

Michele La Rosa

Le parole del lavoro



**Sociologia
del lavoro**

FrancoAngeli

Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con **Adobe Acrobat Reader**



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile **con Adobe Digital Editions**.

Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.

Sociologia del lavoro

COLLANA DIRETTA DA **MICHELE LA ROSA**

Consiglio scientifico: Bruno Frère, Duncan Gallie, Giorgio Gosetti,
Dominique Meda, Enrica Morlicchio

La collana, che si affianca all'omonima rivista monografica, intende rappresentare uno strumento di diffusione e sistematizzazione organica della produzione, sia teorico-interpretativa, sia empirica, di natura peculiarmente sociologica ed inerente la vasta e complessa problematica lavorista delle società postindustriali.

Dall'innovazione tecnologica alle nuove modalità di organizzazione del lavoro, dalle trasformazioni del mercato del lavoro alle diverse forme di lavoro non standard, dalle dinamiche occupazionali alle culture del lavoro, dalla questione giovanile al lavoro informale fino ai temi della qualità: questi gli "scenari" di riferimento entro cui la collana si sviluppa, tentando altresì un approccio capace di rappresentare un utile terreno di confronto per studiosi, operatori ed esperti impegnati nelle differenti istituzioni.

La collana garantisce rigore scientifico e metodologico indipendentemente dai contenuti specifici espressi dagli autori, in coerenza con la legittimità della pluralità di possibili approcci sia di merito sia disciplinari.

Tutti i testi sono preventivamente sottoposti ad almeno due referee anonimi.

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: *www.francoangeli.it* e iscriversi nella home page al servizio “Informatemi” per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità.

Michele La Rosa

Le parole del lavoro



**Sociologia
del lavoro**

FrancoAngeli

Copyright © 2023 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

Indice

Introduzione. <i>Excusatio non petita, accusatio manifesta</i>	pag.	7
1. Il problema del lavoro, il lavoro come problema	»	9
2. Lavoro e post-fordismo	»	17
3. Lavoro e globalizzazione	»	21
4. Lavoro e flessibilità	»	25
5. Lavoro e organizzazione	»	33
6. Lavoro e partecipazione	»	41
7. Lavoro e formazione	»	45
8. Lavoro e stress lavorativo	»	51
9. Il lavoro fra tradizionali e nuove fasce deboli. Il lavoro atipico	»	59
10. Lavoro, etica e responsabilità sociale delle imprese	»	69
11. Lavoro e giovani	»	79
12. I significati del lavoro	»	89
13. Lavoro e qualità del lavoro	»	97
14. Lavoro e (nuove) tecnologie	»	103

15. Lavoro e potere	pag.	107
16. Il lavoro: comprendere, interpretare e agire in scenari complessi	»	111
A mo' di conclusione	»	115

Introduzione.

Excusatio non petita, accusatio manifesta

Il lettore si accorgerà, nel prendere visione del contenuto di questo volume, sia perché debba, in un certo senso, chiedere “venia” della introduzione che mi sono permesso di titolare in parte in latino, sia dell’intero contenuto che qui viene proposto e formalizzato in brevi capitoletti dal significato però molto rilevante.

Innanzitutto è una riflessione con me stesso, ma di significato credo almeno in parte universalistica.

I contenuti vengono in ogni caso “da lontano” e riguardano quasi l’intera vita accademica dell’autore (dismessa una decina di anni fa) che ha riflettuto da sempre e da quando il sempre ammirato prof. Achille Ardigò mi chiamò dalla vita lavorativa organizzativa e dipendente dove avevo maturato peraltro un quinquennio abbondante, alla vita universitaria e soprattutto all’*insegnamento* che, come lo era stato per mio padre, era per me una meta da sempre perseguita vocationalmente. All’insegnamento sociologico *sui e dei problemi del lavoro* che poi non dovrò lasciare sia come approccio sia come tema fino al pensionamento.

Dunque le riflessioni, che qui ho cercato di “aggiornare”, riguardano le tematiche sulle quali ho riflettuto per tutti gli anni successivi alla mia appartenenza “accademica” e affrontano seppur “separatamente” dette tematiche sia che abbiano riguardato l’insegnamento, sia che abbiano investito le riflessioni teoriche via via affrontate, sia infine che mi abbiano visto coinvolto nelle diverse ricerche nazionali e internazionali nelle quali ho lavorato, che ho diretto o nelle quali ho anche semplicemente collaborato. Un ringraziamento particolare specifico debbo alla dott.ssa Manavella che sulle pagine delle riviste “Personale e Lavoro” mi ha consentito di formalizzare una gran parte di alcune di queste riflessioni, seppur da me qui “rivedute e corrette”.

