C., (2004), *Precariopoli*, Roma, Manifesto Libri.
- Brown K., Grifka L., Mak J., Ouk R., (1999), *Lean and Mean: The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*, on Bennett Harrison, paper pubblicato nel sito della Columbia University, alla pagina http://beatl.barnard.columbia.edu/dyc/book_reviews/book_review10.htm.
- Brusco S., (1975), *Economie di scala e livello tecnologico nelle piccole imprese*, in Graziani A., *Crisi e ristrutturazione nell'economia italiana*, Torino, Einaudi.
- Butera F., (1990), *Il castello e la rete*, Milano, Franco Angeli.
- Butera F., Bagnara S., Cesaria R., Di Guardo S., a cura di (2008), *knowledge working, Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Milano, Mondatori Università.
- Butera F., Donati E., Cesaria R., (1997), *I lavoratori della conoscenza: quadri, middle manager e alte professionalità tra professione e organizzazione*, Milano, Angeli.
- Buzzi C., (1997), *Rischio, reversibilità, sfiducia negli altri, disagio*, in Buzzi C., Cavalli A. e De Lillo A., (a cura di), *Giovani verso il Duemila*, Il Mulino, Bologna.
- Calderini M., Paolucci E., (2004), *Rapporto di ricerca sulle ICT in Piemonte*, Torino, Dipartimento di Sistemi di Produzione e Economia dell'Azienda, Politecnico.
- Candeias M., (2001), *Arbeit, Hochtechnologie und Hegemonie im Neoliberalismus*, in Candeias M., Deppe F., Hrsg., *Ein neuer Kapitalismus?*, Hamburg, GNN Verlag, pp. 150-179.
- , (2004a), *Neoliberalismus Hochtechnologie Hegemonie*, paper, Hamburg.
- , (2004b), *Prekarisierung der Arbeit und Handlungsfähigkeit*, in: *Das Argument*, Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften, n. 256, Jg., Heft 3/4, pp. 398-413.
- Carls K., (2005), *Coping with precarious work – everyday strategies and common sense of employees in the Italian retail industry*, Research Proposal, Graduate School in Social Sciences, University of Bremen.
- Castagnoli A., (1998), *Da Detroit a Lione, Trasformazione economica e governo locale a Torino*, Franco Angeli.
- Castel R., (2003), *L'insécurité sociale, Qu'estce qu'etre protégé?*, Paris, Edition Fayard.
- , (1995), *Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat*, Paris, Edition Fayard.
- Castells M., (1989), *The informational city*, Oxford, Blackwell.
- Castells M., Hall P., (1994), *Technopoles of the world*, London, Routledge.
- Castells M., (1996), *The Information Age: Economy, Society and Culture*, Oxford, Blackwell; trad. it. (2002), *La nascita della società in rete*, Milano, Egea Libri.
- , (2004), *Il potere delle identità*, Milano, Università Bocconi.
- , (2007), *Comunicazione, Potere e Contropotere nella network society*, International Journal of Communication. Annenberg School of Communication, University of Southern California, (www.reset.it).
- Castells M., Himanen P., (2006), *Società dell'informazione e welfare state*, Milano, Guerini e Associati.
- Castells M., Qui, J., Fernandez-Ardevol M., Sey, A., (2006/2008), *Mobile communication and society. A global perspective*, Cambridge, MA, MIT. Trad. it. (2008), *Mobile communication e trasformazione sociale*.
- CCIAA Torino – Unione Industriale Torino, (2003), *Torino negli ultimi 50 anni*, (Rapporto di ricerca)
- CCIAA Torino – CNA Torino (Rapporto di ricerca a cura della Cooperativa Antilia), (2006), *Creative economy a Torino. I nuovi artigiani che fanno impresa nella cultura, nei nuovi media e nell'entertainment*, www.to.camcom.it.
- Cerezo J. M., (2006), *La blogosfera hispana: pioneros de la cultura digital*, Madrid, Fundacion France Telecom-Espana.
- Cesaria R., (2008), *Organizzazione, gestione, sviluppo, formazione dei lavoratori della conoscenza nelle grandi imprese internazionali*, in Butera F., Bagnara S., Cesaria R., Di Guardo S., (2008), *Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Milano, Mondatori.
- Cillario L., (1990) *L'uomo di vetro nel lavoro organizzato*, Roma, Edizioni La Mongolfiera.

