

L'instabilità occupazionale come dispositivo disciplinare

Marcello Pedaci

1. Le molteplici funzioni dei rapporti di impiego non-standard

Esiste ormai una vasta letteratura sulle conseguenze umane e sociali dei processi di flessibilizzazione del lavoro, in particolare del diffondersi dei rapporti di impiego non-standard¹. Molteplici sono gli aspetti che sono stati investigati con diversi approcci, metodi, obiettivi, desideri. Importanti sono innanzitutto quegli studi, in prevalenza economici, che adottano una prospettiva macro e cercano di comprendere quali siano, nei diversi paesi/contesti istituzionali, le conseguenze dell'incremento della flessibilità (intesa come minori vincoli alle assunzioni temporanee, ma anche come minori vincoli ai licenziamenti) sull'andamento della disoccupazione. Come si può intendere si tratta di un aspetto assai rilevante, giacché la de-regolazione del mercato del lavoro volta alla moltiplicazione dei contratti a scadenza e con protezioni ri-

* Marcello Pedaci è dottore di ricerca in Sociologia economica e processi della nuova economia e docente a contratto in Sociologia economica e del lavoro nell'Università di Teramo.

¹ Quando si parla di flessibilità del lavoro si fa riferimento a un concetto ancora controverso, con molti significati. Di flessibilità si può parlare in differenti accezioni, secondo gli aspetti della condizione di lavoro interessati. Infatti le definizioni più accorte muovono sempre dalla costruzione di una sua tipologia più o meno complessa. Al centro di questo contributo c'è la *flessibilità numerica*; quella che riguarda l'ingresso e l'uscita dall'impresa e che attiene al «grado di libertà con cui l'impresa può adeguare il volume e le caratteristiche professionali dell'occupazione all'andamento della produzione o ai mutamenti tecnologici» (Reyneri, 2002, p. 293). Al suo interno si colloca anche il ricorso ai rapporti di impiego non-standard. Questi si definiscono per differenza rispetto a un modello di occupazione dipendente che si è affermato nel secondo dopoguerra, caratterizzato dalla subordinazione a un solo datore di lavoro, dall'integrazione in un'organizzazione produttiva, da un contratto di assunzione a tempo indeterminato, da una serie di tutele e protezioni legislative e contrattuali, in particolare contro il rischio di perdere il lavoro. I rapporti di impiego non-standard sono privi di una o più di tali caratteristiche. In essi si inscrivono i contratti a tempo determinato, il lavoro interinale/in somministrazione, i contratti a causa mista, le varie forme di lavoro formalmente indipendente, ovvero le varie forme di contratti di collaborazione.

dotte è spesso raccontata (soprattutto nel dibattito politico e nelle comunicazioni dei mass-media) come uno dei rimedi principali, se non la cura stessa, alla mancanza di posti di lavoro. Gli studi più approfonditi escludono relazioni dirette significative tra i due fenomeni².

Altrettanto importanti sono poi quegli studi, in prevalenza sociologici, che prediligono una prospettiva micro e cercano di rispondere alla domanda se e in che modo i vari tipi di rapporto non-standard possono agevolare l'ingresso (o il re-ingresso) nel mercato del lavoro delle diverse componenti della popolazione. Si interrogano, più esattamente, sulla loro capacità di funzionare da «ponti» verso occupazioni stabili. Il più delle volte viene rilevato l'allungarsi dei tempi di stabilizzazione; viene rilevato che per la maggior parte delle persone coinvolte i contratti a scadenza e con protezioni ridotte sono tutt'altro che un'esperienza breve e transitoria, funzionale all'ingresso nel mercato del lavoro; essi costituiscono, al contrario, esperienze lunghe e continuative, che strutturano parti consistenti del percorso occupazionale. Si evidenzia, in altri termini, un rischio piuttosto elevato di «intrappolamento» o di «cronicizzazione» (Isfol, 2006). Molti studi e ricerche si propongono di indagare l'impatto della prolungata instabilità occupazionale sulle condizioni di vita, sul significato del lavoro, sulla costruzione delle identità professionali e sociali, sul rapporto tra individuo e società, sulla vita comunitaria e il senso di cittadinanza, sul carattere delle persone. Ne vengono fuori narrazioni di importanti «costi umani» (Gallino, 2001; 2007): la perdita della capacità progettuale e di accesso al benessere economico-sociale, una crescente de-solidarizzazione e difficoltà di aggregazione e azione collettiva. «Il capitalismo a breve termine – scrive Richard Sennett, l'autore che più ha contribuito a consolidare il filone di studi sulle conseguenze del nuovo capitalismo sulle vite personali – minaccia di corrodere il carattere, in particolare quei tratti del carattere che legano gli esseri umani tra di loro» (1999, p. 23); si