Quindi, qualcuno penserà, perché pubblicarle oggi? Ma perché riguardando quanto avevo nel tempo formalizzato, mi sino accorto (spero sia vero) che attualizzando le tematiche più generali affrontate e dunque “ridisegnandole” con gli occhi e la mente di oggi, avrebbero potuto “**parlare**” (di qui il

titolo) anche ad altri. Ora non resta che far parlare i diversi “significati” proposti nella speranza di provocare interesse e “conoscenza” in chi le leggerà e sopra vi rifletterà.

Inoltre, nella mia condizione di status e di età, ritengo mi sarà consentita anche qualche “libertà” espositiva, libertà che forse anni addietro non avrei osato utilizzare ma che oggi anche i lettori dovranno “sopportare” ed accettare. Nulla di grave o di trasgressivo, estremo, ovviamente. Un tempo si sussurrava in ambienti accademici che ci si voleva “togliere il sassolino dalla scarpa”, ma si temeva poi delle conseguenze. Le mie libertà non saranno né potrebbero essere questo (le lasciamo ai colleghi ancora in carriera, lasciando loro ovviamente anche tutte le titubanze e implicazioni del caso); riguardano uno “spazio” che l’insegnamento, il lavoro in tutti questi anni di riflessione e di ricerca e pur anche una “saggezza” che solo il tempo può dare con l’esperienza che, per quanto mi riguarda, ha attraversato prima il mondo lavorativo dell’impresa (per ben 14 anni e mezzo) e poi, per un’altra notevolissima (e finale) parte di anni, il mondo accademico, dall’incarico annuale fino alla docenza ordinaria e sempre nell’ambito dell’area sociologica e socio-lavorista. La considerazione è ed è stata che i due mondi mi sono stati non poco fecondi nel permearsi lungo la vita esperienziale (e non breve) da me percorsa.

Una nota per chiudere che deve essere una precisazione di merito e di metodo a chiarimento: l’ordine in cui le “parole del lavoro” e che solitamente seguiranno appunto la parola “lavoro” sempre presente come immancabile punto di riferimento e attorno al quale si cercherà di “dipanare” il bandolo della matassa di questo unico quanto discriminante concetto, l’ordine, ma direi di più la presenza/assenza/rilevanza delle parole che verranno proposte non deve ritenersi per nulla esaustivo né rigorosamente logico-razionale e consequenziale. Ho cercato di farle succedere in modo anche vario non solo per non annoiare ma per dare altresì una idea di quanto siano complesse, articolate e molto connesse fra loro le specificazioni che possiamo attribuire al lavoro. Da ultimo quanto detto sottolinea - se ancora ce ne fosse stato bisogno - la evidente non esaustività di percorsi interpretativi di questo tipo, ed ancor più di quelli da noi qui messi in campo fra provocazione e spirito “generativo”. È chiaro altresì che la “lunghezza” dedicata alle parole stesse è nient’altro che casuale e dipendente - fra le altre cose - non da simpatia o antipatia per questo o quel tema ma soprattutto da quanto nel tempo ho avuto occasione di approfondire e su quanto nel tempo ho avuto modo di riflettere.

1. Il problema del lavoro, il lavoro come problema

Le trasformazioni ‘oggettive’ del lavoro

Il lavoro sta cambiando perché mutano il sistema socioeconomico ‘macro’ ed il sistema azienda ‘micro’, ma anche il sistema dei bisogni nelle sue componenti note oggettive, soggettive e sociali.

Le trasformazioni oggettive paiono essere caratterizzate da:

1. la finanziarizzazione dell’economia;
2. la mondializzazione ed internazionalizzazione dei mercati altrimenti detta, con un termine anche un poco abusato, “globalizzazione”;
3. lo sviluppo progressivo di un terziario avanzato;
4. l’introduzione sempre più massiccia delle nuove tecnologie;
5. lo sviluppo di nuovi lavori, nuove attività, nuove professionalità nonché la modifica di quelle consolidate;
6. la differenziazione produttiva accompagnata da un invecchiamento precoce dei prodotti;
7. la ridefinizione della struttura aziendale (l’azienda “piatta”, l’azienda “snella”, ecc. ecc.) unita a profondi processi di esternalizzazione in corso;
8. l’emergenza dei processi comunicativi.

Come si può rilevare il lavoro, quindi, cambia in qualità, ma anche in quantità (il problema della disoccupazione attanaglia tutti i paesi post-industriali avanzati) e dove il lavoro è meno tutelato la sua qualità è molto più precaria in forma e contenuto.