- , (1996), *L'economia degli spettri*, Roma, Manifesto libri.
- Cillario L., Finelli R., a cura di, (1998), *Capitalismo e conoscenza. L'astrazione del lavoro nell'era telematica*, Roma, Il Manifesto.
- CNA in proprio (2008), *I lavoratori autonomi della conoscenza a Torino*, (Rapporto di ricerca) (www.cna.it).
- CNA/Turn, (2008), *Turn At The Mirror*, rapporto di ricerca a cura della cooperativa Antilia, (www.cna.it).
- Cipolla C., a cura di, (1998), *Il ciclo metodologico della ricerca sociale*, Milano, Franco Angeli.
- Cipolla C., De Lillo A., (1996), *Il sociologo e le sirene. La sfida dei metodi qualitativi*, Milano, Franco Angeli.
- Chesnais F., (2000), *Mondialisation: le capital rentier aux commandes*, in “Les Temps Modernes”, n. 607, janvier-février 2000.
- Chicchi F., (2001), *Derive sociali, Precarizzazione del lavoro, crisi del legame sociale ed egemonia culturale del rischio*, Milano, Franco Angeli.
- Codeluppi V., (2002), *Sociologia dei consumi*, Roma, Carocci.
- Cohen L., Mallon M., (1999), *The transition from organisational employment to portafolio work: perceptions of boundary less, Work*, in “Employment and Society”, n. 13, pp. 329-352.
- Cohen D., (2001), *I nostri tempi moderni. Dal capitale finanziario al capitale umano*, Torino, Einaudi.
- , (2007), *Tre lezioni sulla società postindustriale*, Milano, Garzanti.
- Coleman J. S., (1990), *Metatheory: Explanation in Social Science*, in *Foundations of Social Theory*, Chicago, Ch 1, pp. 1-23.
- Cominu S., Musso S., (2009), *Società e lavoratori della conoscenza a Torino*, in Berta G., a cura di, *Società e Lavoratori della conoscenza a Torino*, Torino, Associazione Torino Internazionale.
- Comitato G. Rota, a cura di, (2005), *L'immagine del cambiamento 2005, Sesto Rapporto Annuale su Torino*, Milano, Guerini e Associati.
- Comitato G. Rota, a cura di, (2007), *Senza Rete 2007, Settimo rapporto annuale su Torino*, Torino, Guerini e Associati.
- Contini B., Rapiti F., (1994), *Young in, old out: nuovi pattern di mobilità nell'economia italiana*, in “Lavoro e relazioni industriali”, n. 3.
- Contu A., Willmott H., (2004), *Working and learning in a new media company*, paper presented at the Workshop for ‘Studying new forms of work: concepts and practices in the cultural industries and beyond’, Berlin, Free University, March.
- Cooper C.L., (2005), *The future of work: careers, stress and well-being*, in “Career Development International”, vol. X, n. 5, pp. 396-9.
- Corbetta P., (1999), *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Bologna, Il Mulino.
- Coriat B., (1979), *La fabbrica e il cronometro*, Milano, Feltrinelli.
- , (1991), *Ripensare l'organizzazione del lavoro*, Bari, Dedalo.
- Corsani A., (2002a), *Sapere e lavoro nel capitalismo cognitivo. L'impasse dell'economia politica*, paper (<http://www.geocities.com/CognitiveCapitalism/corsani1.html>).
- , (2002b), *Sapere e lavoro nel capitalismo cognitivo: l'impasse dell'economia politica*, in Mouliez Boutang Y., *L'età del capitalismo cognitivo*, Verone, Ombre Corte.
- Crespi F., (1982), *Mediazione simbolica e società*, Milano, Angeli.
- Dall'Agata C., Grazioli P., (1999), *Senza tetto né legge?*, Milano, Angeli.
- Damarin A.K., (2006), *Rethinking occupational structure: the case of web site production work*, in “Work and Occupations”, vol. 33, n. 4, pp. 429-463.
- De Kerckhove D., (1993), *Brainframes*, Bologna, Baskerville.
- , (2001), *La civilisation video-chretienne*, Paris, Editions Retz.

- De Maziere D., Dubar C., (1997), *Analyser les entretiens biographiques*, Paris, Nathan, Trad it: De Maziere D., Dubar C., (2000), *Dentro le storie. Analizzare le interviste biografiche*, Milano, Cortina.
- De Rosnay J., Faïly D., (2006), *La révolte du pronétariat: Des mass média aux média des masses*, Paris, Fayard, (consultato il 1 ottobre 2006, <http://www.pronetariat.com>).
- Delli Zotti G., *Quale quantità e quanta qualità nella ricerca sociale: tra integrazione e convergenza*, in Cipolla C., De Lillo A., (a cura di), opera citata, pp. 138-139.
- Delzio F., (2007), *Generazione Tuareg*, Soneria, Rubbettino Editore.
- Denney D., (2005), *Risk and Society*, London, Sage.
- Di Nicola P., Stanzani S., Tronca L., (2008), *Reti di prossimità e capitale sociale in Italia*, Milano, Franco Angeli.
- Diana P., Montesperelli P., (2005), *Analizzare le interviste ermeneutiche*, Milano, Carocci.
- Dietz G., Matt E., Schumann, K., Seus, L., (1997), "Lehre tut viel...": *Berufsbildung, Lebensplanung und Delinquenz bei Arbeiterjugendlichen*, Münster, Votum.
- Dore R., (2005), *Il lavoro nel mondo che cambia*, Bologna, il Mulino.
- Downing, J. (2001) *Radical media: Rebellious communication and social movements*, London, Sage.
- Drezner D., Farrell H., (2004), *The power and politics of blogs*, contributo presentato all'American Political Science Association, Chicago, Illinois, September 2-5, 2004.
- Drucker P., (1959), *Landmarks of tomorrow: A Report on the New "Post-Modern"*, World, New York, Harper & Brothers.
- Drucker P., (1994), *Knowledge Work and Knowledge Society. The Social Transformations of this Century*, Harvard, Conference John F. Kennedy School of Government, Università di Harvard (04-04-1994).
- Dubar C., (2002), *La socialisation – Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Nathan
- , (2005), *Sociologie des professions*, Paris, Nathan.
- , (2006) *Faire de la sociologie – Un parcours d'enquêtes*, Paris, Nathan.
- Esping Andersen G., (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press.
- Esping Andersen G., Regini M., (2000), *Why de-regulate Labour markets?*, Oxford, University Press.
- Esping Andersen G., (2000), *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, Bologna, Il Mulino.
- Ferragutti P., (2005), *Osservatorio del Nord-Ovest*, Milano, Carocci.
- Ferraresi A., Michelsons A., (2006), *Nuove forme di imprenditoria, reti, clusters tra le regioni e il contesto europeo*, Torino, paper unpublished, Draft Version.
- Ferrero V., (2008), *Le tendenze dell'economia e dei settori produttivi*, IRES Scenari – Terzo rapporto Triennale sugli scenari evolutivi del Piemonte, Ires Piemonte.
- Ferri P., (1999), *La rivoluzione digitale. Comunità, individuo e testo nell'era di internet*, Milano, Mimesis.
- Fielding N., Schreier M., (2001), *Introduction: On the Compatibility between Qualitative and Quantitative Research Methods*, Volume 2, n. 1 – February 2001, in "Forum Qualitative Sozialforschung/Forum Qualitative Social Research", (<http://www.qualitative-research.net>).
- Finlay M., (1997), *Povermatics: a discursive critique of new technology*, New York, Roudledge.
- Florida R., (2003), *L'ascesa della nuova classe creativa. Stile di vita, valori e professioni*, Milano, Mondadori.
- , (2006), *La classe creativa spicca il volo. La fuga dei cervelli: chi vince e chi perde*, Milano, Mondadori.
- Florida R., Tinagli I., a cura di, *L'Italia nell'era creativa*, Rapporto di ricerca del Creatività Group Europe, Luglio 2005.
- Freschi A C., (2000), *Comunità virtuali e partecipazione*, in "Quaderni di Sociologia", n. 23.
- Friedrichs, J., (1983), *Methoden empirischer Sozialforschung*, 11th edn, Opladen, Westdeutscher Verlag (1st edition, 1973).
- Follis M., a cura di, (1998), *Mark Granovetter. La forza dei legami deboli e altri saggi*, Napoli, Liguori.
- Foray D., (2002), *Economic Fundamentals Of the Knowledge Society*, Discussion Paper, Stanford Institute For Economic Policy Research.