² Si vedano ad esempio le analisi di Blanchard, Giavazzi (2003) e di Baker *et al.* (2004). Alla stessa conclusione giunge anche l'Oecd (1999; 2003), ossia l'organizzazione internazionale che può essere considerata «l'alfiere» della de-regolazione del mercato del lavoro finalizzata alla creazione di nuova occupazione. Gli effetti della de-regolazione, al netto della politica economica di sostegno della domanda, appaiono non significativi sull'occupazione aggregata. Al più ne possono modificare la struttura, nel senso che possono ripartire un dato volume di lavoro tra un numero maggiore di persone, ma con conseguenze negative sulla distribuzione dei redditi. La più ampia ripartizione del lavoro si accompagna alla riduzione della quota salari sul reddito, a maggiori squilibri distributivi e a una maggiore quota di lavori sottopagati.

profila il rischio di una «indifferenza» verso la comunità in cui si vive, verso i vicini, i colleghi di lavoro ecc.

Da un punto di vista «macro-storico, macro-economico e macro-sociale» l'origine dei processi di flessibilizzazione del lavoro sta nei mutamenti «nella struttura, nell'organizzazione e nella gestione delle imprese» (Accornero, 2007, p. 10). La limitatezza dei mercati – diventati spazi aperti di conflitto concorrenziale, spazi di competitività globale – e l'instabilità della domanda contribuiscono a diffondere la convinzione che l'accumulazione esiga nuove configurazioni e modalità di integrazione dei fattori produttivi: nuovi paradigmi organizzativi, i cui principi-guida sono una ancora più drastica riduzione dei costi e una pratica (e una razionalità) occasionalistica misurata sul breve e brevissimo periodo. L'impresa deve diventare snella, leggera, agile; deve diventare un'entità elastica. L'aspirazione è ottenere una struttura in continuo movimento, in grado di modificare rapidamente le sue dimensioni, componenti, relazioni, transazioni. Ne derivano crescenti bisogni di flessibilità «dell'uomo e della macchina», che si traducono in continue richieste di rimuovere o ridurre a un minimo i vincoli legali e/o contrattuali relativi all'impiego di manodopera, nonché di restringere le funzioni svolte dalle istituzioni statali o associative. Ed è un fatto facilmente osservabile che i governi della maggior parte dei paesi capitalistici hanno assecondato tali richieste, sia pure seguendo approcci diversi di *policy-making*: le ricette di de-regolazione hanno riacquisito l'egemonia nelle strategie per far fronte alle «nuove sfide» provenienti dalla globalizzazione (Dore, 2005). I nuovi paradigmi organizzativi si vanno allora definendo per strategie composite, che contemplano flessibilità interne, esternalizzazioni, de-localizzazioni, rapporti di lavoro temporanei. Ci soffermiamo su questi ultimi.