Lavoro e soggettività

A livello dei soggetti, e tentando di “leggere” anche in positivo la emergente ripresa di soggettività in un quadro complessivo di profonda differenziazione funzionale, laddove l’individuo si trova ad avere un aumento quali-

quantitativo di scelte a fronte di una sempre maggiore complessità di fattori societari intervenienti, si può rilevare che, tentando questi di ricercare sempre più sovente modalità di vita autodirette (o sempre meno eterodirette) e quindi riconoscendosi sempre meno in ampi collettivi, si sta avviando un lento ma profondo mutamento del significato, del senso del lavoro nonché degli orientamenti e degli atteggiamenti verso il lavoro in almeno tre direzioni:

1. muta il senso del lavoro dipendente, con una ampia ricerca di autonomia ma con non irrilevanti pericoli di nuove dipendenze;
2. muta il significato attribuito al lavoro con una ricerca sempre più chiara di creatività;
3. muta il rapporto vita lavoro con la ricerca di sempre nuove e migliori transazioni che rendono sempre meno asimmetrico detto rapporto.

Ovviamente ne conseguono: una ricerca di percorsi personali nel lavoro, un gusto dell'iniziativa, il tentativo di acquisire un diverso uso del tempo complessivamente inteso, una valorizzazione tendenziale della modularità e della circolarità nel modo di cadenzare il lavoro nell'arco della propria vita ed, infine, una esigenza di riequilibrare le transazioni fra tempo di vita e tempo di lavoro considerando anche il primo altamente significativo (e non più indefinito tempo libero) e sviluppando la ricerca della qualità del lavoro unitamente alla qualità della vita. Ma occorre, a completamento, considerare che tutto ciò va a comporsi con nuovi orientamenti valoriali nei confronti del lavoro (pluralizzazione dei significati in etiche del lavoro tutte nuove), ormai legittimati anche da numerose ricerche empiriche.

Possiamo così cercare di cadenzare l'evoluzione dell'etica del lavoro contestualmente con l'idealtipo di lavoratore e del fattore per esso dominante sintetizzata nella tavola 1. Tale tavola per larga parte si spiega da sola, almeno per quanto concerne i periodi precedenti all'attuale, in cui per lungo tempo ha dominato un significato e senso del lavoro «totalizzante» (l'antica ideologia dei lavoratori della prima fase della industrializzazione), che tutto assorbiva e «mirava al massimo» (come si esprimevano in genere i lavoratori 'anziani') e che per molti aspetti risulta «tipica» del lavoratore delle piccole e medie imprese, lavoratore considerato per molti versi un «artigiano», abbondantemente padrone del suo lavoro e delle specificità professionali ch'esso comportava (professionista di mestiere).

Gli anni del boom hanno poi facilitato l'emergere di un'etica consumistica e/o strumentale, che riversava fuori dal lavoro i propri interessi, massimizzando quindi la remunerazione sul posto di lavoro senza altri «investimenti» affettivi o culturali. La fine degli anni sessanta e gli anni settanta, infine, hanno visto un orientamento (da alcuno definito erroneamente

«rifiuto del lavoro») in realtà emancipativo, che investiva enormemente sulle potenzialità realizzative del lavoro: da cui l'emergenza del concetto di qualità del lavoro, come già affermato più sopra. Contestualmente si stava passando «dal significato» ad una pluralizzazione “dei significati” sul e del lavoro in un universo valoriale complessivo ed extra-lavorativo, però, che pareva «stabile», caratterizzato dall'investimento alto che sul lavoro veniva effettuato, seppur sotto differenti forme e modalità.

Tav. 1 - Evoluzione dell'etica del lavoro

Etica del lavoro prevalente	Idealtipo	Fattore caratterizzante
* <i>Totalizzante</i>	<i>Tradizionale</i>	<i>Condizioni di lavoro</i>
* <i>Strumentale</i>	<i>Evasivo/consumista</i>	<i>Remunerazione</i>
* <i>Emancipativa</i>	<i>Innovativo</i>	<i>Qualità del lavoro</i>
* <i>Contingente</i>	<i>Sweet and Soft</i>	<i>Relativizzazione del lavoro in un universo plurale emergente</i>

