

Lavoro cognitivo, passioni e precarietà.
Per una “resistenza relazionale” alle forme di cattura
del sistema produttivo
di Vincenza Pellegrino

*Premessa: la sociologia del lavoro non è il mio mestiere
(ma il precariato sì)*

Questo saggio si occupa del lavoro cognitivo precario e delle sue implicazioni rispetto alle relazioni lavorative.

In realtà, confesso che la sociologia del lavoro non è il mio ambito di studio privilegiato. Ho incominciato a studiare gli argomenti di cui tratta questo libro solo da qualche anno, e proprio nel momento in cui ho avuto un posto di lavoro quasi-fisso all'università, dopo oltre 15 anni di precariato¹. In quel momento, non so perché, ho iniziato a chiedermi con più insistenza come avevo fatto ad ottenere “il posto”, cosa aveva funzionato e perché altri intorno a me – così capaci – non erano riusciti. Insomma, imprevedibilmente il posto fisso mi aveva turbato, aveva aumentato le mie perplessità sul funzionamento dell'università o più probabilmente le aveva de-silenziate. Ora che finivano, sentivo i quindici anni di precariato come un fallimento in corso, dal quale volevo imparare.

Da un lato, mi chiedevo perché avevo resistito così a lungo. Non avevo mai cercato altri lavori. Avevo sempre vissuto di ricerca precaria. Gli aspetti materiali nel mio caso, dovevo ammetterlo, non erano stati così significativi (certamente lo sarebbero diventati in seguito, ma non lo erano stati nei quindici anni trascorsi).

1 In un anno ho ottenuto il passaggio a Ricercatore Tempo Determinato di tipo B e l'abilitazione alla seconda fascia. Per orientare un lettore che non conosca il mondo accademico, vuole dire che tra un anno circa – se l'Italia non va in bancarotta, il che non da escludere – dovrei ottenere un contratto a tempo indeterminato. Saranno passati allora poco meno di vent'anni dal momento in cui ho vinto una borsa di dottorato, alla quale è seguita quella di post dottorato, vari assegni di ricerca, diversi contratti a tempo determinato, decine di incarichi di docenza...

Dall’altro lato, mi turbava ora il mio rapporto con chi non aveva garanzia sul proprio futuro lavorativo. Studenti, dottorandi, assegnisti, contrattisti: cosa era legittimo proporre loro?

“Cosa faccio quando chiedo a qualcuno che non ha salario di scrivere un progetto europeo gratuitamente? Coltivo speranze? Contrasto depressioni? Aumento concretamente le possibilità curriculare e di assunzione?

Cosa faccio quando porto con me i giovani precari nelle indagini sul campo, magari in cambio di contatti (‘cercate persone da intervistare eh! mettete a frutto le vostre conoscenze’)? Insegno un metodo? Metto la loro vita relazionale al servizio del ‘mio lavoro’? Come contribuisco io a quel ‘potere della promessa’ che nei contesti lavorativi oggi costituisce il presupposto culturale per la diffusione del lavoro gratuito?

Ancora, la soddisfazione può essere assunta come forma di salario se ciò avviene tra consenzienti? Il salario tradizionale in questo senso può passare (culturalmente)? Oppure, l’accordo che in apparenza è scontato negli entusiasmi, nelle avventure di ricerca sul campo, è appunto solo apparente, e nel corridoio sarò dipinta anche io come una ‘sfruttatrice’?”.

Quest’ultima possibilità non mi piaceva affatto.

Insomma, nuovi sensi di colpa, sensazioni di afasia, emozioni dovute al nuovo posto mi chiedevano di re-inquadrare le relazioni lavorative che avevo vissuto sino a quel momento. Il posto (quasi) fisso mi dava nuova collocazione nella scacchiera: la salariata che coinvolge non salariati, la titolare di fondi (pochi, pochissimi, ma non cambia) che coinvolge titolari-di-niente, la persona-con-targhetta-su-ufficio che coinvolge persone con-ufficio-nomade-senza-targhette. Da quella nuova posizione le relazioni mi parevano *più problematiche*, mi bloccavano: le cose vissute nei lunghi anni di corsa frenetica da precaria, insomma, mi raggiungevano solo allora.

E tuttavia, mi era chiaro che non ero capace di farne una rielaborazione compiuta da sola. In fondo, la predisposizione a darsi completamente al lavoro io l’avevo seguita in prima persona, quando ero precaria, avevo scritto gratuitamente mille progetti di cui solo l’uno su cento si era realizzato (ma “ad uno ad uno”, poi, ero andata avanti sino al posto fisso). Dovevo riconoscere che l’atteggiamento di dedizione totale ai futuri lavorativi improbabili mi apparteneva, e probabilmente mi appariva persino un dispositivo inevitabile e buono a giudicare dagli esiti che aveva dato nel mio caso. Insomma, non mi

sentivo capace di fare una buona lettura critica della condizione precaria, senza studiare e senza ascoltare altri.

Ho incominciato così a porre le stesse questioni a colleghi da più tempo strutturati dentro l'università: “a che titolo coinvolgiamo i più giovani?”.

Ora potevo fare liberamente domande di questo tipo, perché non si trattava di me. E mi accorgevo che la risposta non era facile, se non in termini di buone capacità personali, intese, offese e contro offese, simpatie e antipatie, insomma con una preponderanza del pensiero di tipo psico-logico tipicamente imperante quando si fa rarefatto un pensiero più compiuto sul sistema. Mi si rispondeva cioè rispetto a questo o quel precario, sopravanzava il discorso semi-privato intriso di sentimenti reciproci, di considerazioni sulla singola situazione, mai inserito in un più strutturato pensiero sul contesto, sull'andamento dei dottorati in genere, sull'utilizzo di una forma di contratto in genere, sulle strategie di medio periodo, ecc.

Ma ugualmente difficile mi pareva condividere quelle domande con i precari. Quali sono le dinamiche del potere all'interno del nostro contesto lavorativo, come vi opponiamo resistenza, perché il nostro modo di ricercare e di insegnare non cambia tanto e pure dovrebbe cambiare con le generazioni, perché non c'è mai contrattazione esplicita sul salario? Difficile rispondere, angosciante.

Il “funzionamento relazionale” dell'università mi appariva così misterioso. “L'università sembra una maionese impazzita”, dice un collega in una recente email². A questo punto, l'unica possibilità per “accettare davvero” *quel posto fisso*³ mi pareva fosse comprendere

2 Ed in effetti, se tentiamo una analisi storica, la modalità tipicamente moderna di intendere l'università (pensiamo ai due secoli trascorsi) è stata quella di formare professionisti adatti a rispondere tramite i loro specialismi ai sottoinsiemi istituzionali da un lato e alle pressioni di mercato dall'altro lato, in nome di una innovazione *spendibile* (ricerca, dati, previsioni, brevetti). Se l'università moderna si è “disciplinata” in funzione del mercato, diciamo, oggi diviene sempre più inefficace rispetto alla collocazione nel mondo del lavoro, perde un discorso chiaro sul proprio ruolo sociale, si fa costitutivamente dubbia.

3 *Il posto* è un bellissimo libro di Annie Arnaux (L'orma editore, Roma 2014) centrato proprio sulla narrazione autobiografica come strumento di comprensione dei modi in cui la società moderna ha iscritto la differenza di classe all'interno delle famiglie. Suo padre, contadino e pressoché analfabeto, diventa operaio, poi commerciante di città. L'Arnaux studia, accede al posto fisso da insegnante, e poco dopo la morte del padre ripercorre la grande distanza generazionale creata dal suo lavoro “diverso”. La differenza esistenziale tra generazioni viene letta alla luce della diversa condizione lavorativa: ecco ciò che è accaduto tra i padri operai e i figli professionisti, e che avviene oggi in qualche modo tra i padri professionisti e i figli precari.

meglio il mio percorso da precaria, quale energia aveva animato quella corsa improbabile, da dove veniva il desiderio che l'aveva nutrita, da chi era stato amministrato, e come volevo amministrarlo io da quale momento in poi.

Potrei dire che mi sono messa a studiare il *capitalismo cognitivo* per canalizzare un po' meglio le mie emozioni professionali.

Ed in effetti, sin dalle mie prime letture sul lavoro capitalista immateriale e cognitivo e sul modo nuovo in cui le nuove organizzazioni del lavoro *sussumono* le energie di chi è sottoposto – catturano la sua disponibilità al sistema, lo fidelizzano alla struttura – ho capito che si parlava di me. La questione degli aspetti relazionali e affettivi sembrava centrale per capire il modo in cui il capitalismo contemporaneo arruola i lavoratori. La parola stessa “capitalismo” pareva cambiare accezione: non più solo insieme di transazioni di merci, quanto piuttosto una trama di relazioni tra lavoratori, l’oggetto di analisi di questo saggio.