- Foray D., (2006), *L'economia della conoscenza*, Bologna, Il Mulino.
- Formenti C., (2000), *Incantati dalla rete*, Torino, Raffaello Cortina.
- , (2008), *Cybersoviet. Utopie postdemocratiche e nuovi media*, Milano, Raffaello Cortina Editore.
- , (2009), *Dove ci porta l'economia della conoscenza?*, rivista on line *economiaepolitica* <http://www.economiaepolitica.it/index.php/nuovi-assetti-del-capitale/dove-ci-porta-leconomia-della-conoscenza/>, 01 Aprile 2009.
- Fornengo G., Lanzetti R., Santolorenzo L., (2004), *La net economy in Piemonte. Un'indagine esplorativa*, Torino, IRES Piemonte.
- Fraser N., (1992), *Rethinking the Public Sphere: A Contribution to the Critique of Actually Existing Democracy*, in Habermas and the Public Sphere. (Craig Calhoun, ed.), Cambridge, MA, MIT Press., pp. 109-142.
- Fullin G., (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Fullin, G., Magatti, M., (2002), *Percorsi di lavoro flessibile*, Roma, Carocci.
- Fumagalli A., (2007), *I nodi problematici della bioeconomia del capitalismo cognitivo*, Milano, working paper.
- Gallino L., (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Roma, Laterza.
- , (2004), *La globalizzazione della precarietà*, in Masulli I., (a cura di), *Precarietà del lavoro e società precaria nell'Europa contemporanea*, Roma, Carocci.
- , (2005), *L'impresa irresponsabile*, Torino, Einaudi.
- Gambino F., (1997), *Critica del fordismo regolazionista*, in Parise E., *Stato nazionale, lavoro e moneta*, Napoli, Liguori.
- Garfinkel H., (1956/1967), *Studies in ethnomethodology*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
- Garibaldo F., (2009), in CNEL, *Il lavoro che cambia*, (Rapporto on line, www.cnel.it).
- Gazier B., (2006), *Le retour du sublime, employeur et salarié. Tous sublimes*, Paris, EHESS, CNRS.
- Geertz C., (1973), *The interpretation of cultures: selected essays*, New York, Basic Books.
- Gerhardt U., (1986), *Patientenkarrieren. Eine medizinsoziologische Studie*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- , (1991a), *Typenbildung*, in Uwe Flick et al. (Eds.), *Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*, München: Psychologie Verlags Union, pp.435-439.
- Giaccardi C., Magatti M., (2001), *La globalizzazione non è un destino*, Roma, Laterza.
- Giddens A., (1994), *Le conseguenze della modernità*, Bologna, Il Mulino.
- , (2000), *Il mondo che cambia*, Bologna, il Mulino.
- Gill R., (2002), *Cool, creative and egalitarian? Exploring project-based new media in Europe*, in “Information, Communication & Society”, vol. 5, n. 1, pp. 70-89.
- Gillmor D., (2004), *We the media: Grassroots journalism by the people, for the people*, Sebastopol, CA, O'Reilly.
- Glaser B.G., (1978), *Theoretical Sensitivity: Advanced in the Methodology of Grounded Theory*, Mill Valley, Sociology Press.
- Glaser B.G., Strauss A. L., (1967), *The discovery of Grounded Theory, Strategies for Qualitative Research*, Chicago, Aldine.
- Gorz A., (2001), *La personne devient une entreprise, Note sur le travail de production de soi*, paper (<http://ecorev.org/>).
- Gorz A., (2003), *L'Immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Milano, Bollati Boringhieri.
- Gottl-Ottlilienfeld F., (1924), *Fordismus? Paraphrasen über Verhältnis von Wirtschaft und Technischer Vernunft bei H. Ford und F. W. Taylor*, Jena, Gustav Fischer.
- Gottschall, K., Henninger A., (2004), *Freelancers in the German new media industry: beyond standard patterns of work and life*, paper presented at the Workshop for *Studying new forms of work: concepts and practices in the cultural industries and beyond*, Berlin Free University, March.

- Gottschall K., Kroos D., (2007), *Self-employment in comparative perspectives: general trends and the case of new media*, in Fagan C., McDowell, L., Perrons, D., Ray K., Ward., K. (eds), *Gender Divisions in the New Economy: changing patterns of work, care and public policy in Europe and North America*, London, Edward Elgar.
- Gramsci A., (1975), *Americanismo e fordismo*, in *Quaderni dal carcere*, vol. 3, (a cura di V. Gerratana) Torino, Einaudi.
- Granovetter M., (1973), *The strength of weak ties*, *American Journal of Sociology*, 78(6), pp. 1360-1380, (1973/1991).
- Granovetter M., (1991), *Azione economica e struttura sociale. Il problema dell'embeddedness*, in Magatti M., a cura di, *Azione economica come azione sociale*, Milano, Angeli.
- Grazzini E., (2008), *L'economia della conoscenza oltre il capitalismo. Crisi dei ceti medi e rivoluzione lunga*, Torino, Codice Edizioni.
- Groeben N., Scheele B., (2000), *Dialogue-hermeneutic method and the research program subjective theories*, *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum Qualitative Social Research* [On line Journal] (<http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-00/2-00groebenscheele-e.htm>).
- Gruppe Blauer Montag, (2004), *Prekäres Leben - prekäre Kämpfe Zur Normalität des Prekären und den Ambivalenzen des Widerstands*, in AK – Analyse und Kritik – Zeitung für linke Debatte und Praxis/Nr. 485/Hamburg.
- Gubitosa C., (2007), *Hacker, scienziati e pionieri*, Creative Commons “Attribution-Non-Commercial-NoDerivs 2.5”, paper, (<http://creativecommons.org>).
- Harper R. H. R., (1996), *The ethnographic turn: Why it has come about and how to do it*, Technical Report EPC-1996-109, Cambridge, UK, Rank Xerox.
- Harrison B., (1997), *Lean and Mean, The Changing Landscape of Corporate Power*, New York, Basic Books.
- Harvey D., (1997), *La crisi della modernità*, Milano, EST.
- Hauptert B., (1991), *Vom narrativen Interview zur biographischen Typenbildung*, in Garz D., Kraimer K., (Eds.), *Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen, Opladen*, Westdeutscher Verlag, pp. 213-254.
- Himanen P., (2003), *L'etica Hacker e lo spirito dell'età dell'informazione*, Milano, Feltrinelli.
- Honer, A., (1993), *Lebensweltliche Ethnographie. Ein explorativ-interpretativer Forschungsansatz am Beispiel von Heimwerker-Wissen*, Wiesbaden, Deutscher Universitäts-Verlag.
- Husserl E., (1962), *La crisi delle scienze europee*, Milano, Il Saggiatore, Milano.
- Ichino P., (1996), *Il lavoro e il mercato*, Milano, Mondadori.
- Imola D., (2005), *Un milione di parasubordinati*, intervento alla Conferenza nazionale sulla *Lotta alla precarietà. Diritti e welfare nel lavoro atipico*, Roma, (www.nidil.it).
- Indergaard M., (2004), *Silicon Alley: the rise and fall of a new media district*, New York, Routledge.
- IRES Piemonte, (2003), *Torino e il Piemonte tra il Presente e il futuro*, Torino, IRES.
- , (2006), *OCP, Osservatorio Culturale del Piemonte*, Torino, IRES.
- , (2007), *Piemonte economico sociale*, Torino, IRES.
- , (2008), *Terzo rapporto triennale sugli scenari evolutivi del Piemonte*, Torino, IRES.
- ISTAT 2001, *8° Censimento dell'Industria e dei Servizi*, (www.istat.it).
- Jameson F., (1997), *Postmodernism or the cultural logic of late capitalism*, London, Verso.
- Jollivet P., (2001), *Les NTIC et l'affirmation du travail coopératif réticulaire*, in Azais C., Corsani A., Dieuaide P., *Vers un capitalisme cognitif*, Paris, Harmattan.
- Kapecz A., a cura di, (2000), *Quella maledetta e-mail e i suoi effetti sul mercato del lavoro*, Roma, Derive Approdi.