Non è facile intravedere verso cosa il senso e l'etica del lavoro si stia ora orientando, in particolare dopo quanto sopra esposto; ci troviamo, infatti, di fronte a una realtà sociale in rapidissima e fortissima trasformazione, che non ha dato tempo (ancora) alla formazione di quadri di riferimento stabili e generalizzati. Si possono invece rilevare a tutt'oggi una «costellazione di riferimenti» differentemente aggregabili, che compongono di fatto universi valoriali plurali ma anche nuovi. È in un certo qual senso l'amalgama stesso che tiene assieme tali universali che emerge come profondamente diverso e che, ovviamente, non può non influire anche e soprattutto sul «senso e l'etica del lavoro», così come ci era venuta delineando fino ad ora. Ci pare così che, in prima istanza, si possa parlare di un senso misurato e contingente del lavoro, in cui domina una sorta di responsabilità limitata ma non per questo «castrante» per il soggetto (rispetto alla supposta ricerca - un tempo - sempre del «massimo» di realizzazione e di responsabilizzazione).

Il lavoro come problema

In detta situazione/condizione chi ha già un lavoro aspira contrattualmente e nei fatti a vedere sempre migliorata la propria situazione e condizione in termini che noi definiamo al momento e provvisoriamente (riservandoci di ritornare sul tema in un capitolo successivo) di *migliore qualità del*

lavoro dal punto di vista economico, ergonomico, della professionalità e dell'autonomia. La qual cosa non significa sempre e necessariamente una politica a favore di coloro che un lavoro non hanno ancora; anzi sia in termini di tempi che di remunerazione (monetaria e non) non sono mancati casi di contrapposizione a volte anche lacerante con le ragioni dei disoccupati.

Qui sta la ragione della non automaticità dello slogan “lavorare meno per lavorare tutti” e qui risiede l'esigenza di ricomporre una politica del lavoro compatibile con le esigenze di tutti i soggetti che hanno ugualmente tutti diritto ad un lavoro e, nel contempo, ad un lavoro sempre migliore in qualità. Noi riteniamo, dunque, che una prima urgenza sia proprio quella di operare perché i lavoratori avvertano costantemente il problema della mancanza del lavoro per molti loro colleghi, anche perché detta condizione potrebbe investirla da un momento all'altro, e si orientino ad una politica ‘unitaria’ per migliorare il loro lavoro e per allargare le presenze sul lavoro nell'ambito di una logica che non coniuga oramai più sviluppo ed occupazione, evitando inutili e dannose guerre fratricide o dicotomie non comprensibili.

Evidentemente il discorso si ripropone per coloro che cercano lavoro e che devono poterlo trovare non a scapito di altri, ovvero orientandosi verso politiche che pongano giovani contro adulti ed anziani, donne contro uomini. Troppo spesso si afferma che il sindacato non sarebbe in grado di difendere contestualmente il lavoro ed i diritti dei senza lavoro, come se i due problemi non richiedessero, per una loro reale soluzione, una composizione non anti-tetica. Troppo spesso si vorrebbero creare compartimenti stagni fra coloro che si occupano di “qualità del lavoro” e di efficienza dell'impresa e coloro che analizzano le cause della disoccupazione, della sotto occupazione e del lavoro nero o sommerso. Questa società supererà gli ostacoli che oggi ha di fronte se terrà ben uniti questi due temi senza creare divisioni dannose ed inutili e se farà crescere, in questo caso, quella solidarietà di cui troppo spesso parla ma che raramente pratica.

È dunque nell'ambito di tale “condizione” ancorché non chiara e definita che vorremmo tentare di individuare un “percorso” possibile che veda coniugate qualità del lavoro, così come oggi viene di fatto insieme praticata e richiesta, possibilità di lavoro per tutti (anche per coloro che oggi ne sono esclusi) e nuova partecipazione/coinvolgimento/responsabilizzazione della comunità tutta. A partire cioè dalla potenziale compatibilità del rapporto fra efficienza e qualità del lavoro (e quindi fra efficienza e dimensioni della q.d.l. da quella economica, a quella ergonomica, a quella della complessità, del controllo, fino a quella della autonomia), non certo «necessitante» (in quanto può senza dubbio esistere - in termini statici e temporalmente definiti - un'alta efficienza senza un'alta qualità del lavoro) ma pur possibile, a noi pare risultino in prospettiva e progettualmente (in quanto scenario, cioè)