1. L'università di oggi è da inquadrare nel vasto scenario di transizione al capitalismo immateriale

1.1 *Come pesci che si immaginano nello stagno, invece nuotano nell'oceano* – I lunghi corridoi delle università (che gli studenti girano sempre come i matti, per trovarci) caratterizzano la nostra quotidianità. “Non so bene chi ci sia oggi, in ufficio. Chi altro ci sarà?”. Ciascuno isolato nella propria stanza sta davanti all'unica macchina necessaria al lavoro individuale, il personal computer. Isolato nella stanza ma super-connesso-in-rete.

Ancora, la creatività individuale è imperativa (“come innovare?”), ma al tempo stesso la creatività è così diffusa e l’innovazione così imperante che si svaluta, e più scarso diviene il suo riconoscimento (difficile uscire bene da domande tipo: “a cosa stai contribuendo in questo momento?”).

L'appartenenza ideale al sistema produttivo è elevata (ci sentiamo bene in fondo quando diciamo “io lavoro all'università...”) ma al tempo stesso cresce la disappartenenza al mondo reale di lavoro (“cosa fa il collega in fondo al corridoio?”).

Sono questi elementi della quotidianità universitaria apparentemente dissonanti – solitudine e iper connettività, mito dell’innovatività e appiattimento routinario su di essa, ecc. – che in realtà compongono

stabilmente nuovi apparati produttivi del capitalismo della conoscenza, più collaborativi, connessi, caratterizzati dalla coproduzione da un lato, ma più frammentati, denormati, coercitivi dall'altro lato.

I cambiamenti strutturali di quella produzione immateriale che definiamo nei termini di capitalismo cognitivo o della conoscenza⁴ e che riguardano in particolare la dimensione spazio-temporale della produzione individuale ma sempre connessa alla rete, e l'espansione del lavoro all'intero tempo di vita legato alla possibilità\necessità di essere costantemente connessi, certamente non caratterizzano solo l'università⁵.

In generale è l'intero assetto organizzativo del sistema produttivo capitalista che sta cambiando⁶.

Per capire a che punto siamo, è importante ripercorrere brevemente i passaggi che hanno condotto dal fordismo al toyotismo sino al lavoro cognitivo di rete e allo smarrimento nello “produttività smisurata” che pare delineare lo scenario futuro.

Ciò di cui ci occuperemo nello specifico, senza entrare nelle dimensioni prettamente economico-finanziarie, è la componente culturale, la “filosofia del lavoro” portata dai lavoratori, e la sua importanza nella riorganizzazione dei modi/tempi di lavoro.

Basso, parlando di passaggio *dal fordismo al toyotismo* di cui il Giappone sarebbe stato precursore, descrive il sistema Toyota appunto ad un tempo “brutalmente autoritario ma molto sofisticato in fatto di capacità manipolatoria”⁷. Alla precisione artigianale ossessiva (alla dimensione iper-materiale potremmo dire) viene unito un nuovo richiamo al possibile miglioramento del processo di produzione. Le risorse intellettuali e creative dei lavoratori divengono per la prima volta oggetto di mediazione esplicita tra capitale e lavoro. In nome

4 Per un approfondimento sulla differenza d'uso di questi termini rimando a Andrea Fumagalli, *Bioeconomia e capitalismo cognitivo*, Carocci, Roma 2007; Maurizio Lazzarato, *Lavoro immateriale, ombre corte*, Verona 1997; Sergio Bologna e Dario Banfi, *Vita da Free Lance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Feltrinelli Milano 2011.

5 Sulle specifiche modalità con il lavoro universitario, pubblico e dipendente, dipendente nei fatti simile al lavoro autonomo per autoproduzione, autopromozione dell'opera, perdita di mansionario e così via. Si veda Vincenza Pellegrino, *Il lavoro precario universitario. Nuove forme di assoggettamento e nuove forme di resistenza*, in “Sociologia Italiana- AIS Journal Sociology”, 5/15, pp. 125-142.

6 Rimando nello specifico al capitolo di Andrea Fumagalli, *Lavoro cognitivo-relazionale e trappola della precarietà*, infra.

7 Pietro Basso, *Un cataclisma e il suo lucido narratore*, in Ricardo Antunes, *Addio al lavoro? Le trasformazioni e la centralità del lavoro nella globalizzazione*, Edizioni Cà Foscari-Digital Publishing, Venezia 2015, p. 13.

della valorizzazione delle “qualità superiori” della forza-lavoro vengono abolite più rigide forme gerarchiche proprie del taylorismo, come ad esempio le mense separate per operai e dirigenti. Come ricorda l'autore, è una “operazione culturale sofisticata” che si serve sempre più spesso delle consulenze di tipo psico-antropologico.

Parallelamente, l'avvento pieno dell'informatica pare avviare (così viene proposto) un'era in cui il lavoro manuale più ripetitivo potrebbe essere evitato grazie alle alte tecnologie, e così dare inizio ad una condizione nuova per il lavoro salariato, meno opprimente e mortificante, epurata da ciò che è parcellizzato e ripetitivo, o “solamente esecutivo”. La filosofia imprenditoriale della valorizzazione dei singoli come elementi di miglioramento del sistema, che comporta una personalizzazione del rapporto lavoro-capitale, si sviluppa all'interno di questo diverso sistema produttivo centrato sull'informatizzazione e le comunicazioni telematiche. Le quali prendono talmente piede che la sfera produttiva maggiormente in grado di remunerare il capitale si pone gradualmente fuori dalla fabbrica e dal fabbricare, e si ri-fonda sulla *“produzione simbolica”*: la finanza da un lato, e la circolazione di conoscenze e simboli messi in produzione, dall'altro lato. I capitali investono nelle reti comunicative (e nelle tecnologie necessarie per impiantarle), che divengono le vere infrastrutture portanti del sistema produttivo; i lavoratori lavorano solo attraverso tali reti, che li seguono ovunque e in ogni istante; l'intera vita viene così coinvolta in processi di comunicazione di massa costantemente ricondotti al produrre.

Infine, la *composizione della filosofia del lavoro industriale* taylorista – personalizzare, valorizzare, individualizzare – con quella di nuovi processi produttivi *immateriali* – produrre l'opera insieme, reticolarmene, con continua connessione – crea la nuova epoca che abbiamo descritto: *il massimo dell'individuale nel massimo della cooperazione*.

Questa generale trasformazione delle componenti culturali e organizzative del capitalismo è oggetto appassionato di analisi, e di duri scontri tra studiosi. Quale direzione prenderà a livello globale il capitalismo? Si “smaterializzerà” davvero? La produzione di valore attraverso la forza-lavoro entrerà in crisi o sarà riorientata al coinvolgimento cognitivo-relazionale dei lavoratori? E il lavoro si desalarizzerà irrevocabilmente, cioè la contrattazione delle diverse possibilità creative di ciascun lavoratore diverrà così singolare da tenerlo sempre più a lungo in scacco rispetto al committente?

Alcuni autori criticano previsioni troppo univoche sulla “scomparsa del lavoro” materiale e salariato, e spiegano come “generalizzare sia

pericoloso perché l'internazionalizzazione del lavoro è cosa reale”⁸: a livello globale, infatti, aumentano i salariati e aumenta anche la produzione materiale. Eppure, l'Europa è effettivamente caratterizzata da femminilizzazione del lavoro, tecnologizzazione, espansione dei settori delle comunicazioni e del lavoro autonomo di seconda generazione⁹. E questi sono elementi caratteristici del capitalismo “biocognitivo”.

Allora, come concettualizzare la transizione globale che stiamo vivendo?

Certo è evidente la forza della “macchina depressiva” come dice Marazzi che produce valore “in negativo”¹⁰, ovvero tenta di compensare la crisi di accumulazione degli ultimi trent'anni con politiche di compressione dei salari, smantellamento del *welfare* e precarietà volte ad estrarre ricchezza dalle sfere della comunicazione e della circolazione.

Head¹¹ ha definito “ruthless economy” lo spietato “capitalismo reale dell'era informatica” in cui una limitata minoranza di lavoratori fortemente qualificati e in grado di implementare di continuo le proprie conoscenze modifica il sistema produttivo (guadagnando una migliore condizione sociale), rispetto ad una grande maggioranza dei lavoratori, impiegati e perfino quadri aziendali, che ne viene colpita e penalizzata poiché non accede più a reali possibilità di incidere sul sistema.