- Kelle U., (1998), *Empirisch begründete Theoriebildung. Zur Logik und Methodologie interpretativer Sozialforschung*, (2nd edition). Weinheim, Deutscher Studien Verlag.
- , (2007), *Die Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der empirischen Sozialforschung. Theoretische Grundlagen und methodologische Konzepte*, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kelle U., Kluge S., (1999), *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*, Opladen, Leske und Budrich.
- Kluge S., (1999), *Empirisch begründete Typenbildung. Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung*, Opladen, Leske und Budrich.
- Kotamraju N. P. (2002), *Keeping up: Web design skill and the reinvented worker*, in “Information Communication and Society”, n. 5, pp. 1-26.
- Kuckartz U., (1988), *Computer und verbale Daten. Chancen zur Innovation sozialwissenschaftlicher Forschungstechniken*, Frankfurt/Main; Bern; New York; Paris: Perte Lang (Europäische Hochschulschriften: Reihe 22, Soziologie, Vol. 173).
- Kuckartz U., (1996), *MAX für WINDOWS: ein Programm zur Interpretation, Klassifikation und Typenbildung*, in Wilfried Bos & Christian Tarnai (Eds.), *Computerunterstützte Inhaltsanalyse in den Empirischen Sozialwissenschaften. Theorie, Anwendung, Software*, Münster, New York, Waxmann, pp. 229-243.
- Kumar K., (2000), *Le nuove teorie del mondo contemporaneo*, Torino, Einaudi.
- Laburthe-Tolra P., Warnier J P., (1993), *Ethnologie anthropologie*, Paris, Presses universitaires de France.
- Lazarsfeld P., (1937), *Some Remarks on the Typological Procedures*, in “Social Research, Zeitschrift für Sozialforschung”, VI, pp. 119-139.
- Lazarsfeld P., Barton, A.H., (1951), *Qualitative Measurement in the Social Sciences. Classification, Typologies, and Indices*, in Daniel Lerner & Harold D. Lasswell (Eds.), *The Policy Sciences*, Stanford University Press, pp.155-192.
- Lessard B., Baldwin S., (2000), *Net slaves: true tales of working the web*, New York, McGraw-Hill.
- Lloyd R., (2006), *Neo-Bohemia: Art and Commerce in the Postindustrial City*, London, Routledge.
- Lloyd, R., Clark T.N., (2001), *The City as an Entertainment Machine*, in *Research in Urban Sociology: Critical Perspectives on Urban Redevelopment 6*.
- Lofland e Lofland L.H., (1995), *Analyzing Social Settings*, Belmont, Wadsworth.
- Ludwig M., (1996), *Armutskarrieren. Zwischen Abstieg und Aufstieg im Sozialstaat*, Opladen, Westdeutscher Verlag.
- Luciano A., Mirabile M.L., (1987), *Arti maggiori. Comunità professionali nel terziario avanzato*, Roma, Nuova Italia Scientifica.
- Luciano A., Santi R., (2002), *Giovani (poco) qualificati nel mercato del lavoro. Un'analisi longitudinale*, in *Politiche del lavoro. Linee di ricerca e prove di valutazione*, (a cura di Adriana Luciano), Franco Angeli, Milano, pp. 57-90.
- Luhmann N., (2001), *Sociologia del rischio*, Torino, Einaudi.
- Lupton D., (1999), a cura di, *Risk and sociocultural theory: new directions and perspectives*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Maffesoli M., (1988), *Il tempo delle tribù*, Roma, Armando.
- Magatti M., (2006), *Intervento tenuto alla Conferenza organizzata dall'Università del Piemonte Orientale*, in occasione della presentazione del libro Magatti M., De Benedittis M., (2006), *Nuovi ceti popolari. Chi ha preso il posto della classe operaia?*, Milano, Feltrinelli.
- Maione G., (2001), *Le merci intelligenti*, Milano, Bruno Mondatori.
- Maraschini F., (2002), *La teoria dell'organizzazione come teoria della conoscenza*, Working Paper MOS0202, *Working Paper Series in Management & Organisational Studies*, Università di Udine.
- Marazzi C., (1998), *E il denaro va. Esodo e rivoluzione dei mercati finanziari*, Torino, Boringhieri.