sempre più l'una la condizione dell'altra e viceversa; si tratta cioè di verificare se concretamente si stia sempre più elevando il livello di dipendenza della prima dalla seconda e - d'altra parte - aumentando sempre più la rilevanza effettiva del «peso» della seconda sulla piena raggiungibilità della prima. Qualora poi a questo quesito si riesca a dare una risposta positiva (che sarà senza dubbio una risposta di prospettiva e di *trend* e che al momento pertanto potrebbe anche non essere dominante, ma solo emergente) si tratta allora per noi di verificare se sia possibile cogliere le nuove condizioni oggettive (non solo organizzative e tecnologiche ma anche culturali, rivalorizzando il significativo rapporto fra cultura e impresa, tematica per la verità più che dimenticata, quasi «rimossa») e soggettive entro le quali sia possibile (non necessaria, però) la massimizzazione contestuale dei due fattori, efficienza e q.d.l. e insieme del rapporto fra i due, e che tale massimizzazione conduca poi a una realtà lavorativa e produttiva più significativa per i soggetti (per tutti i soggetti) e più «razionale» per il processo posto in atto.

Tutto ciò si fonda sulla convinzione, del resto legittimata da non poche esperienze operative e dalla direzione che paiono avere assunto le nuove forme di organizzazione del lavoro, che le nuove tecnologie (e, ovviamente, il loro uso corretto ed efficace, la qual cosa non è affatto un «dato» scontato, ma anche su ciò avremo occasione di proporre uno specifico approfondimento) siano non solo condizione fondante per il raggiungimento di tale massimizzazione, ma che anche nei fatti le stesse finiscano per agevolare detto obiettivo fino a renderlo pressoché fondante (e ciò perché si presuppone che le nuove tecnologie richiedano un complesso di conoscenze, un coinvolgimento e un «consenso» né formale né «parziale» o condizionato e, di conseguenza, una partecipazione del soggetto lavoratore non tradizionale e in ogni caso per nulla «passiva»). Ancora ci pare che il senso/significato del lavoro prevalente, o meglio prevalente in prospettiva nei soggetti, pur nella pluralizzazione di cui abbiamo parlato, vada anch'esso nella «direzione» proprio della massimizzazione di tale rapporto, che si comincia a percepire e ritenere come non più alternativo.

Dunque in questa società che si definisce «postfordista» (pure su questa definizione identitaria ritorneremo con un approfondimento più «mirato») non solo il lavoro sta cambiando immagine e contorni ma l'immagine degli stessi lavoratori in quanto tali si fa molteplice.

Lavoro e nuovi lavori tra rischi e opportunità

Assistiamo così all'emergere di diversi ruoli, diversi contratti di lavoro, varie attività svolte in differenti posti di lavoro, persino tra le pareti

domestiche. I lavoratori, “nuovi” e “vecchi”, cambiano più spesso lavoro, vivendo periodi di intermittenza tra lavoro e non lavoro. In questo mercato sempre più contraddistinto da occupazioni *just in time* e incarichi temporanei, coesistono quindi diverse situazioni anche tra loro antitetiche. Accanto ai dipendenti (che sono in calo, ma che rappresentano pur sempre la percentuale più elevata di soggetti) si affiancano gli indipendenti, i semi-autonomi, i parasubordinati. Accanto a disoccupati o sottoccupati troviamo i cosiddetti *work addicted* o *workaholic*, lavoratori dipendenti ma più spesso indipendenti, dagli orari sovradimensionati, che svolgono più lavori contemporaneamente, per scelta o per necessità.

Il divario, dunque, tra fasce forti (i nomadi dell'*high-tech* e del lavoro in rete, la *dot.com generation*, ecc.) e fasce deboli (i lavoratori generici, gli atipici per necessità, i lavoratori irregolari ecc.) si amplierà sempre di più, se non interverranno misure adeguate di politica attiva del lavoro, mirate alla crescita professionale e alla tutela del lavoro stesso. D'altra parte in questo vorticoso mutamento, ciò che sembra rimanere sempre “immobile” (nonostante qualche perplessità tra gli studiosi del lavoro negli anni addietro) è il fatto che il riconoscimento della condizione di cittadino, la costruzione dell'identità e il consolidamento del legame sociale passa, in larga misura, pur sempre attraverso l'attività lavorativa stessa. Certo la società postfordista introduce anche maggiori spazi di libertà e autonomia, soprattutto per quei lavoratori che maggiormente consapevoli e competenti, sanno mettere in atto strategie per costruirsi un loro percorso professionale e di vita, contrattando (e non subendo dall'alto) opportunità di flessibilità. La reazione più spontanea e immediata di fronte alla destrutturazione in corso è una risposta positiva, favorevole e anche liberatoria alle costrizioni e ai vincoli a cui il modello fordista, inteso in senso ampio, aveva abituato generazioni di padri e di madri. E così per i lavoratori ‘postfordisti’ nascono aspirazioni, sogni, desideri di combinazioni insolite, di nuove possibilità, di opportunità creative, di potenzialità sopite dal disegno razionalizzante del sistema fordista. *Primo fra tutti* quello della precarietà che se a volte coinvolge soltanto le fasce di popolazione più deboli del mercato del lavoro (“*contingent workers*”), oggi mette in crisi anche i cosiddetti “*core workers*”, il nocciolo duro delle imprese, i lavoratori da sempre maggiormente garantiti perché più forti dal punto di vista delle *skill* e delle competenze.