Ma, se autori importanti come Gorz insistono sulla crisi di accumulazione come crisi di produzione del valore¹², Antunes propone per una lettura più complessa del nuovo sistema produttivo concentrandosi sulle nuove forme di coinvolgimento del lavoro astratto e cognitivo nella stessa rideclinazione di valore¹³. Trovo interessante la

8 Pietro Basso, *Un cataclisma e il suo lucido narratore*, in Ricardo Antunes, *Addio al lavoro? Le trasformazioni e la centralità del lavoro nella globalizzazione*, cit., p. 9.

9 Con questa espressione intendo un lavoro cognitivo caratterizzato appunto dall'alta negozialità rispetto a quanto produrre, dalla perdita di centralità degli oggetti (anche immateriale) sostituiti dalle opere: l'attività lavorativa è data dall'insieme di oggetti-prodotti e di relazioni necessarie per realizzarli e promuoverli. Cfr. Sergio Bologna, Andrea Fumagalli, *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano 1997.

10 Christian Marazzi, *Diario della crisi infinita*, ombre corte, Verona 2015.

11 Simon Head, *The New Ruthless Economy*, Oxford University Press, Oxford 2003.

12 Come abbiamo già detto, questo autore sottolinea come la capacità di creare oggetti si sia così diffusa da mandare in crisi la capacità del sistema di produrre valore attraverso (la produzione di oggetti non costituirebbe più un fattore di differenza strategica). Si veda: André Gorz, *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Bollati Boringhieri 2003, Torino.

13 Ricardo Antunes, *Addio al lavoro? Le trasformazioni e la centralità del lavoro nella globalizzazione*, cit.

sua analisi, che invita a non “sottovalutare cognitivamente il sud del mondo”: l'autore insiste infatti su quanto avviene nelle grandi città del sud del mondo, sulle moltitudini di lavoratori astratti e immateriali impegnati in “imprese miste”, dove i call center affiancano l'ideazione delle reti telefoniche e dei network virtuali. Bisogna fare attenzione, ci dice, a non sottovalutare la necessità di lavoro-vivo, dentro e fuori al lavoro immateriale. Io concordo, e penso anche alle case editrici che circondano le università e ne inglobano i lavoratori precari, penso alla loro opera di *editing* e al tempo stesso di scrittura autoriale; penso ai brevetti prodotti dagli *spin off* di giovani precari universitari. È in questa dimensione mista di lavoro materiale e immateriale, managerizzato e autonomo che si comprende meglio la degradazione della condizione lavorativa nei contesti del capitalismo cognitivo.

Nelle analisi sul capitalismo emergente, infine, gli autori si sfidano per la ricostruzione di un quadro di insieme e si scontrano sulla nuova morfologia del lavoro globale fatto di coesistenza tra lavoro manuale e lavoro intellettuale, contrattualizzato e informale, e così via. Ma tutti concordano su una cosa: il lavoro è oggi più che mai “lavoro sociale”, anzi “doppiamente sociale”¹⁴, cioè intriso di relazioni con l'esterno di qualsiasi ufficio, e intensificato nei suoi ritmi di scambio tra i lavoratori. Lavorare di più, lavorare ciascuno per migliorare dal basso la produttività di un sistema complessivamente etero-definito, lavorare in rete ma lavorare da soli davanti al pc, lavorare immersi nel tessuto sociale extra-lavorativo per cercare contatti e promuovere l'opera: l'acqua in cui nuotano moltitudini di lavoratori è questa, ed è vasta, è globale, è un oceano.

Quanto avviene nel nostro dipartimento insomma non avviene solo nel nostro dipartimento.

1.2 *La prima difficoltà è concettualizzare l'acqua* – Ci siamo introdotti così nel capitalismo che produce ricchezza sulla conoscenza (saperi, simboli, libri, brevetti, mode...) attraverso l'uso delle reti tecnologiche (il net delle riviste, dei dati, delle comunicazioni, delle promozioni, ma anche il net dei software ecc.), e abbiamo capito che “contiene” il modo di lavorare nelle università. L'università non è esterna alla società capitalista ma è piuttosto un suo prodotto: è caratterizzata da modi di produzione propri del capitalismo cognitivo, più in generale, nonostante abbia una sua missione specifica.

14 *Ivi*, p. 26.

Primo passaggio: cambiano i modi della “ingiunzione sociale a produrre”.

Fotografando il passaggio da fordismo a post-fordismo, fotografiamo quindi uno spostamento del modo in cui il lavoratore viene “preso” nel lavoro.

Se il “disagio della società moderna” al suo incipit era configurabile come disciplinamento radicale delle istanze di godimento, il modo di legare il singolo alle esigenze della produzione si sposta sempre di più sul suo coinvolgimento al godere, sul suo rapporto diverso con le opere prodotte: non più solo produttore ma anche (soprattutto) potenziale consumatore. Se in qualche modo l’impianto del lavoro sussumeva la forza lavoro (prendeva la vitalità del lavoratore e la iscriveva nel processo produttivo della catena di montaggio), il salario diviene il dispositivo materiale che iscrive simbolicamente nel registro della libertà di consumare, che fa da compensazione. Chicchi descrive questo passaggio in modo efficace: l’accesso ai beni di consumo borghesi diviene sempre più “un obiettivo tanto inconscio quanto manifesto di alcune rivendicazioni politiche delle classi operaie subalterne”¹⁵. Questo tipo di relazione lavoro-capitale viene descritta dall’autore come processo “*paranoico*” di massa: il capitale è “il primo rivale e al tempo stesso l’oggetto del desiderio”¹⁶ proprio perché è il motore del processo ambivalente di produzione (opprimente) e consumo (realizzante) al quale si partecipa. I consumi di massa ristrutturano così il modo in cui il soggetto viene preso nell’ingranaggio del produrre, e le configurazioni normative con cui agisce il potere divengono sempre meno intrinsecamente repressive. Il discorso sugli obiettivi di emancipazione si sposta sulla “mancanza”, sull’idea che sia quel oggetto o quella condizione o quella posizione lavorativa “raggiunta” a fare la differenza, a poter contrastare la frustrazione da lavoro quotidiano¹⁷.

15 Federico Chicchi, *Soggettività smarrita. Sulle retoriche del capitalismo contemporaneo*, Bruno Mondadori, Torino 2012, p.44.

16 *Ivi*, pp. 43-45.

17 La riflessione lacaniana fonda proprio su questo aspetto la sua critica al “discorso capitalista”. Come spiega bene Chicchi, l’idea collettiva di realizzazione individuale con il lavoro moderno si centra sul “raggiungimento” come illusione, sull’idea (falsa per lo psicanalista) di “padronanza” di sé nel momento di arrivo (di possesso di oggetto o di condizione o...). Si perde l’idea di “interdipendenza insanabile” (il desiderio dell’altro non può avere fine, dura tutta la propria vita, è un incompiuto che si fa nel quotidiano confronto ecc.), e si sostituisce con quella di “raggiungimento”, appunto, ora alla base dei processi di “soggettivazione” (di definizione del sé). Il che, seguendo l’approccio lacaniano, illude il soggetto, lo seduce agganciando le sue esigenze più profonde, gli promette di emanciparsi dai propri bisogni di riconoscimento – che invece sono senza fine – attraverso l’appropriazione

Nel mentre, lo scenario capitalistico evolve. I meccanismi di accumulazione cambiano, e come osservato brevemente nel paragrafo precedente si spostano sulla produzione immateriale, e l'adattamento costante a forme di produzione miste – materiali e immateriali, differenziabili, esportabili –, *la così detta flessibilità*, diviene il nuovo sistema di riferimento.

In questo sistema di riferimento, la duttilità e la capacità di cambiamento divengono il valore di impresa; il capitale fa proprio il pensiero della “critica d’artista”¹⁸, inserisce cioè nel linguaggio d’impresa il “permettere al lavoratore di personalizzare l’opera”, differenziarla a seconda delle sue capacità. In qualche modo, davvero, il potere si fa attento alle esigenze e le iscrive in forme di contrattazione distinta, parallela, dispersa. O meglio, cresce la capacità del sistema di incorporare le “critiche *estetiche e morali*” presenti nella società: dando risposta sul piano della valorizzazione delle creatività singole; incanalando le ultime forme di contestazione in contrattazioni sempre più particolaristiche, micro corporative, addirittura individuali.

Il modo di mobilitare i salariati e farli aderire al sistema verte quindi nel finire di secolo sul combinarsi delle due dimensioni: la compensazione attraverso il consumo di oggetti (cose, situazioni, simboli); il riconoscimento crescente delle potenzialità creative dei singoli in termini di generazione di valore che personalizzano le carriere.