La letteratura ha evidenziato molteplici motivazioni del ricorso ai rapporti di impiego non-standard, chiarendo che «quella di lavori atipici è una mera costruzione concettuale» (Reyneri, 2002, p. 300). I diversi istituti contrattuali non solo hanno caratteristiche di regolazione diverse, ma hanno anche diverse specificità funzionali. Ciò nonostante, tutti soddisfano almeno due esigenze fondamentali: consentono di modificare agevolmente la morfologia dell'impresa, in particolare la sua composizione di forza-lavoro, sincronizzandola alle fluttuazioni della domanda e/o alle cangianti strategie/volontà organizzative; consentono di ridurre i costi. Le svariate fattispecie di contratti a scadenza permettono di incrementare la produzione senza accrescere in modo permanente (o per lunghi periodi) il nucleo stabile di forza-

lavoro, «scongiurando» gli investimenti che ciò richiederebbe. Grazie a tali contratti l'impresa può impegnarsi (soprattutto in termini economici, ma non solo) e assumere responsabilità verso una parte – spesso consistente – della forza-lavoro impiegata nella catena del valore dei suoi prodotti esclusivamente per un periodo breve o brevissimo, esclusivamente per la durata dell'esigenza produttiva/organizzativa. Già il carattere contingente di questa parte di forza-lavoro ha un immediato effetto di riduzione dei costi del lavoro. A ciò si aggiunge che le persone che svolgono la loro prestazione all'interno di rapporti temporanei, sia pure con importanti differenze tra un istituto contrattuale e l'altro, e secondo il tipo di regolazione vigente nel paese, costano meno. Nel caso italiano ciò vale soprattutto per le varie forme di collaborazione, le quali, oltre a prevedere costi indiretti sensibilmente inferiori, assicurano al datore di lavoro un'ampia discrezionalità nello stabilire il prezzo della prestazione, ossia della retribuzione del lavoratore. Tutto ciò spiega il perché dell'«abuso» dei rapporti non-standard, il prolungamento dei tempi di stabilizzazione, la cronicizzazione ecc.

Tuttavia, il ricorso ai rapporti di impiego non-standard svolge anche un'altra funzione; una funzione che a volte è perseguita in modo consapevole da parte del management dell'impresa, talaltra si dispiega senza che se ne abbia piena consapevolezza. Nel primo caso la si può considerare come un'ulteriore e spesso assai importante motivazione del ricorso ai vari tipi di contratto a scadenza, nel secondo caso ne è soltanto una «conseguenza inattesa»; comunque comporta un vantaggio per l'impresa. La funzione cui si fa riferimento può essere così sintetizzata: le occupazioni instabili funzionano come strumento di controllo e dominio da parte del datore di lavoro/committente³. I rapporti di impiego non-standard, per il fatto stesso di essere temporanei, ma anche per il fatto di non dare accesso o di dare un accesso ridotto ai sistemi di protezione sociale e di «isolare» il lavoratore, ampliano lo squilibrio

³ D'altra parte, in molti progetti di superamento del modello taylorista-fordista (ma in generale nella transizione dal fordismo al post-fordismo) c'è anche una reazione del capitale a un contesto sempre più ostile; c'è un tentativo di depotenziare le azioni collettive di opposizione e il movimento dei lavoratori. Va ricordato che tra la fine degli anni sessanta e gli anni settanta la conflittualità nei luoghi di lavoro era stata particolarmente intensa; i lavoratori contestavano i processi di razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, che avevano portato a un'intensificazione dello sfruttamento in fabbrica, con un incremento dei livelli di autoritarismo e di alienazione. L'obiettivo di molte ristrutturazioni era ed è anche quello di ridefinire i rapporti di forza tra lavoro e capitale, «riprendendo» il controllo sui luoghi di lavoro (e sulla società), ma non attraverso l'apparato tradizionale di autorità.