Il *secondo* grande rischio è quello che nasce dalla destrutturazione e destandardizzazione del lavoro e dalla tendenza alla individualizzazione dei rapporti di lavoro che lasciano sempre più spazio ad una concezione del lavoro “fai da te”. Nell'economia delle reti, infatti, con il fiorire di lavori indipendenti si assiste ad una individualizzazione dei rapporti di lavoro e al nascere di nuove forme di rappresentanza che per ora non hanno lo stesso

riconoscimento da parte dei lavoratori, la stessa influenza e lo stesso potere sulla controparte aziendale.

Accanto alla crisi della rappresentanza, si parla, infatti, anche di crisi dell'identità collettiva: i lavoratori non si considerano più un'unica forza, un unico organismo, dispersi come sono nei meandri delle aziende, nomadi più che sedentari, una "moltitudine" con contratti diversi e che magari lavora sugli stessi progetti, in settori omogenei. Si assottigliano legami e viene meno il senso d'appartenenza che tanto ha contato nel passato, anche in termini di potere contrattuale, perché i lavoratori non sono più una comunità, una collettività di persone.

E se cala il bisogno di sindacato, come ci segnalano anche alcuni studi sul campo, non diminuisce, però, il bisogno di tutela soprattutto per alcune fasce di popolazione, quelle meno professionalizzate da un lato e quelle, in generale, con minor potere contrattuale sul mercato del lavoro. Dalla piena subordinazione tipica del periodo fordista che in cambio di fedeltà e "sottomissione" garantiva una piena tutela del lavoratore, si passa, dunque, oggi a un arcipelago dei lavori in cui vivono lavoratori dalle esigenze e dai bisogni sempre più atomizzati e individuali, dalle carriere discontinue e dalla difficile rappresentanza. Rispetto al passato per i dipendenti diminuirebbe la partecipazione sindacale (e questo non solo in Italia, ma la parabola discendente è ad oggi una realtà anche in molti altri paesi, Stati Uniti in testa) e anche gli indipendenti non sembrano trovare nel sindacato tradizionale, che pure si sta attrezzando attraverso associazioni nate per la tutela di lavoratori atipici, la necessaria fiducia per cercare le risposte alle domande di sicurezza di cui sono portatori. La prospettiva più cupa sarebbe dunque quella di una società frammentata formata da individui isolati e debolmente socializzati.

Infine, il rischio che forse può essere considerato più di altri "figlio" della società postfordista, perché strettamente connesso alle sue trasformazioni e alle innovazioni tecnologiche legate al lavoro, è quello connesso alle nuove commistioni tra sfera lavorativa e sfera privata, tra tempo di lavoro e tempo di non lavoro. Il pericolo è una possibile colonizzazione dei *mondi vitali* (con tutte le conseguenze del caso), da parte di una tecnologia pervasiva che tutto ingurgita, persino la sfera degli affetti, le amicizie, il tempo per se stessi. Rischio che in ultima istanza si potrebbe trasformare in una commercializzazione spinta anche di quegli aspetti sociali e culturali che non fanno parte della sfera economica, in una confusione tra mondo dei sentimenti e ambito dei rendimenti, facendoci diventare "consumatori" della nostra stessa vita, subordinati alla tecnologia, a Internet e al *cyberspazio*.

Oltre ai rischi descritti si intravedono, però, nuovi spazi di pensiero e di opportunità poiché si fanno strada richieste di nuovi significati del modo di produrre, di consumare, di vivere, di abitare, di relazionarsi, di tutelare. In

questi spazi la società postfordista deve trovare il modo e la forma di coltivare alcuni concetti, di mettere a frutto alcune idee che permettano di garantire al meglio una universalità dei diritti, un'uguaglianza delle posizioni di partenza e una sostenibilità dello sviluppo. Occorre, inoltre, ripartire dalla ricostruzione di una identità comunitaria, condivisa e sentita dalla moltitudine dei lavoratori e dei cittadini e da una idea di flessibilità "possibile" per ovviare alla precarizzazione e ai "costi umani" che da questa possono derivare. Ma pure su queste prospettive di percorso e di trasformazione avremo occasione di ritornare con più efficacia e chiarezza perché ci sembra che in questo tentativo di visualizzare ed esporre una nuova e insieme ancora largamente in via di definizione *visione del lavoro* in forma introduttiva, ci siamo anche troppo dilungati, portandoci dietro anche definizioni ed esplicazioni che richiedono ora una almeno sintetica motivazione identitaria nei capitoli seguenti.