Proprio questo ultimo passaggio, la sempre più capillare separazione dei singoli lavoratori, incrementa negli ultimi decenni il processo di *désafiliation*¹⁹ tra singolo lavoratore e collettività dei lavoratori, rende il proprio lavoro un affare privato, una crociata individuale, e compie così l’ultimo miracolo di “mobilitazione dei non salariati”. Indeboliti nel potere contrattuale, i lavoratori si trovano a dover accettare condizioni salariali sempre più incerte, senza più potersi riferire a gruppi di riferimento, pur se agganciati all’interno di processi negoziali che riconoscono autonomia produttiva e creatività. La dimensione organizzativa del lavoro poi – la rete virtuale dei colleghi – dissemina per passaparola e autonomamente, senza interventi dall’alto, un continuo richiamo al fare, e il “fare di più” diviene il mantra della rete: se mi fermo la domenica senza dubbio qualcuno con la sua email mi ricorda che lui invece sta lavorando, e così via. In questo modo, la catena de-

di un oggetto (o di una posizione, ad es. quella di “strutturato”). Si veda: Federico Chicchi, *Soggettività smarrita*, cit., p.9.

18 Luc Boltanski, Eva Chiappello, *Le nuoveli esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris 1999.

19 Espressione di Castels citata da Federico Chicchi, *Soggettività smarrita*, cit., p. 56.

gli ordini si dissemina in senso orizzontale, e ciascuno riceve continua input di richiamo al lavoro.

Infine, se il sistema fordista aveva collocato il lavoratore all'interno di un discorso "paranoico" sul capitale ("tutto dipende dal capitale"), la posizione del lavoratore post fordista si centra piuttosto sul "discorso schizofrenico": i due tratti fondamentali della schizofrenia, l'isolamento artistico dal mondo (il ritiro regressivo della libido dal mondo vero) e il delirio di grandezza (l'esaltazione megalomaniaca dell'Io), paiono fotografare la nuova relazione con il capitale, i capi, e il lavoro. Il nuovo soggetto del lavoro, il nuovo lavoratore "abdica alla titolarità politica di accesso alle regole di organizzazione" e si concentra sulla produzione²⁰.

Secondo passaggio. È sempre più difficile concettualizzare il potere.

Tutto ciò diminuisce la capacità del lavoratore di concettualizzare le dinamiche di potere che agiscono nei contesti lavorativi in cui vive. Cioè, proprio le dimensioni antinomiche cui ho fatto cenno – più partecipazione (nella creazione di oggetti immateriali nuovi e impensati dalla committenza) ma più isolamento, più creatività intellettuale ma minor riconoscimento materiale di quest'ultima, e così via –, generano una *costitutiva separatezza* tra gli individui coinvolti negli stessi processi lavorativi, li rendono privi di appartenenza a dimensioni gruppali del lavoro, li privano di un discorso quotidiano sul "comune lavoro", e rendono quasi impossibile per il singolo lavoratore uscire dal labirinto solipsistico dei ragionamenti sul proprio rendimento lavorativo.

Insomma, per gli intellettuali di cui parliamo è davvero difficile ricostruire una rappresentazione stabile e comune del conflitto che pur attraversano quotidianamente: è difficile ridefinirlo non in base alle vecchie categorie (associati vs ordinari ad esempio, o sociologi generali contro sociologi del lavoro e così via) ma in base alle nuove condizioni di cui parliamo (strutturati vs non strutturati ne è l'esempio centrale). Mi pare difficile oggi immaginare un discorso politico di classe "precari contro non precari" che nasca da rivendicazioni di tipo ideo-logiche, come molti studiosi pur invitano a fare²¹, proprio per la natura "frammentante" dei processi produttivi.

20 *Ivi*, p. 57.

21 Note ormai le proposte di Guy Standing, *The precariat. The New Dangerous Class*, Bloomsbury Publishing 2014.

Ed effettivamente, vediamo intorno a noi giovani docenti che insegnano diritto del lavoro senza ricevere stipendio, o precari sociologi che studiano la governamentalità di giorno e fanno i *ghost writer* semi-gratuiti di notte. Sono indizi di una difficoltà diffusa nel comporre i propri saperi in discorsi e strategie condivise di azione sociale nel contesto di lavoro. Nell'epoca in cui molte persone concorrono a fare una docenza per 1000 euro lordi l'anno, con scarsissima possibilità di ottenere poi il posto fisso, qualcosa *nutre* le dinamiche di coinvolgimento dei lavoratori nella produzione intellettuale al di fuori di discorsi razionali o esplicativi.

Ed in effetti, l'ipotesi è che la “cattura” oggi si caratterizzi proprio per le nuove e diverse condizioni relazionali del lavoro collaborativo che ricuciono la distanza tra precari e strutturati. Per contrastare la “cattura”, è necessario assumerne che essa dà risposta a bisogni relazionali che cerchiamo di soddisfare.

Per addentrarci in questo tipo di dinamiche da cattura relazionale ed emotiva – che analizzeremo specificamente rispetto al contesto universitario –, mi preme presentare un poco più da vicino i gruppi sociali in campo.

2. *Precari, strutturati e Università*

Nei contesti di lavoro che abbiamo descritto diventa maggioritaria la quota di lavoratori precari “cognitari” (parola che deriva dalla contrazione di “proletario” e “cognitivo”). Il lavoro intellettuale agisce da precario anche all'interno delle grandi istituzioni che prima collocavano stabilmente il sapere specialistico, come l'Università, dando avvio ad una nuova generazione di lavoro *autonomo-ma-dipendente*. Il lavoro precario universitario è oggi normato in modo da restare tale nel tempo, un precariato a tempo indeterminato potremmo dire, che deve immaginare continue strategie per il “rinnovo”. In questo senso, il lavoro (ciò che si deve produrre) non preesiste al lavoratore, lui stesso deve indurre maggior richiesta delle proprie competenze, convincere dell'utilità di una funzione non ancora definita che solo lui può instaurare, una funzione che egli stesso deve modificare periodicamente se vuole avere più probabilità di essere trattenuto in quel contesto.

Nell'università certamente per promuovere il proprio “oggetto” vi è bisogno di un investimento forte delle relazioni nella produzione lavorativa: non è tanto la qualità di un contenuto, quanto la capacità di

inserirlo all'interno di gruppi più o meno significativi, di farne un oggetto visibile, di consumo, che contraddistingua la propria produzione cognitiva²². *Il valore prodotto aumenta con il consumo*, e il consumo è possibile grazie alle relazioni di cui si dispone; in tal senso i meccanismi di produzione di valore si basano sull'utilizzo delle relazioni dei lavoratori, sulla messa in produzione della “vita sociale”.

La frammentarietà di questi “piccoli mondi relazionali totalmente investiti nel lavoro” è alla base della depoliticizzazione del problema lavoro, aggravata da una distanza generazionale con le rappresentanze costituite, ad es. sindacali, e da immaginari post-istituzionali diffusi tra i giovani precari. Questo fa sì che i precari universitari vivano processi di esperienza totalizzante del lavoro senza aprire spazi di dibattito collettivo, anche quando la dimensione collettiva è il loro oggetto di studio (un bel paradosso).

D'altra parte, i quadri dirigenti dell'università – i docenti strutturati con responsabilità accademiche elevate, ad esempio – *assumono obbiettivi aziendalisti che vengono dall'esterno*. Sviluppano una produzione pubblica del sapere (sia nei termini di docenza che in quelli di ricerca) all'interno di una competizione disciplinare che contrappone i linguaggi specialistici come fossero “naturalmente” legati alle professioni. Sposano così la vocazione di “fabbrica degli esperti”.

Il dibattito su quali saperi siano importanti oggi, su quali siano le missioni utili per la redistribuzione del sapere, resta un dibattito davvero minoritario. Insomma, la capacità autoriflessiva sulla responsabilità pubblica dell'università intesa come “dispositivo sociale” – al servizio di una società realmente circostante, situata geopoliticamente – e non come “dispositivo economico” – al servizio del sistema-lavoro che chiede astrattamente professionisti – è oggi quasi inesistente in Italia, e direi in Europa. Per capire quanto, è utile fare un piccolo viaggio in altri contesti (dove per altro è ugualmente elevata la precarietà e ugualmente presente la crisi delle risorse materiali), ad esempio nei contesti latino-americani e asiatici.

Penso ai dispositivi delle *Universidades Popular* di Anisio Teixeira, alle *Universidades do XXI secolo* di Boaventura do Sousa Santos, alle *Universidades Socialmente Rilevanti* proposte da Neomar Almeida, tutte ispirate da un pensiero di riforma centrato su nuove “formazioni interdisciplinari” e sulla relazione con i territori circostanti²³. Molti au-

22 Vincenza Pellegrino, *Il lavoro precario universitario*, cit.

23 Boaventura do Sousa Santos, *A Universidade no Século XXI. Para uma reforma demo-*

tori insistono sulla relazione tra saperi disciplinari e saperi informali: la “formazione universitaria situata” include le esperienze presenti nei territori (associazioni, gruppi, ecc.), le aule universitarie si aprono, si strutturano processi di apprendimento all’interno del tessuto sociale circostante. Penso alla *Università Democratica* di Mumbai proposta da Appadurai nel suo libro *Il futuro come fatto culturale*: una nuova idea di università centrata sulla ricerca partecipata, le cui domande siano condivise con i cittadini, impostata (anche) su forme crescenti di autofinanziamento²⁴.