- , (1999), *Il posto dei calzini. La svolta linguistica dell'economia e i suoi effetti sulla politica*, Torino, Borin-ghieri.
- Marazzi C., (2005), *Capitalismo digitale e modello antropogenetico del lavoro. L'ammortamento del corpo mac-china*, in AA.VV, *Reinventare il lavoro*, Roma, Sapere 2000.
- Martinelli A., Smelser J., a cura di (1995), *Sociologia economica*, Bologna, Il Mulino.
- Masulli I., (2004), *Precarietà del lavoro e società precaria nell'Europa contemporanea*, Roma, Carocci.
- Mayer-Ahuja N., Wolf H., (2004), *Work and knowledge in the Internet industry: the German case*, paper presented at the Workshop for *Studying new forms of work: concepts and practices in the cultural industries and beyond*, Berlin Free University, March.
- Mayerhofer E., Mokre M., (2006), *The creative industries in Austria*, paper presented at MyCreativity, Amsterdam, November.
- McKenzie W., (2004), *La classe hacker*, Milano, Feltrinelli.
- McKinney J.C., (1969), *Typification, Typologies, and Sociological Theory*, in “Social Forces”, 48(1), pp. 1-12.
- , (1970), *Sociological Theory and the Process of Typification*, in John C. McKinney & Edward A. Tiryakian (Eds.), *Theoretical Sociology. Perspectives and Developments*, New York, Meredith, pp. 235-269.
- Mela M., (2006), *Ricerca sulla localizzazione delle povertà nel territorio torinese*, Torino, IRES Piemonte.
- Menger C., (1883), *Untersuchungen über die Methode der Socialwissenschaften, und der Oekonomie insbesonde-re*, Leipzig, Duncker & Humblot.
- Menger P.M., (2002), *Portrait de l'artiste en travailleur*, Paris, EHESS – CNRS.
- Miles M.B., Huberman A.M., (1994), *Qualitative Data Analysis, An expanded Sourcebook*, London, Sage Publications.
- Ministero per i beni e le attività culturali, (2008), Commissione sulla creatività e produzione di cul-tura in Italia (sotto la presidenza di Walter Santagata), *Libro bianco sulla creatività*, Roma.
- Nagel U., (1997), *Engagierte Rollendistanz. Professionalität in biographischer Perspektive*, Opladen, Leske and Budrich.
- Neff G., (2004), *Organizing uncertainty: Individual, organizational and institutional risk in New York's inter-net industry, 1995-2003*, Unpublished diss., Columbia University.
- , (2005), *The changing place of cultural production: Locating social networks in a digital media industry*, in “The Annals of the American Academy for Political and Social Science”, 597, pp. 134-52.
- , Wissinger E., Zukin S., (2005), *Entrepreneurial labour among cultural producers: “cool” jobs in “hot” indus-tries*, in “Social Semiotica”, vol. 15, n. 3, pp. 307-334.
- O’Riain S., (2002), *High-tech communities: Better work or just more work?*, in “Contexts Fall”, Winter, pp. 36-41.
- OCP, (2002), *Relazione annuale 2002. Osservatorio Culturale del Piemonte*, Torino, IRES Piemonte (www.ocp.piemonte.it), cap. I.4.
- Olagnero M., (2005), *Vite nel tempo*, Roma, Carocci.
- Olmo C., Santagata W., Scamuzzi S., (2004), *Tre modelli per produrre e diffondere cultura a Torino*, Tori-no, Fondazione Istituto Piemontese Antonio Gramsci.
- OCP, (2006), *Osservatorio Culturale del Piemonte*, Torino, IRES Piemonte (<http://www.ocp.piemonte.it/>).
- Osservatorio socio-economico provinciale di Torino, (2003), *Relazione 2003*, Provincia di Torino.
- Osservatorio Provinciale sul Mercato del Lavoro, (2004), *Rapporto 2004*, Provincia di Torino.
- Orlandi G., (2003), *L'assetto industriale piemontese e i processi di globalizzazione*, Torino, Ed. Marco Vale-rio.
- Paccagnella L., (2007), *La gestione della conoscenza nella società dell'informazione: il caso di Wikipedia*, Bolo-gna, Il Mulino.

- Paci M., (1999), *Alle origini della imprenditorialità e della fiducia interpersonale nelle aree ad economia diffusa*, in “Sociologia del lavoro”, n. 73.
- , (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare*, Bologna, Il Mulino.
- Paulré B., (2000), *De la New economy au capitalisme cognitif*, in “Multitudes”, n. 2, pp. 25-33.
- Pedrazzoli M., (1998), *Il lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, Riidl, n. 6.
- Pentenero M., (2003), *Relazione introduttiva al Seminario sul tema della Modernità liquida, incontro del 24 aprile 2003*, working paper, Torino, Gruppo di Conricerca Sociale.
- Perrons D., (2003), *The new economy and the work life balance. A case study of the new media sector in Brighton and Hove*, in “Gender work and organisation”, vol. 10, (1), pp. 65-93.
- , (2004), *Equity and representation in the new economy*, in Kelly, J. & Willman, P, (eds.), *Union Organization and Activity*, London, Routledge.
- , (2004), *Understanding social and spatial divisions in the new economy: new media clusters and the digital divide*, *Economic Geography*, vol. 80, (1), pp.45-61.
- , (2007), *Living and working patterns in the new knowledge economy: new opportunities and old social divisions in the case of new media and care work*, in Fagan, C., McDowell, L., Perrons, D., Ray, K & Ward, K., (eds), *Gender Divisions in the New Economy: changing patterns of work, care and public policy in Europe and North America*, London, Edward Elgar.
- Perulli A., (1996), *Il lavoro autonomo: contratto d'opera e professioni intellettuali*, Milano, Giuffré.
- Petti A., (2007), *Arcipelaghi e enclave*, Milano, Bruno Mondadori.
- Pichierri A. et al., (2007), *Libro bianco per il nord ovest, dall'economia della manifattura all'economia della conoscenza*, Consiglio italiano per le Scienze Sociali, Marsilio, Roma; vedi cap. *Il nord ovest e la società dei servizi*, p. 37 sgg.
- Pilmis O., (2007), *Modello da seguire o respingere? Lo sguardo francese sulle recenti evoluzioni del lavoro. L'esempio delle professioni artistiche*, paper, Paris, EHESS, CNRS.
- Pine II B.J., Gilmore J. H., (2000), *L'economia delle esperienze*, Milano, ETAS.
- Piore M.J., Sabel C.F., (1987), *Le due vie dello sviluppo industriale*, Torino, Petrini.
- Pizzolato N., (2004), *Workers and Revolutionaries at the Twilight of Fordism: The Breakdown of Industrial Relations in the Automobile Plants of Detroit and Turin, 1967-1973*, in “Labor History”, Vol. 45, N. 4, November 2004, pp. 419-443.
- Pizzorno A., (1999), *Perché si paga il benzinaio. Note per una teoria del capitale sociale*, in “Stato e Mercato”, 57, pp. 373-394.
- , (2006), *Dalla reputazione alla visibilità*, in “Sociologia del Lavoro”, 104, pp. 236-263.
- , (2007), *Il velo della diversità, studi su razionalità e riconoscimento*, Milano, Feltrinelli.
- Politecnico di Torino/Torino Internazionale, (2002), *Struttura e consistenza del cluster ICT a Torino*, Torino, Rapporto di ricerca.
- Prandstreller G. P., (2003), *Il lavoro professionale e la civilizzazione del capitalismo. Il capitalismo cognitivo americano e la sfida economica cinese*, Milano, Franco Angeli.
- Pratt A., (2000), *New media, the new economy and new spaces*, in *Geoforum* 31, pp 425-436.
- , (2007), *Situating the production of new media: the case of San Francisco 1995- 2000*, in Warhurst C., Thompson P., eds., *New directions in work and labour*, London, Palgrave.
- Ragin C.C., (1987), *The comparative method : moving qualitative and quantitative strategies*, Berkeley University of California Press.
- Ranci C., (1997), *La società del rischio: vulnerabilità ed esclusione sociale in Lombardia*, Milano, Guerini.
- , (2002), *Fenomenologia della vulnerabilità sociale*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, n. 4, pp. 521-551.
- Rapiti F., (1997), *Lavoro autonomo, lavoro dipendente e mobilità: un quadro statistico sull'Italia*, in Bologna S., Fumagalli A., a cura di, (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Milano, Feltrinelli.