2. Lavoro e post-fordismo

Incertezza, mobilità, rischio e opportunità sono concetti con i quali abbiamo tentato di descrivere le principali caratteristiche del lavoro oggi; ma - ripromettendoci di essere più brevi e sintetici - ora vorremmo chiarire una serie di affermazioni e 'condizioni' che ci siamo per così dire lasciati indietro dandoli per scontati e noti nel nostro '*excursus*' introduttivo del precedente capitolo.

È la nostra società che vede le strutture produttive (pur fra le altre e tante qui non menzionate ugualmente tuttavia investite dal vento del cambiamento, delle trasformazioni e delle complessificazioni) cambiare pelle per adattarsi alle necessità del mercato, della società e degli individui.

Incertezza, mobilità, rischio e opportunità sono concetti che descrivono la società odierna caratterizzata da un capitalismo flessibile e da un' "economia della velocità". Tale società che vede le strutture produttive cambiare pelle, per adattarsi alle necessità del mercato, conosce anche sul versante lavoro cambiamenti profondi. Quelle che erano un tempo le condizioni di stabilità lavorative (il lavoro presso un'unica azienda per tutta la vita, la regolazione del rinnovo dei contratti tramite tutela sindacale, ecc.) nella economia delle reti, si trasformano per lasciare posto ad una maggiore instabilità e precarietà dei lavoratori e/o, a seconda delle situazioni, a maggiori opportunità di iniziativa e spazi di autonomia, prima insperati.

Questo duplice aspetto è caratteristico, infatti, di quella che, dopo la quasi fine del "posto fisso" e del lavoro a tempo indeterminato, viene chiamata non più società del lavoro, ma "società dei lavori" (ed anche su tale 'processo' si potrebbe disquisire, e forse si potrebbe chiarire ancora, come si sia proceduto nella direzione 'liberale' in modo rapido e breve - in specie dal punto di vista legislativo - senza predisporre almeno quei 'paracaduti' che sarebbero invece stati necessari). Le istanze di sburocratizzazione dei grandi apparati aziendali, la fine di forme di assistenzialismo statale e una maggiore dinamicità e flessibilità dell'economia hanno, senza dubbio, il merito di aver creato, da un lato, condizioni idonee per affrontare meglio la competitività da parte delle imprese e, dall'altro, maggiori opportunità anche per i lavoratori (si

pensi ad esempio all'aumento del lavoro autonomo, della imprenditorialità giovanile e alla maggiore autonomia nell'ambito del lavoro dipendente).

Tali cambiamenti, però, hanno gettato anche le basi per un aumento della insicurezza, dell'instabilità e del rischio con il conseguente carico di ansietà per non pochi lavoratori dipendenti e indipendenti e di 'carezza' di futuro e non solo per coloro che sul mercato risultano meno preparati e competenti. Se una volta si studiavano gli effetti del lavoro ripetitivo, monotono e *routinario* ovvero il disadattamento, la demotivazione, l'insoddisfazione dei lavoratori, oggi si dovranno studiare gli effetti dell'incertezza, della variabilità, della flessibilità spinta e cioè l'ansia e lo stress (problema che nel prosieguo ci riserviamo, data appunto la sua rilevanza sempre maggiore, di approfondire adeguatamente). Anche se poco se ne parla o conosce, pare che in specie per quanto riguarda i giovani gli interventi chiamiamo 'psicologici' siano aumentati a dismisura (fortuna per la professione di psicologo, sperando che risulti 'all'altezza')

Si parla così di "società dei lavori" proprio per indicare la de-standardizzazione del lavoro in quanto a rapporti di lavoro, contenuti, orari/tempi, spazi/luoghi, garanzie. Accanto a quello che in passato era considerato l'unico rapporto di lavoro stabile - il lavoro dipendente a tempo pieno - e che oggi diventa comunque meno durevole e più a rischio, sono nati e si sono consolidati, o vengono utilizzati in maniera molto più ampia rispetto al passato, contratti flessibili come: le prestazioni occasionali, le collaborazioni coordinate e continuative (poi contratti a progetto), il lavoro interinale, i contratti *weekend*, l'associazione in partecipazione, il *job sharing*, ecc.