Di queste sperimentazioni mi pare che in Italia non vi sia traccia, se non in ambienti marginali, come piccole sperimentazioni locali²⁵. Per questo gli esempi sono utili: aiutano a cogliere quanto *non* avviene da noi.

L’assenza di questi dibattiti mostra come i quadri dirigenti delle nostre università sostengono, senza consapevolezza piena, la valorizzazione di una produzione specialistica internazionale che poco si interroga sul ruolo nella società circostante. Si radicalizzino forme di valutazione (indicizzata) del sapere, che si astraggono dal lavoro di insegnamento o meglio dal mestiere quotidiano di imparare insegnando; si promuove la diffusione di una scrittura specialistica, depurata idealmente da tutto quanto è relazionale e “di trasmissione” (la capiscono coloro che la scrivono e pochi altri), e così via.

Moltissimi sono i dispositivi concreti che agiscono in questa dire-

crática e emancipatória da universidade, Cortez Editora, São Paulo, 2004; Alex Fiúza de Mello, Naomar de Almeida Filho, Renato Ribeiro, *Por uma universidade Socialmente Relevante*, http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/cne_alexfiuza.pdf (ultima connessione il 05/03/2016); Naomar Almeida Filho, *A Universidade Nova – textos críticos e esperançosos*, Editora UnB, Brasilia 2007. Oltre alla collaborazione strutturata con il territorio, queste riforme puntano fortemente sulla interdisciplinarietà. Prendo quanto ho potuto osservare durante un periodo di ricerca in Brasile nel dicembre 2015. Nell’università federale di Salvador di Bahia, il cui rettore è Almeida appunto, vi è stata un forte riforma dei cicli. Vi è un primo ciclo di formazione triennale (chiamato *ABI*, cioè “abilità basiche di formazione interdisciplinare”) che mescola in modo inedito *humanities*, arti e scienze: gli studenti possono incrociare le scienze e le arti nel primo ciclo, lasciandosi aperta la possibilità di indirizzarsi univocamente nel ciclo successivo rispetto ad una formazione professionale. Uno studente può scegliere il corso di formazione *ABI* in Salute&Arte seguendo un percorso che pone la cura a cavallo tra le scienze biomediche e le forme di letteratura\arte centrate sul tema. In seguito, potrà divenire medico o insegnante o letterato, seguendo un diverso ciclo di specializzazione. In questo modo, si valorizzano gli interessi giovanili (sempre plurali) e si riducono a zero gli abbandoni universitari.

24 Arjun Appadurai, *Il futuro come fatto culturale. Saggi sulla condizione globale*, Raffaello Cortina, Milano 2014.

25 Vincenza Pellegrino, Chiara Scivoletto (a cura di), *Il lavoro sociale che cambia. Per un’innovazione della formazione universitaria*, Franco Angeli Milano 2015.

zione, insomma, mostrando il radicarsi di una *idea astratta del nostro lavoro*²⁶, sconnessa dalla realtà: se i contratti sono sempre più brevi, la produzione dei dati sempre più accelerata, invece i tempi del referaggio sono sempre più lunghi (con l'implicita conseguenza di un tempo di attesa “gratuito” per i ricercatori precari); se si svolgono nei fatti compiti vastissimi (facilitare laboratori, condurre seminari, sgravare i compiti di docenza, rappresentare il gruppo nei convegni internazionali, e chi più ne ha...), si viene poi valutati formalmente su compiti piccolissimi (relazioni ristrette sugli assegni di ricerca che pochi leggono, e così via). Questioni di cui non si parla mai. Elementi emblematici di una quotidiana mancanza di riflessività che caratterizza il sistema.

Indizi del modo in cui i quadri dirigenti del lavoro accademico assumono un “desiderio altrui”. Il linguaggio del mercato cognitivo che va alla ricerca di saperi performativi, applicativi e specialistici, senza mostrare processi di critica percepibili all'esterno.

3. Un “ricco paesaggio passionale”: la centralità delle emozioni nei processi di cattura al lavoro

Non è facile quindi leggere le relazioni tra lavoratori precari *performativi e autocolpevolizzanti* da un lato, e lavoratori strutturati *competitivi e frustrati* dall'altro lato, ormai fuori da logiche gerarchiche propriamente baronali (che senso ha dire ‘i miei allievi’ quando non garantisco più posti?), sempre più consapevoli del venir meno della famosa “promessa”.

La visione di *dominati super performativi e di dominanti affettuosi con sensi di colpa* insomma ci turba.

Lo scenario lavorativo di cui parliamo ci mostra un paesaggio passionale molto ricco e ben più contrastato di quello del secolo passato, rispetto al quale le categorie di analisi classiche stentano a funzionare.

Quali sono allora le forme di contrattazione emotiva, sentimentale, cognitiva che permettono oggi questa divisione del lavoro, che pare addirittura emanciparsi dal denaro come forma principe di mediazione? Quali sono le forme di arruolamento e di cattura, per così dire, che viviamo oggi in università?

26 Marialuisa Stazio, *Il lavoro universitario e l'arte di andare in bicicletta. Prolegomena shandiani a una ricerca sulla vita e sul lavoro nell'università italiana*, in “Sociologia Italiana-Ais Journal of Sociology”, 6, 2015, pp. 57-82.

3.1 *L'analisi di Lordon: desideri, affetti, emozioni* – Partendo dalla descrizione dei mutamenti di cui abbiamo parlato, in un interessante libro dal titolo *Capitalismo, desiderio e servitù. Antropologia delle passioni nel lavoro contemporaneo* Frédéric Lordon²⁷ analizza in modo convincente il “lavoro di allineamento” dei sottoposti alle istanze produttive del sistema. Innanzi tutto, esplora i meccanismi di “selezione” che occupano un tempo sempre più lungo. Le vecchie forme di selezione, quasi automatiche, fondate su criteri più semplici della formazione e dell’esperienza, erano adatte ad un impiego con una definizione più precisa, un insieme di compiti ben specificati, legati ad una ricompensa materiale altrettanto chiara, elementi che oggi non si danno. Oggi la selezione è per un lavoro indefinito e poco ricompensato che deve comunque essere desiderato dal soggetto. Per questo, la selezione si sposta sulla “valutazione della tenuta” e la somiglianza di desideri tra chi assume e chi viene assunto. La vecchia selezione quindi “lascia il posto a forme di investigazione che hanno ad oggetto le disposizioni”²⁸, le competenze comportamentali più generiche, la capacità di appartenere. Ma se la valutazione delle competenze tecniche è quantomeno razionalizzabile, quella delle competenze comportamentali di cui parliamo è molto difficile da esplicitare. All’esatto contrario della retorica centrata sul curriculum, che dobbiamo sorbirci, ciò che importa è sempre più la valutazione di una certa maturità, di una attitudine al lavoro istituzionale, della capacità di “essere costruttivi”. Le pratiche del reclutamento, costitutivamente in bilico tra valORIZZAZIONE della capacità di autonomia e valutazione delle competenze utili all’allineamento, sono “pratiche al limite dell’irrazionalismo, al quale le inchioda un obiettivo quasi impossibile”²⁹. La selezione si trasforma in un *lungo rituale di appartenenza comportamentale* al contesto, che corrisponde bene ai desideri di “accasamento” profondamente iscritti nella condizione precaria, ma può incontrare limiti (appunto, si tratta pur sempre di un soggetto creativo e critico). All’impresa non resta altro che perfezionare nel tempo quanto più possibile l’allineamento, produrre attivamente individui che conformano i loro desideri al suo³⁰.

27 Frédéric Lordon, *Capitalismo, desiderio, servitù. Antropologia delle passioni nel lavoro contemporaneo*, DeriveApprodi, Roma 2015.

28 *Ivi*, p 114.

29 *Ivi*, p. 115.

30 Anche Gigi Roggero, in un libro dedicato agli studi postcoloniali, parla di modo in cui le forme del lavoro contemporaneo come nuovi dispositivi di addomesticamento del lavo-

Questa ambivalenza di fondo – *questa richiesta di creatività da un lato e comportamento istituzionalmente opportuno dall’altro lato* – in genera una costante “*tensione double bind*”³¹: “*sii autonomo ma vai nella mia direzione*” potremmo dire. Ho conosciuto più volte questa situazione: essere considerati abbastanza capaci da essere selezionati, ma non abbastanza da prendere sul serio ciò per cui si è selezionati. “È ottima la tua interdisciplinarietà ma occorre tornare su questi classici”; “è buono non avere un solo oggetto di studio, ma adesso lo devi scegliere”. Queste sono sottolineature tipiche da “selezione costante” intesa come processo di allineamento.