- Regalia I., (2000), *Nuove forme d'impiego e di lavoro. Indipendenti o precari?*, in “Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori”, n. 2.
- , (2002), *Politiche di protezione del lavoro*, in “Stato e Mercato”, n. 65.
- , (2003), *Lavoro autonomo economicamente dipendente/lavoro parasubordinato. Una ricognizione su tutele e rappresentanza in Europa*, Milano, Ires Lombardia.
- , (2005), *Regulation for new forms of employment: Local Experiments and Social Innovation in Europe*, London, Routledge.
- , (2005), *Lavori atipici, nuovi, non-standard. Un campo ambivalente per l'analisi e l'azione sociale*, in Bartolini S., La Rosa M., Rizza M., *Atipici?*, in “Sociologia del Lavoro”, N. 97, Milano, Franco Angeli, pp. 42-55.
- Regalia I., Sartor M. E., (1992), *Le relazioni di lavoro nel terziario avanzato*, Milano, Egea.
- Regini M., (2000), *Modelli di capitalismo*, Roma, Laterza.
- , (2007), *La sociologia economica contemporanea*, Bari, Laterza.
- Reich R., (1993), *L'economia delle nazioni*, Milano, Il Sole 24 Ore.
- Reyneri E., (1998), *Le nuove forme di lavoro fra rischi di precarietà e bisogni di autonomia: note introduttive alla situazione italiana*, in La Rosa M. e Meda D. (a cura di), *Il problema del lavoro, il lavoro come problema*, in “Sociologia del Lavoro”, n. 69, pp. 121-130.
- , (2002), *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- , (2007), *Lavoro e lavori nel contesto italiano*, in A. Perulli (a cura di), *Il futuro del lavoro*, Matelica, Halley
- Rennie D.L., (2000), *Grounded theory methodology as methodical hermeneutics. Reconciling realism and relativism. Theory and Psychology*, n. 10, (4), pp. 481-502.
- Revelli M., (1995), *Economia e modello sociale nel passaggio tra fordismo e toyotismo*, in Ingrao P., Rossanda R., *Appuntamenti di fine secolo*, Roma, Manifesto libri.
- Rheingold H., (1994), *Comunità virtuali*, Milano, Sperling e Kupfer.
- , (2003), *Smart Mobs*, Milano, Raffaello Cortina Editore.
- Ricci L., (1997), *Il lavoro che cambia*, in Bologna S., Fumagalli A., a cura di, (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Milano, Feltrinelli.
- Ricolfi L., (1997), *La ricerca qualitativa*, Roma, Nis.
- Rizza R., (2003), *Il lavoro mobile*, Roma, Carocci.
- Roma G., Zandano G., (1989), *Torino metropoli internazionale*, Torino, Isedi Petri.
- Rosenberg, N., (1976) *Perspectives on technology*, Cambridge, CUP.
- Ross A., (2003), *No collar*, New York, Basic.
- , (2004), *No-Collar: The Humane Workplace and Its Hidden Costs*, Philadelphia, Temple University Press.
- Rossi N., (1997), *Meno ai padri, più ai figli. Stato sociale e modernizzazione dell'Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Rousseau D.M., (1998), *The problem of the psychological contract considered*, in “Journal of Organizational Behavior”, n. 19, pp. 665-671.
- Rousseau D.M., (1995), *Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements*, Thousand Oaks.
- , (2001), *Schema, promise and mutuality: the building blocks of the psychological contract*, in “Journal of Occupational and Organizational Psychology”, n. 74, pp. 511-541.
- Rossiter N., (2009), *Reti Organizzate. Teoria dei media, lavoro creativo e nuove istituzioni*, Roma, Ed Il Manifesto.
- Rullani E., (1998), *La conoscenza come forza produttiva: autonomia del post -fordismo*, in *Capitalismo e conoscenza*, Cillario L., Finelli R. (eds), Manifestolibri (Italia), pp. 121-152.
- , (2004), *La fabbrica dell'immateriale, produrre valore con la conoscenza*, Roma, Carocci.
- , (2005), *Economia del rischio e seconda modernità*, in Maso S., (a cura di), *Il rischio e l'anima dell'Occidente*, Atti del Convegno, Cafoscarina, Venezia.