di potere tra chi compra e chi vende forza-lavoro, aumentano il potere di «ricatto» sul lavoratore. Ne deriva un innalzamento del senso di insicurezza del lavoro, che include sia la paura di perdere il lavoro sia quella di perdere suoi aspetti rilevanti, quali reddito e opportunità di carriera. Qui occorre insistere sul fatto che ciò che conta non è tanto la più o meno probabile misurazione oggettiva dell'insicurezza del lavoro, bensì la sua dimensione soggettiva, ovvero la percezione da parte del lavoratore del rischio di perdere il lavoro o suoi aspetti rilevanti. Ciò che si percepisce influenza motivazioni, aspettative, atteggiamenti, comportamenti. Ed è proprio tale dinamica che ci interessa: con specifico riferimento al nostro discorso, il senso di insicurezza del lavoro può indurre strategie di auto-limitazione e auto-disciplinamento dei comportamenti, con un conseguente contenimento delle capacità dei lavoratori di negoziare – non solo nel momento dello scambio, ma per l'intera durata del processo produttivo in cui sono inseriti – condizioni di erogazione della prestazione a loro più favorevoli. In tal senso, i rapporti di impiego non-standard funzionano come strumento di controllo e di dominio indiretto da parte del datore di lavoro/committente.

2. La funzione disciplinare

Utilizzando un'altra terminologia, si può dire che l'instabilità occupazionale si configura come dispositivo disciplinare. Costituisce una «disciplina» in senso foucaultiano, attraverso la quale transita e funziona il potere. Le discipline sono tecniche, tecnologie, meccanismi di potere; sono metodi di addestramento, con cui si riesce a «controllare gli elementi più sottili del corpo sociale, a raggiungere gli stessi atomi sociali, cioè gli individui [...]». Come sorvegliare qualcuno, come controllarne la condotta, il comportamento, le attitudini, come intensificare la sua prestazione, moltiplicare le sue capacità, come collocarlo nel posto in cui sarà più utile»: ecco cos'è la disciplina (Foucault, 1998, p. 162). Proprio tale funzione e le sue modalità di svolgimento costituiscono l'oggetto specifico di questo contributo: è un'altra prospettiva dalla quale è possibile osservare il diffondersi dei rapporti non-standard e le sue conseguenze umane e sociali. Per altro è un punto di vista già frequentato da molti studi e da molte indagini sull'argomento. Prima di procedere è però necessario definire gli strumenti che adoperiamo per assumere tale prospettiva.

Nella riflessione di Foucault il potere disciplinare, ovvero quello che funziona e che transita attraverso le discipline, è un potere che non ha più bisogno di esercitarsi mediante sopraffazioni e grandi violenze; esso offre di sé un'immagine non tracotante e poco coercitiva. È un potere che non ha più come bersaglio il corpo, il quale cessa di rappresentare «ciò che va suppliziato» per assumere il significato di «ciò che deve essere formato, plasmato, corretto, che deve acquisire delle attitudini, ricevere un certo numero di qualità» (1997, p. 159). Il potere disciplinare ha come caratteristica fondamentale quella di «addestrare»; lavora per indurre in tutte le persone che ricadono sotto il suo dominio una interiorizzazione di valori, modelli identitari, contenuti di significato riferibili alla normalità (1976). Il potere disciplinare utilizza il corpo come strumento; il suo obiettivo è il pensiero, la coscienza, la volontà; è creare – e introdurre nel corpo – un'«anima»⁴, che deve assoggettare il corpo, minimizzando la necessità dell'intervento di una forza esterna deterrente e violenta. In tal senso le discipline sono tecniche, tecnologie, pratiche finalizzate a conformare i comportamenti dei singoli individui ai «codici» che presiedono agli stessi comportamenti; esse si prefiggono di inserire quei codici – e il potere che incarnano – nei gesti, negli atteggiamenti, nei discorsi, nell'apprendimento, nella vita quotidiana (1977).