Certo la persona precaria condivide questa ambivalenza: desidera essere unica e al tempo stesso somigliante, e facilmente si asserve alla dinamica dell’altalena “differenziazione/somiglianza”. Ma il *lavorio costante di riallineamento dei desideri* lo compie chi ha più potere – dice nel seguito lo stesso Lordon – fuori dalla contrattazione salariale, con una dimensione di coltivazione della felicità, o se si vuole dell’agio³².

Ma è sbagliato immaginare la capacità di relazione paritaria e “agevole” come forma di plagio da un lato o di interiorizzazione del comando dall’altro lato. Non ha senso pensare nei termini: “i lavoratori restano in quella posizione perché lo vogliono” insomma, e nemmeno “si imbrogliano a vicenda”.

L’autore argomenta in modo convincente come gli stati del vissuto siano sempre il prodotto di un incontro con l’esterno, che sia di paura o di gioia, o meglio sempre esterni-ed-interni al tempo stesso. Il tipo di potere che agisce per paura non è più esterno di quello che agisce per gioia (e in questo senso anche l’espressione “servitù volontaria” non ha molto senso, perché di “volontario” c’è poco). Certo, dice l’autore, questi ambienti di lavoro creano oggi una certa “autosufficienza della gioia”, una felicità relazionale (seppur alternata) che fa meno domande. “Il desiderio non ha mai origine esclusiva nell’individuo desideran-

ratore. L’autore parla di “docilità” legata all’astrazione crescente del lavoro astratto che indica la condizione giuridicamente libera del lavoro salariato che tuttavia estende la sua richiesta all’infinito. Cfr. Gigi Roggero, *Introduzione all’archivio postcoloniale. Il lessico dei post colonial studies alla prova del presente*, Rubettino, Soveria Mannelli 2008.

31 Frédéric Lordon, *Capitalismo, desiderio, servitù*, cit., p. 130.

32 In realtà a mio avviso non bisogna sottovalutare il modo in cui il *discorso “manageriale”* agisce ancora. Le forme di richiamo all’ordine, o di punizione o di manifesto uso del potere si mostrano poi abbastanza chiaramente quando una persona precaria o sottoposta apre vertenze di protesta. In tal senso, la dimensione di cui parliamo agisce oggi in alternanza a precedenti modalità di contenimento della protesta, apprese dai quadri dirigenti di oggi nei tempi del loro apprendistato.

te in quanto tale, è l'altro che lo istruisce, ma che è assolutamente suo (“sono io a desiderare” è incontestabile). Ecco: questa ambivalenza del desiderio è, *nei suoi effetti gioiosi, più votata alla rimozione*”, cioè fa gettare nell'oblio l'idea di ciò che non viene da noi³³.

L'esito finale di questi processi relazionali è la conversione ad unicum dei desideri produttivi, una sorta di processo di “riduzione” ad unità dei desideri: lo sfruttamento passionale, al contrario di quello coercitivo, porta la convergenza dei comportamenti, dei linguaggi e dei desideri più chiaramente, e in ambito produttivo tende a “fissare la potenza degli individui a un numero incredibilmente limitato di oggetti – i desideri-padrone”. L'articolo di fascia A, per fare un esempio, è un desiderio molto più limitato rispetto a quelli che caratterizzavano inizialmente l'Io megalomane del precario cognitivo (che era una meraviglia almeno in quanto a vastità).

3.2 Simmetrie emotive tra precari e strutturati – Questa condizione di “*anomia*” – nei termini di coinvolgimento in processi ambivalenti di valorizzazione/svalorizzazione all'interno di contesti affettivi più piacevoli che in passato, che rendono difficile nominare compiutamente la propria condizione –, nutre le emozioni che circolano nei contesti del lavoro cognitivo precario.

Lo stesso Standing cita l’“*anomia*” tra le principali emozioni del precariato, insieme all’“*ansia*”, “all’*alienazione*” e al “*risentimento*” (e proprio questa commistione emotiva renderebbe “esplosiva” la classe precaria)³⁴.

Se ho già detto dell’*anomia*, vorrei parlare ora dell’“*ansia*”.

Toschi in questo libro dice, citando Bourdieu, di temere sempre “una posizione inferiore e oscura all'interno di un universo prestigioso”³⁵. Mi è piaciuta questa frase perché mette vicine due parole importanti: *oscuro* e *prestigioso*. Cosa dà prestigio?

Quando sono diventata (quasi)strutturata mi sono accorta che avevo identificato il prestigio con l'assunzione; a lungo, senza saperlo, avevo collocato “il riconoscimento” nel posto fisso, ed ora rimanevo stupita che così non fosse, di sentirmi ancora incerta delle mie competenze. Se un collega con meno esperienza di me rispetto alle metodologie di ricerca sfoggia un inglese perfetto, mi dico che senza

33 Fréderic Lordon, *Capitalismo, desiderio, servitù*, cit., pp. 120-122.

34 Guy Standing, *The precariat*, cit.

35 Luca Toschi, *La solitudine del precario: riflessioni sull'isolamento e la frammentazione delle resistenze*, si veda nella prima parte del libro.

internazionalizzazione io non... Se poi parto finalmente per l'estero ma tornando vedo la quantità di riviste A alle quali altri si erano dedicati, mi dico che io non... Se allora mi dedico a scrivere un articolo dimenticando però il ricevimento per gli studenti, allora io non...

Allo stesso modo, mi pare avvenga per i colleghi. Una sensazione di incertezza che produce ansia costante. Persone strutturate da tanto tempo si rimproverano a vicenda la mancanza di questa o quella declinazione del mestiere. Alla fine, anche persone vicine alla pensione vivono il “non avvenuto” professionale come rimpianto di talenti altri, rispetto ai quali ci si sente rimproverati.

Non credo che questo sia un processo psicologico, come se l'invia irradiasse da dentro il singolo, come spesso sento dire. Penso al contrario che questo derivi da una mancanza di condivisione sul valore specifico del mestiere, su cosa lo qualifichi socialmente. Il riconoscimento manca costitutivamente (è inaccessibile) se non c'è un processo collettivo che fissa l'obbiettivo. In particolare manca il punto di riferimento esterno, “l'altro” a cui tende il lavoro: è lo studente? il collega? l'amministratore? “Tutti, e senza ordine” è la risposta che emerge dal mancato confronto.

La mancanza di obbiettivi comuni sul sapere pubblico – la rarefazione di un pensiero politico sul nostro mestiere – rende costantemente poco convinti di quanto si fa.

Anche sull’“alienazione” è interessante fare una breve riflessione alla luce dei nostri dibattiti tra precari.

Penso alla centralità delle macchine in università. Nessuna macchina prima di oggi è riuscita ad avere tanto spazio nell'organizzazione del lavoro, nessuna macchina può avere la prescrittività e la predeterminazione dei messaggi del computer. All'avvento della sospirata rivoluzione tecnologica è corrisposta non la generale liberazione dalla schiavitù del lavoro astratto, ma nuove e più assorbenti forme di lavoro astratto, più alienato nell'ambito di un processo di lavoro continuo. Proprio le tecnologie informatiche hanno reso possibili asfissianti forme di controllo sui lavoratori chiamati a essere sempre connessi. È quello che viene chiamato “proletariato 2.0” o “cybertariat”³⁶, da intendersi non solo come “infoproletariato”³⁷ da call center a mio avviso, quanto piuttosto come moltitudine di intellettuali costantemente

36 Ursula Huws, *The Making of a Cybertariat. Virtual Working in a Real World*, Monthly Review Press, New York 2003.

37 Ricardo Antunes, Ricardo Braga, *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*, Boitempo, São Paulo 2009.

collegati, privati persino del tempo di viaggio, di sonno, di cibo in autonomia dalla macchina. L'immagine quotidiana di noi stessi che mangiamo un panino davanti allo schermo è l'immagine di una alienazione nuova, della “mente senza corpo”, speculare a quella più tradizionale del “corpo senza mente”³⁸.

Ma ora viene da chiederci: davvero *sono emozioni che ritroviamo tra i precari e non tra gli strutturati?*

Come mostra Stazio nel saggio già citato, coloro che hanno vissuto l'università in tempi passati si sentono immersi oggi in un lavoro sempre più astratto, burocratizzato, eterodiretto, e al tempo stesso più competitivo e ultraconnesso alle reti: anomia, ansietà, alienazione, come le ho descritte, paiono calzare a pennello alla vita quotidiana degli strutturati³⁹.