- , 2000, a cura di, *Imprese, reti, comunità virtuali*, Milano, Etas.
- Rullani E., Romano L., (1998), *Il postfordismo*, Milano, Etas.
- Salvati M., (1988), *Mercati del lavoro e relazioni industriali*, in “Pol. Economica”, n. 1.
- Santagata W., (2000), *Distretti Culturali, Diritti di Proprietà e crescita economica sostenibile*, in “Rassegna Economica”, n.1, anno LXIV, gennaio-giugno 2000.
- Sassen S., (1997), *Città globali*, Torino, UTET, Torino.
- , (2000), *Le città nell'economia globale*, Bologna, Il Mulino.
- , (2008), *Una sociologia della globalizzazione*, Torino, Einaudi.
- Sennett R., (2001), *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli.
- , (2006), *La cultura del nuovo capitalismo*, Bologna, Il Mulino
- , (2008), *L'uomo artigiano*, Bologna, Feltrinelli.
- Schutz A., (1973), *Scritti sociologici*, torino, UTET.
- , (1974), *La fenomenologia del mondo sociale*, Bologna, il Mulino.
- Sciortino R., (2003), *Excursus. La nascita della network society in Manuel Castells*, Torino, paper, in www.generation-online.org.
- Silvermann D., (2002), *Come fare ricerca qualitativa*, Roma, Carocci.
- Silver B., (2007), *Le forze del lavoro*, Milano, Bruno Mondadori.
- Sims Taylor K., (1998), *The Brief Reign of the Knowledge Worker: Information Technology and Technological Unemployment*, relazione presentata all'International Conference on the Social Impact of Information Technologies, St. Louis, Missouri, 12-14 ottobre 1998.
- Shirky C., (2009), *Uno per uno, tutti per tutti. Il potere di organizzare senza organizzazione*, Bologna, Codice edizioni.
- Sodeur W., (1974), *Empirische Verfahren zur Klassifikation*, Stuttgart, Teubner.
- Sparti D., (1995), *Epistemologia delle scienze sociali*, Roma, Nis.
- Sproull L., Kiesler S., (1991), *Connections: New ways of working in the networked organisation*, paper, Cambridge Mit Press.
- Stone K W., (2004), *From Widgets to Digits: employment regulation for the changing workplace*, paper, Cambridge University Press.
- Strauss A.L., (1987), *Qualitative analysis for social scientist*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Strauss A.L., Corbin J., (1990), *Basic of qualitative research grounded theory procedures and techniques*, Sage, Newbury Park.
- Tiddi A., (2002), *Precari, percorsi di vita tra lavoro e non lavoro*, Roma, Derive Approdi.
- Tinagli I., (2008), *Talento da svendere. Perché in Italia il talento non riesce a prendere il volo*, Torino, Einaudi.
- Tinagli I., Florida R., a cura di (2005), *L'Italia nell'era creativa*, Rapporto di ricerca del Creatività Group Europe.
- Toffler A., (1984), *Previews and Premises*, London, Pan Books.
- Tolbert, C. J. & Mossberger, K. (2006), *New inequality frontier: Broadband Internet access*, Working Paper n. 275, Economic Policy Institute, consultato il 22 ottobre 2006, <http://www.epinet.org/workingpapers/wp275.pdf>.
- Touraine A., (2006), *Le monde de femmes*, Paris, Fayard.
- Tozzi T., Di Corinto A., (2002), *Hacktivism. La libertà nelle maglie della rete*, Roma, Manifesto Libri.
- Trentini L., (2000), *Oltre l'intervista, il colloquio nei contesti sociali*, Torino, ISEDI.
- Unione Industriale Torino, (2003), *Il comparto dei servizi per il tempo libero in Provincia di Torino*, Torino.
- Uzzi B., (1996), *The sources and consequences of embeddedness for the economic performance of organizations: The network effect*, American Sociological Review, 61, pp. 674-98.

Vantaggiato I., (1996), *La "femminilizzazione" del lavoro*, in Aa. Vv., *Stato e diritti nel postfordismo*, Roma, Manifesto Libri, pp. 47-62.

Virno P., (1994), *Mondanità*, Roma, Il Manifesto.

Weber M., (1988/1904), *Die "Objektivität" sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis*, in Weber M., *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*, Edited by Johannes Winckelmann, 7th Edn., Tübingen, Mohr, pp. 146-214.

Weber M., (1972/1921), *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie*, 5th Edn, revised by Johannes Winckelmann, Tübingen, Mohr (1st edition, 1921).

Weber M., (1958), *Il metodo delle scienze storico-sociali*, Torino, Einaudi.

Xiang Biao, (2007), *Global Body Shopping*, Princeton, University Press.

Zanini A., Fadini U., (1997), *Lessico postfordista*, Roma, Edizioni Est.

Indice delle tabelle e delle figure

Cap. III

- Figura 3.1 Addetti per macrosettore di attività economica in Piemonte (1981-2001)
Figura 3.2 Addetti per settore di attività economica in Piemonte (1981-2001)
Tabella 3.1 Occupati per grande gruppo professionale in provincia di Torino (1997-2007)
Tabella 3.2 Produzioni culturali e creative: addetti per macrosettore nelle principali città italiane (dati provinciali 2001)
Tabella 3.3 Produzioni culturali e creative: numero unità locali per macro settore e principali città (dati provinciali 2005)
Figura 3.3 Comparto ICT: numero imprese e stima del numero di occupati in provincia di Torino (2001)
Tabella 3.4 Comparto ICT: numero imprese e stima del numero di occupati in provincia di Torino (2003)
Tabella 3.5 Comparto ITC: variazione del numero di addetti per settore in provincia di Torino (1991-2001)
Tabella 3.6 Numero di addetti nel settore delle arti nelle principali province (2001)
Tabella 3.7 Numero di addetti nel settore audio-video nelle principali province italiane
Tabella 3.8 Variazione del numero di addetti nel settore audio-video in provincia di Torino, (1991-2001)
Tabella 3.9 Docenti e assegnisti negli Atenei torinesi – (2005)
Tabella 3.10 Numero di Dottorandi di ricerca negli atenei torinesi (2005)
Tabella 3.11 Iscritti a corsi post lauream attivati dagli Atenei torinesi, per aree formative
Tabella 3.12 Corsisti e docenti dei corsi post lauream erogati a Torino da consorzi ed enti (dati a dicembre 2005)

Cap. IV

- Tabella 4.1 Composizione del campione per classi di età
Figura 4.1 Composizione del campione per titolo di studio
Figura 4.2 Composizione del campione per tipologia di attività
Tabella 4.2 Durata dei contratti