Foucault specifica poi che la peculiarità delle discipline è operare senza clamore, in modo modesto, silenzioso, nascosto, mascherato, ma anche in modo automatico. E insiste sull'automatismo, che fa venir meno l'esigenza della sorveglianza; che ci sia o non ci sia un sorvegliante non modifica il meccanismo, ciò che conta non è la sorveglianza in sé ma la struttura, il marchingegno complessivo. Non sono i soggetti che ne permettono il funzionamento, questo funziona perfettamente senza l'ausilio di alcun soggetto. La disciplina, quale meccanismo di potere, agisce mediante l'esercizio costante e meticoloso; il suo è un lavoro continuo e metodico, le cui tracce si imprimono sopra e dentro il corpo, prolungandosi silenziosamente nelle sue abitudini, nei suoi movimenti, nel suo tempo (1976). Lo scopo – e spesso an-

⁴ In *Sorvegliare e punire* (1976, p. 32) Foucault spiega: «Non bisognerebbe dire che l'anima è un'illusione, o un effetto ideologico. Ma che esiste, che ha una realtà, che viene prodotta in permanenza, intorno alla superficie, all'interno del corpo, mediante il funzionamento di un potere che si esercita su coloro che vengono puniti - in modo più generale su quelli che vengono sorvegliati, addestrati, corretti, sui pazzi, i bambini, gli scolari, i colonizzati, su quelli che vengono legati a un apparato di produzione e controllati lungo tutta la loro esistenza».

che l'esito – del potere disciplinare è la fabbricazione di «corpi sottomessi, esercitati, corpi 'docili'» (ivi, p. 150), di individui «obbedienti, assoggettati a certe abitudini, regole» (ivi, p. 140), che si prestano a essere utilizzati (come forza-lavoro, come consumatori, come bene sociale, ma non solo), a essere trasformati e perfezionati, per massimizzare e sfruttare meglio le loro risorse, forze, energie.

Facendo ricorso agli strumenti offerti dalla riflessione di Foucault, si può sostenere che l'instabilità occupazionale «addestra» gli individui; li induce, se non proprio a interiorizzare valori e modelli identitari, ad acquisire determinate attitudini, a interiorizzare discorsi e atteggiamenti, a modificare i propri comportamenti, a conformarli ai «codici», a preferirne alcuni al posto di altri. Li induce a rappresentare se stessi nella vita quotidiana come lavoratori instancabili, flessibili, altamente motivati, collaborativi, comprensivi, disponibili a ogni richiesta, adattabili, che non pongono troppi problemi. Per altro il marchingegno dell'instabilità occupazionale opera in modo silenzioso, nascosto; opera in modo automatico, senza identificarsi esplicitamente con un gesto o un'istituzione tracotante e coercitiva. L'addestramento passa attraverso il senso di insicurezza del lavoro. E qui, come già abbiamo anticipato, assumiamo una definizione ampia di tale concetto. La *job insecurity* include sia la paura di perdere il posto di lavoro sia quella di perdere aspetti rilevanti del lavoro, quali aumenti di reddito, opportunità di carriera (Burchell, 2002). Nella maggior parte dei paesi capitalistici l'instabilità occupazionale costringe le persone che ne sono coinvolte in situazioni di precarietà (reale e percepita) e di vulnerabilità, e queste strutturano il senso di insicurezza, che il più delle volte fuoriesce dalla sfera lavorativa per invadere tutte le sfere dell'esistenza.

Le persone con occupazioni instabili sono figure che vivono in una condizione cronicizzata di precarietà e vulnerabilità. Alla base c'è la temporaneità, l'atipicità e la parzialità della loro occupazione (Accornero, 2006); c'è una situazione (percepita ma spesso anche reale) di elevata competizione con gli altri, di facile «sostituibilità»; c'è una in-capacità di prevedere il flusso dell'occupazione, di prevedere la frequenza, l'estensione e l'intensità dei vuoti lavorativi, che significano anche vuoti di reddito, di possibilità di crescita o di consolidamento della propria professionalità, di accesso alle informazioni, di possibilità di crescita o di consolidamento delle reti relazionali. I lavoratori con rapporti non-standard sono «figure *deboli* sul mercato del lavoro – scrive Marco Revelli (2001, p.