E questo è l'ultimo punto che vorrei toccare: *la simmetria crescente tra le emozioni dei precari e quelle degli strutturati.*

Credo che sia un problema, perché è una *simmetria emotiva in un contesto di asimmetria materiale* e di potere. Faccio un esempio banale: un associato e un docente a contratto pubblicano un libro a quattro mani, scrivendolo di notte nei ritagli di tempo sottratti al carico didattico sempre più pesante (registrazioni, burocrazie ecc.) che entrambi portano. È chiaro che quel libro non “costa” il medesimo prezzo. Il primo è pagato con un salario fisso da associato mentre il secondo è pagato per l'intera docenza 1000 euro lordi all'anno (cioè nulla). La sua scrittura notturna è un peso schiacciante, legato all'incertezza dell'investimento (che senso ha?), delle entrate economiche (scrivo gratis!) ecc.

Pur tuttavia, è il primo ad avere accesso alla collana del prestigioso editore, è il primo a investire il proprio tempo nelle reti necessarie a produrre l'opera e così via.

La natura “relazionale” dell'opera-libro mescola le carte tra i due, ridefinisce i prerequisiti della produzione, sussume la forza lavoro nella dimensione relazione tra i due e li immerge in un “campo di potere” particolare. Possiamo capire perché in questo scenario, il pre-

38 Sulle forme dell'alienazione, cfr. Andrea Fumagalli, *Lavoro male comune*, Bruno Mondadori, Milano-Torino 2014; Andrea Fumagalli, *Appunti su conoscenza, saperi e capitalismo cognitivo*, 2015 in rete, http://www.giurisprudenza.unipr.it/sites/st07/files/alle-gatiparagrafo/14-04-2015/fumagalli_capitalismo_cognitivo_0.pdf (ultima connessione 05\03\2016).

39 Marialuisa Stazio, *Il lavoro universitario e l'arte di andare in bicicletta. Prolegomena shandiani a una ricerca sulla vita e sul lavoro nell'università italiana*, cit.

cario lavorerà gratis e con gratitudine, considererà l'introduzione nelle reti relazionali-produttive non soltanto come elemento lavorativo, appunto, ma anche come segnale di condivisione affettiva. Relazioni, emozioni, conoscenze personali e capacità cognitive si mescolano, in modo funzionale alla promozione degli oggetti intellettuali, creando un clima professionale emotivamente connotato.

Eppure, il differenziale di salario resta, e al precario pesa.

E qui arriviamo all'ultima emozione, *“il risentimento”*. Potremmo dire che il precario vive in una condizione di *gratitudine-alternata*: desidera essere ugualmente retribuito, ma data la gratitudine per il proprio *“capo”* che lo include nella rete di relazioni, distoglie lo sguardo. Non può permettersi una sincera rabbia, e piega al risentimento.

Una ambivalenza vischiosa, una altalena tra sentimenti positivi e negativi che contraddistingue il campo universitario. In questo modo, la nostra capacità di contrastare queste dinamiche diviene bassa poiché svelare a noi stessi le forme di sfruttamento significa uscire da reticolli relazionali ai quali si è aggrappati con forza, che non danno *“solo”* riconoscimento materiale (anzi quello non lo danno neanche più) quanto riconoscimento *“relazionale”*, dell'esserci, dell'appartenere al mondo del lavoro tout court, del poter *“essere”* lavoratore.

Per questo, non è corretto pensare in termini di *“uscita”* da questa condizione. Rompere le narrazioni univoche (le categorie del lavoro astratto di cui abbiamo parlato) non significa poter uscire dalla storia di queste forme produttive. Significa piuttosto, *“interrompere le pulsioni totalizzanti”* che le attraversano⁴⁰. Bisogna immaginare una fase di condivisione sulla condizione precaria che permetta una maggiore autonomia relazionale ed emotiva da ciò che è già costituito. *“Diventare ortogonali al sistema significa oggi riaprire il proprio desiderio”*⁴¹, spostare il proprio *“referente relazionale”*, collocarsi fuori da una relazione ambigua e troppo ristretta.

4. Allora, come *“trattare”* il consenso al sistema?

Brevi riflessioni sulla *“resistenza relazionale”*

Come ri-trattare allora il proprio consenso al sistema? Mi pare utile ripartire dagli elementi discussi con i colleghi precari nella rete

40 Dipesh Chakrabarty, *Provincializzare l'Europa*, Meltemi, Milano 2004, pp. 95-96.

41 Frédéric Lordon, *Capitalismo, desiderio, servitù*, cit. p. 198.

più volte citata in questo libro, e considerare quali forme di resistenza siano immaginabili alla cattura di cui abbiamo parlato. Leggere la cattura (anche) in senso micro-dinamico e relazionale è utile per focalizzarci su spazi ampi di resistenza alla nostra portata. Certo, non nego affatto che sia necessaria un ripensamento strutturale, e quindi una lotta politica perché tale ripensamento sia fatto⁴². Dico piuttosto che il *presupposto perché questa lotta avvenga* è che i precari passino attraverso una stagione di soggettivazione che li metta in una nuova relazione con i propri desideri di sapere, grazie a questa prendano forza per fasi successive di lotta politica.

Molto schematicamente, identificherei alcuni dispositivi che possono permettere una riformulazione dal basso dello studioso accademico:

Contro l'isolamento 1 – *Comprendere meglio quali sono i primi referenti del proprio agire*

Rispondere a chi ha le domande

Io penso innanzi tutto ci sia da focalizzare più chiaramente il soggetto al quale si rivolge la propria produzione di sapere. In modo banale a mio avviso sinché saranno i colleghi e in una forma autoreferenziale, senza cioè condividere strategie di relazione con la società circostante, la soddisfazione è impossibile poiché appunto diventa “mimetica” rispetto a quanto fa *ciascun* collega, girando a vuoto. Io credo che la forma di riconoscimento debba derivare da una “messa in ordine” dei nostri referenti per priorità. Io ad esempio metto sul podio, insieme, gli studenti e i gruppi sociali sui quali faccio ricerca. O meglio, non li metto insieme sul podio, ma dentro le mie aule di lezione⁴³.

Cambiare i referenti, e rendere la ricerca un “bene comune”: è la proposta della ricerca partecipata, che rinegozia costantemente il disegno di ricerca, le ipotesi, le generalizzazioni con gli stessi gruppi sociali di cui si occupa pur tenendo ferme le dimensioni metodologiche.

42 Certamente la questione dei cambiamenti strutturali si pone con altrettanta forza. Lo smantellamento dei sistemi di *welfare*, la mancanza di riconoscimento materiale per il lavoro di rete sul quale si produce valore di uso, il disconoscimento dell'insegnamento espulso dalla valutazione ecc. sono questioni da affrontare a livello di politiche pubbliche circa l'università e più in generale di lavoro precario cognitivo.

43 Per comprendere i dispositivi di docenza delle “lezioni aperte”, che compongono nelle aule universitarie saperi disciplinari e saperi esperienziali (studiosi e testimoni), rimando a Vincenza Pellegrino, Chiara Scivoletto (a cura di), *Il lavoro sociale che cambia*, cit.

che che caratterizzano la ricerca. Cambiare i referenti e “situare” la formazione all'esterno delle nostre aule, portare gli studenti dentro i contesti del lavoro, metterli a confronto con gli adulti, mettersi a disposizione per *dare vita a con-testi di comprensione*, con-testi di co-lettura, con-testi di ricerca.

Nella pratica, questo non vuole dire (sol)tanto immaginare la centralità della terza missione⁴⁴, ma ripensare il legame tra prima, seconda e terza missione in quella che potremmo immaginare come “*doce-rca*”: alle lezioni invito coloro che sono toccati dai problemi; le lezioni sono i contesti di formulazione delle domande di ricerca; la ricerca che ne segue si mette al servizio della prossima docenza.

Trovare la giusta taglia alle domande

Non si tratta così per i precari solo di ottenere maggiore risposta ai propri sforzi (sentirsi presenti, sentirsi parte di un contesto, di una storia) e non si tratta solo di mostrare le potenzialità delle proprie competenze a chi resta più “arroccato” dentro gli uffici.

Si tratta anche e soprattutto di migliorare la capacità di indagine, cosa che fa parte integrante del nostro mestiere. È il confronto con le domande che gli attori sociali si pongono a facilitare una “giusta taglia”: “*da dove veniamo e perché andiamo?*” è forse una domanda troppo grande, me ne rendo conto, ma “*quale è il tasso di immigrazione annuale dalla Transilvania alla provincia di Bergamo?*” è troppo piccola, non fotografa le forme di “desiderio di comprensione” per come si danno, per come gli stessi migranti o i cittadini di un quartiere bergamasco se le pongono quando il cambiamento si introduce nelle loro vite e vogliono capire. Per questo, bisogna tornare ad oggetti più “grandi” e ad analisi più interdisciplinari⁴⁵.