- Tabella 4.3 Composizione del campione per forma giuridico-contrattuale
Delle attività professionali
- Figura 4.3 Composizione del campione per classi di reddito
- Tabella 4.4 Composizione del campione per classe di addetti e ambito di attività (%)
- Tabella 4.5 Composizione del campione per autonomia delle lavorazioni
- Tabella 4.6 Caratteristiche dei principali datori di lavoro/clienti/committenti
- Tabella 4.7 Localizzazione dei committenti/datori di lavoro principali
- Figura 4.4 Sintesi delle tipologie di rischio evidenziate nel campione
- Figura 4.6 Modello di costruzione dei tipi
- Figura 4.7 Tipologia di profili del lavoro della conoscenza

Appendice I (CD allegato al volume)

- Figura I.1 Schema di intervista semi-strutturata narrativa

Abstract

/ Precariousness and Innovation in Postfordism. Knowledge Workers in Turin

The aim of this empirical research is to outline a qualitative analysis on subjectivity in knowledge workers, placing it within the broader debate on the subject. The analysis takes as its main methodological references Bourdieu's "Practical Reason" (1985) and the Italian tradition of social enquiry and co-research (Alasia and Montaldi, 1960; Alquati, 1976; 1993; Fiameni, 2006; Beccalli, 2009; Pugliese, 2009).

The objective of the research and its methodology have favoured the qualitative dimension of the in-depth examination of the cases selected. The thirty-nine semi-structured interviews contain narratives of life and work experience. The substantive categories of the narratives revolve, in the first instance, around the informal nature of relations what has proved crucial for an understanding of the individual life-stories.

The condition of the knowledge worker has been examined on the basis of an initial guiding hypothesis in which risk affects individuals in diverse ways. The results of interview analysis show that workers' perception of risk does not focus exclusively, or even principally, on the lack of formal protection provided by a contract of work, but rather on the risk of a breakdown of the informal protection on which this socio-professional world relies heavily.

In today's knowledge-firm individuals, even those with high skills levels, portray their working experience as risk transferred from the system to the capabilities of the individual who must take on the responsibility of building a career, switching between different situations and forms of contract. Given that work today demands a greater baggage of know-how and the putting into play of knowledge, emotions, informal relations, communication skills, subjectivity, individual intentionality, relationality, the capacity to draw up one's own path become important if not crucial (Regalia and Sartor, 1992; Touraine, 2006; Butera, 2008).

Informality in its various aspects (organisational, of working relations or of training) appears permanently ambivalent.

It is not possible to read informality solely as a resource or, on the contrary, solely as a trap of precariousness. It is not possible to limit our interpretation of those generically atypical and flexible jobs by assuming the informality to be basically in one direction (precariousness and weakness of protection).

By clustering cases we have been able to delineate a prevalent type of knowledge worker profile in which the elements of strength in informality are presented jointly with critical elements. The typical ambivalent profile includes those persons for whom informality has had both positive and negative impacts on their professional career in varying shades of resource and limitation. Temporary contracts, sense of temporariness, “playing it by ear” are found side by side with an identification with and passion for the job, learning, flexibility and spontaneous cooperation. Open-ended working hours, an aptitude for working to targets goes together with a great investment of time and energy (Sennett, 2008). One might say: elevated informality, self-exploitation, but not alienation. It is therefore important to manage to stay within the socio-professional network. The jobs are insecure but with substantial motivational and emotional rewards, and lower pay is accepted even when great commitment is demanded; in other cases earnings may be high but discontinuous.

It is a type of working condition which, with its characteristics, would appear as typical in an upper level of work, that of knowledge working, (albeit with its plurality and differences), as were long-term relationships, high salaries, proceduralisation, repetitiveness of tasks and alienation in the type of work prevalent in the large enterprise in the Fordist phase.

There is a sort of compulsive, lively and coactive sociality, in which the norm is to be in the network (Sproull and Kiesler, 1991). Knowledge work often informally connects people and objectives in a porosity of fluid roles interchangeable among various projects. This means that informal learning through participation in work is the way favoured for the possibility of developing skills. Being in the network, an informal area of temporary roles with temporary rights and duties, seems to be the sole condition for not being excluded from everything: access to contracts-projects, income, identity. In a field in which digital technologies and the workers’ aspirations of self-realisation appear to be one, knowledge becomes obsolete and is updated in an extraordinarily rapid way, new standards proliferate, individuals feel the need and the pressure to keep up with the standards of knowledge, the desire to stay on the edge simultaneously crushes energies dedicated to the company and towards self-realisation at work. More than a specific salary or particular professional and contractual role, it is the wish to maintain one’s own activity in the field of the knowledge economy which is the hallmark of the socio-professional condition of the knowledge worker.

The participants are proud of being able to choose their activity, of creating something, of being able to manage their work schedules, the type of project and activity, and, more generally, of the very special condition of becoming their “own boss”. In the single working experiences the workers perceive themselves as “creators of sense” (Menger, 2002; Gazier, 2006; Pilger, 2007) – or consider significant, in performing their roles, the aspect of content creation.

Autonomy, then, constitutes, an essential feature (Boltanski and Chiappello, 1999; Bologna, 2006) of work in the knowledge economy and is for this very reason fundamentally appealing to those who aspire to enter this world of work.

To do this it is necessary to stay within the informal network of relations; it is indispensable to possess up-to-date and saleable skills, learning and a healthy dose of personal motivation and a mind for self-determination. The centre of gravity turns revolves around these elements. The

choice for contractual autonomy or, vice versa, the propensity for work as a company employee seem less significant than might have been imagined initially.

There is a young segment composed of new professionals or potentially such, unprotected by professional registers and orders and not supported adequately by the statutes for company employees. The subjectivity of these individuals, in the gaps in representation, escapes laws and professional bodies' declarations. The propensity for self-fulfilment, however, does not result in entrepreneurship. These are people with a project, horizons, ethics and a no collar mentality (Ross, 2003), and values out of line with those typical of an employee and with those of professional or entrepreneurial work. What emerge are social ties, a professional and existential dream to fulfil, with the conditions, constraints, resources and opportunities offered. The actors express an orientation which, in our view, cannot be assimilated to the desire to "set up in business". The dimensions which are more frequently outlined are, rather, the propensity for self-fulfilment, self-determination and autonomy.

Finito di stampare
nel mese di gennaio
da Editografica (Bologna)