141) – [...] costantemente in bilico sul confine che separa l'emisfero delle garanzie stabilite da quello della precarietà, o dell'informalità, nomadi, in oscillante movimento tra l'area del lavoro e quella del non lavoro» Convivono con il timore di perdere tutto, di perdere il controllo sui loro tragitti lavorativi e sulle proprie vite. «Questo timore è una parte essenziale del loro curriculum» (Sennett, 1999, p. 17).

Ma alla base della precarietà e della vulnerabilità c'è anche il deficit di protezioni sociali e la conseguente elevata esposizione al mercato, l'elevata «mercificazione» del loro lavoro e delle loro vite, degli stessi individui. L'accesso al benessere economico e sociale, allo «star bene umano», la praticabilità di molti diritti e della stessa cittadinanza, si connettono prevalentemente al mercato; ritornano a dipendere in modo più vincolante dal mercato e dalle sue evoluzioni, quindi dalla posizione e dal potere che in esso ha l'individuo, dalle sue capacità/possibilità di lavorare. E così gli individui – come osserva Gøsta Esping-Andersen (2000, p. 70) – sono «alla mercé di condizioni su cui non esercitano nessun controllo». Nelle società del compromesso fordista-keynesiano il problema dell'esposizione al mercato era affrontato attraverso la costruzione di sistemi di protezione sociale; tramite la predisposizione di una regolazione generale dei rapporti tra lavoratore e datore di lavoro da un lato, la strutturazione di una rete complessa di servizi di assistenza e previdenza dall'altro. Tali sistemi costituivano una sorta di «proprietà sociale», un *supporto* per tutti coloro che non potevano contare su altre risorse se non quelle derivanti dal lavoro (Castel, 2004). Ma nel caso di un lavoro svolto all'interno di contratti a scadenza quel supporto viene meno. Le persone con rapporti di impiego non-standard si definiscono come figure «liminari» dei sistemi di protezione sociale⁵. Innanzitutto, sia pure con alcune differenze secondo il tipo di istituto contrat-

⁵ Va però rammentato che tra i diversi paesi capitalistici esistono significative differenze in merito alle caratteristiche quali-quantitative della «proprietà sociale». Differenze che dipendono dai percorsi storici di ciascun paese, da come si sono configurate le istituzioni, nonché dal principio di equità prevalso. Tali differenze influenzano il modo più o meno flessibile con cui i lavoratori con rapporti di impiego non-standard si connettono ai sistemi di protezione sociale. È chiaro, ad esempio, che le distorsioni di cui si sta discutendo si presentano attenuate in quei paesi che hanno modelli più universalistici di welfare, mentre si accentuano in quelli con modelli lavoristico-assicurativi – come l'Italia – imperniati da un lato sulla figura del lavoratore, maschio, subordinato con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, dall'altro sulle vecchie professioni liberali protette dagli ordini professionali.

tuale, sono parzialmente escluse dalle prestazioni assistenziali e previdenziali, oppure ne usufruiscono in maniera intermittente, limitata, ridotta, sempre insufficiente. Inoltre si inscrivono in regolazioni deboli o lasche delle condizioni di lavoro⁶, in uno scenario individualizzato di relazioni.

Ovviamente precarietà, vulnerabilità e insicurezza si distribuiscono con frequenze e intensità diverse nei vari segmenti della popolazione; sono fortemente influenzate da variabili socio-anagrafiche e soprattutto dal livello di istruzione, dalle competenze e dalla professionalità acquisita, dalla disponibilità di un'ampia e «appropriata» rete relazionale. Sono influenzate dalle risorse individuali e familiari a disposizione. Tuttavia, per la maggior parte delle persone con occupazioni instabili, la paura di perdere il lavoro e/o suoi aspetti rilevanti è comunque elevata; talmente elevata da diventare la principale fonte di regolazione degli atteggiamenti e dei comportamenti e la principale fonte di regolazione del rapporto e delle condizioni di lavoro. In altri termini, come anticipato, la possibilità di non vedere rinnovato il contratto, di non avere un'altra commessa, di non essere stabilizzato, di precipitare in un vuoto di lavoro – con tutto quello che significa – può condurre a strategie di auto-limitazione, auto-disciplinamento dei comportamenti. Ciò vuol dire che tendono a prodursi e ri-prodursi atteggiamenti e comportamenti poco o non-conflittuali, piuttosto accondiscendenti verso il datore di lavoro/committente, se non addirittura subalterni e di sottomissione. Certo questi ultimi rappresentano il limite estremo, più di frequente accade che si accettino condizioni di lavoro poco favorevoli, al di sotto di ciò che, nel contesto socio-economico di riferimento, può considerarsi uno standard minimo (come le basse o bassissime retribuzioni, i tempi di pagamento aleatori); che si sia più disponibili alle richieste del datore di lavoro/committente a occuparsi anche di ciò che eccede ciò che era stato inizialmente pattuito, a farsi coinvolgere e ad aderire agli obiettivi dell'organizzazione; che ci si adatti a