Contro l'isolamento 2 – Aprire i linguaggi.

Socio-aggregato è una espressione che non si può proprio sentire

La prima volta che ho sentito la distinzione in diversi tipi di soci Ais

44 Chiara Marchetti, *Pendolare della ricerca, pendolare alla ricerca. Riflessioni su transiti e trasformazioni tra università e società*, in “Sociologia Italiana- AIS Journal Sociology”, 5\15, pp. 189-200.

45 Esempi concreti, per tornare alle sperimentazioni brasiliane e portoghesi, sono quelle dei corsi in cui è l'oggetto di lavoro al centro: il corso “Acqua” piuttosto che il corso “Violenza” sostituiscono i corsi di Ecologia o Psicologia sociale. Intorno ad un oggetto comune, docenti di diverse discipline si dividono le ore dei singoli corsi. Il processo di negoziazione interdisciplinare di ciascun singolo corso trasforma (in meglio) la classe docente.

legata al loro contratto sono trasalita. Poi mi sono letteralmente persa nella differenza tra cooptati e aggregati... Ho pensato fosse offensivo mettere quelle etichette a persone che fanno sostanzialmente lo stesso lavoro ma con contratti diversi. È questo il linguaggio che agisce come dispositivo di controllo delle nostre emozioni: da un lato non risponde ai bisogni di riconoscimento, dall'altro allinea il nostro desiderio rispetto al “diventare socio A” (il percorso sembra lineare, dal peggio al meglio). Sono categorie che raffigurano i lavoratori mentre distinguono gli adulti dai non adulti, gli strutturati dagli aggregati, e così via, con una operazione costante di astrazione riduttiva del lavoro vivo.

Il modo di nominare i diversi passaggi della vita lavorativa non deve isolare, frammentare, selezionare *ininterrottamente*.

Narrazioni riflessive al posto di relazioni strutturate

L'obbiettivo del ciclo di seminari di cui questo libro rende testimonianza è stato soprattutto quello di sollecitare *forme di riflessione diversa*. La possibilità è creare spazi di riflessione collettiva che, pur frammentari, siano continuativi, ed assumano forma diversa dai convegni a cui siamo abituati – centrati dal susseguirsi di relazioni già preparate, molto strutturate, quasi completamente saturate, che poco hanno cura di una interlocuzione vera, per sua natura incerta e aperta. Gli stessi convegni sono in qualche modo rituali che contribuiscono a mantenere basso il rischio di novità, molto “perimetrate” le tematiche e più “marginali” le persone precarie.

Assumere davvero *il seminario* come dimensione di confronto e non di (auto)presentazione: il modo in cui si prepara lo scambio di sapere (nei termini di spazio, tempo, forma narrativa) è fondamentale per operare (o non operare) il riconoscimento.

Curatele più che articoli

La curatela vale poco per il sistema attuale di valutazione. Meno della monografia, meno degli articoli specialistici. Eppure costa molta fatica. Molto tempo messo nel invitarsi reciprocamente, ascoltarsi, correggersi, sintetizzarsi a vicenda. I colleghi che ho ascoltato più profondamente sono quelli che ho invitato in una mia curatela. Ci sono modalità artigianali attraverso le quali avviene lo scambio accademico, la cucitura, l'allargamento del proprio obiettivo. La curatela cuce, non mi pare lo faccia allo stesso modo un articolo, di qualsiasi “fascia” sia.

Contro l'isolamento 3 – *La mia ricerca non può essere mia*

Penso ancora alle dimensioni spazio-temporali del lavoro intellettuale di cui ho parlato, alle sensazioni di isolamento e ansia che ingenerano le notti solitarie al pc. In questo senso, possono valere i dispositivi di *re-sincronizzazione* dei tempi e degli spazi che sapremo ideare, sia per condividere maggiormente la riflessione (ricreare le “scuole” di pensiero, sentirsi parte di una avventura intellettuale non individuale) sia per limitare insieme i tempi di lavoro (darsi regole che prevedano momenti di non lavoro).

Reti del *coworking pensate nello spazio pubblico*, che siano realmente centrate sulla sua occupazione sincronica – e non sulla promozione di un marchio o sulla ulteriore domesticazione del lavoro⁴⁶ – senza essere idealizzate, possono essere importanti. Ma trovo interessante anche l'imprenditoria editoriale che insiste sulla dimensione “collettiva” e sul “*creative commons*” quando sperimenti seriamente forme di riconoscimento materiale del lavoro intellettuale compatibili alla apertura, all'accessibilità, alla dimensione collettiva⁴⁷.

Contro la gratuizzazione del lavoro precario – *E se provassimo sistemi di auto-co-finanziamento?*

Ultimamente mi è accaduto un fatto strano. Davanti al desiderio di coinvolgere precari nelle fasi di scrittura dei progetti europei senza avere risorse per pagarli, ho avuto un'idea che mi appariva bizzarra e anche *politically uncorrect*: “per i prossimi 3 mesi ci tassiamo noi strutturati e tiriamo fuori qualcosa dal nostro stipendio”⁴⁸. Alcuni colleghi avrebbero accettato.

46 Sono molte le letture critiche sulla realtà dei *co-working* per come essa si dà in questo momento, centrate sull'affiatamento di nuclei ristretti e sulle retoriche del talento, in pieno linguaggio della “cultura di impresa”. Si veda Cristina Morini, *Coworking e millennials o delle rivoluzioni addomesticate*, Doppiozero 2015, in rete: <http://www.doppiozero.com/materiali/ovvioottuso/coworking-e-millennials-o-delle-rivoluzioni-addomesticate> (ultima connessione 05\03\2016).

47 Per un'introduzione al movimento nato per affermare l'uso democratico delle nuove tecnologie e il dibattito che ne è scaturito, si veda tra gli altri, Simone Aliprandi, *Creative commons. Manuale operativo*, in rete: http://www.aliprandi.org/manuale-cc/html/#cap1_par3d (ultima connessione 05\03\2016).

48 In realtà la cosa funzionerebbe come forma di prestito “circolare” già diffuso in molti contesti africani e asiatici, e tra i migranti. Se ciascuno versa una quota mensile limitata, viene a crearsi un deposito che a turno si può prelevare interamente. Questo modello dà la possibilità di avere a turno borse di studio cofinanziate.

Mamma mia, ho pensato, è cosa da non dire in giro. Non va bene, non solo perché ci prendono per pazzi ma anche perché è criticabile, non è un pensiero politico maturo. Immaginavo già le critiche: “fare così trasforma la questione in cosa privata”; “lega ancora di più alle tue dipendenze chi è precario”; “diminuisce la pressione sul sistema, che dovrebbe invece provvedere” e così via. Sì, sono consapevole di queste cose. Ma credo che se tali dispositivi redistributivi dal basso agissero apertamente e diffusamente, diverrebbero forme di protesta, e forme di rottura degli steccati. Dinnanzi a strutturati che si battono per gli scatti salariali di anzianità come fossero cosa vitali, da chiedere per prime in un momento come questo (le legano addirittura alla critica sulla valutazione della ricerca – “non sono d'accordo con questo sistema di valutazione soprattutto perché... sì, perché non ho gli scatti stipendiali”) – si ha l'impressione di una critica zoppa nei contenuti. L'idea di costituire forme sperimentalì di *(auto)redistribuzione* potrebbe assumere una valenza simbolica, agire da scossone sulle retoriche che insistono sulla contrapposizione tra lavoratori.

Infine, i dispositivi proposti spero chiariscano meglio cosa intendo per “resistenza relazionale”: contrastare la ristrettezza dell'oggetto desiderato (l'articolo in fascia A, per tornare al solito esempio) con una forma di organizzazione dal basso del lavoro, costantemente centrata sul condividere istanze di conoscenza con i mondi vitali che ci circondano, negli spazi che già ci sono accessibili senza dover chiedere a nessuno. Invitare testimoni, costruire le docenze con le associazioni, impostare i disegni di ricerca in modo partecipato, gemellare le ricerche condotte dai precari di vari parti del paese: credo che queste cose diano una risposta diversa al nostro bisogno di riconoscimento come studiosi. Ciascun contratto di docenza e ciascun assegno di ricerca potrebbero così divenire dispositivi di resistenza alle deprivazioni di riconoscimento, all'interno di un più vasto processo di produzione del sapere che rimetta l'università in relazione con il mondo circostante.