Il lavoro cambia dunque anche in termini di contenuti e modalità. Il contenuto del lavoro diventa più immateriale; il lavoro manuale, e non solo quello, si trasforma sempre più in un lavoro di relazione, di comunicazione che richiede un alto livello di capacità linguistiche e di disponibilità. Accanto alla mera esecuzione si unisce, dunque, la capacità di astrazione, di risoluzione dei problemi e di raggiungimento degli obiettivi legata all'aumento dell'autonomia. Ai lavoratori si chiedono: flessibilità, prontezza, versatilità. Aumenta certo anche la soddisfazione da parte del lavoratore, una volta costretto a svolgere soltanto compiti *routinari*, senza interagire minimamente con l'organizzazione del lavoro gestita interamente dalla gerarchia interna.

Questo ampliamento di responsabilità può incidere, però, pesantemente sulla vita lavorativa, quando non accompagnato da un analogo contributo da parte dell'organizzazione (scarsità di personale, tempi stringenti, insufficienti indicazioni per la risoluzione dei problemi, ecc.). Il lavoratore si ritrova, allora, a dover controllare un ampio tratto di processo produttivo, a individuare problemi, rintracciare soluzioni. Se l'aumento di autonomia sul versante del lavoro dipendente, viene utilizzato come misura di flessibilità

funzionale da parte delle aziende (come risposta alle esigenze del mercato ma anche alle inefficienze organizzative interne), non vi è, però, in cambio nessuna garanzia rispetto a quelle sicurezze che facevano parte del patrimonio di certezze del lavoratore di un tempo (posto fisso, linearità della carriera, ecc.), né forme di partecipazione reale e di cogestione (azionariato, *stock options* ecc.). Accanto a questo processo di responsabilizzazione e “imprenditorializzazione” del lavoro dipendente si assiste sull’altro versante, ad un processo di subordinazione dei lavoratori indipendenti e di neo-taylorizzazione dei lavori ad alta prescrittività. È il caso, ad esempio, del lavoro nei *call-center* (centri di operatori telefonici), a metà strada tra un lavoro dipendente e uno autonomo, dove i lavoratori devono attenersi pedissequamente e rigidamente ad uno schema pre-impostato di istruzioni. Oppure è il caso delle catene di imprese globalizzate nel campo della ristorazione (ma non solo) come McDonald’s, Burger King, Pizza Hut, Caffè One ecc., che utilizzano personale generico con contratti flessibili. Ai lavoratori è richiesto di seguire lo stesso procedimento standardizzato e ripetitivo, per sfornare prodotti e servizi che rimangono comunque di scarsa qualità, di basso livello ed esattamente identici (appunto standardizzati) quindi in ogni luogo. Si tratta dei “*Mcjob*”, i nuovi servizi in serie, sinonimo di flessibilità e precarietà economica e sociale per i lavoratori e che spesso, per i dipendenti adulti, rappresentano uno passo in più nella direzione della povertà, per il basso livello delle retribuzioni orarie.

I cambiamenti legati agli spazi di lavoro sono, invece, collegati alla frammentazione dell’impresa sul territorio, alla riduzione di dimensione dell’impresa. Finita la grande impresa che tutto inglobava e che delimitava, però, altrettanto bene il territorio del lavoro, della fabbrica da quello privato, della casa, della famiglia, termina anche questa netta separazione e non solo per i lavoratori indipendenti, ma anche per quelli dipendenti.

Per i primi, che non sempre lavorano né presso un’unica sede di lavoro né presso enti o aziende ma più spesso a domicilio, sempre a seconda delle richieste della committenza, laddove sovente si parla di *domestication*. Ovvero di quella confusione, di quella interpenetrazione delle due sfere in cui il lavoratore atipico perderebbe il limite e il senso della divisione tra lavoro e non lavoro e cadrebbe fagocitato in una unica dimensione. È così che l’attività lavorativa entra tra le pareti domestiche e oltrepassa la barriera del tempo e dello spazio, infiltrandosi nelle regole e nell’organizzazione familiare, destabilizzandole.

Nella sfera del lavoro dipendente, invece, uno dei mutamenti più radicali e visibili è quello legato agli orari di lavoro. Per facilitare la flessibilità operativa all’interno dei luoghi di lavoro sono nati, infatti, una miriade di orari che da un lato costituiscono senz’altro una opportunità per il lavoratore, che, liberato da un tempo standardizzato, può ritagliarsi maggiori spazi per le sue