⁶ È questa l'accezione negativa del concetto (e del processo) di individualizzazione (quella positiva attiene alle possibilità dell'individuo di sviluppare strategie personali, di disporre di una certa libertà di scelta nel condurre la propria vita), che vuol dire muoversi individualmente sul mercato del lavoro, con formule più o meno efficaci di auto-tutela (Castel, 2004). Si allenta l'iscrizione dell'individuo, tramite il lavoro, in «collettivi di protezione» e si assiste a una *deregulation* delle norme collettive di disciplina dei rapporti di lavoro. Il loro spazio di intervento è eroso a favore delle negoziazioni individuali. Ma proprio questo fa acquisire al lavoro il significato di merce come le altre, che può circolare liberamente, senza vincoli sociali, all'interno del mercato.

orari di lavoro variabili e spesso smisurati, a un'intensità del lavoro variabile e spesso esagerata; che si accetti che il tempo della prestazione comprenda anche un tempo non retribuito; che si lasci alla sola informalità (che spesso sta a significare alla discrezionalità del datore di lavoro/committente) la regolazione di vari aspetti delle condizioni di lavoro; che si mantenga una distanza dalle organizzazioni sindacali e dalle azioni collettive.

3. Alcune evidenze empiriche e alcune ipotesi conclusive

All'interno delle indagini sulle conseguenze dei rapporti di impiego non-standard è possibile trovare diversi esempi dell'operare di questo auto-disciplinamento, ma potremmo dire del funzionamento dell'instabilità occupazionale come dispositivo disciplinare⁷. Ad esempio, un'indagine realizzata su un ampio campione di lavoratori italiani con rapporti «atipici» (in prevalenza collaboratori coordinati e continuativi) ha cercato di comprendere i principali comportamenti adottati per garantire continuità al rapporto di lavoro (Catania, Vaccaro, Zucca, 2004). Viene innanzitutto confermata l'importanza della dimensione relazionale («costruire una rete di relazioni e contatti con colleghi e committenti»). Ma ciò che qui interessa è che per più di un terzo degli intervistati (per il 35,8 per cento, per il 40,5 di quelli con meno di 29 anni) il comportamento più adatto è: «rendendomi disponibile a ogni richiesta del datore di lavoro, sacrificando all'occorrenza il mio tempo libero». Poi vanno considerate le percentuali di coloro che sostengono che il comportamento più adatto è «non porre problemi di natura contrattuale (tutele, diritti, benefit ecc.)» (26,7) o «accettare qualsiasi mansione» (21,5). Infatti – come dimostrano molti studi – è assai frequente il caso in cui i lavoratori con contratti a scadenza, oltre a subire la flessibilità numerica, sopportano una più intensa flessibilità funzionale e dell'orario di lavoro.

Più ricche di esempi sono le indagini qualitative, basate su interviste semi-strutturate o su interviste in profondità. Anche quando si pongono altri obiettivi e cercano di verificare altre ipotesi, nei racconti che raccolgono e riportano si possono comunque cogliere atteggiamenti, discorsi, abitudini che testimoniano del funzionamento dell'instabilità occupazionale come dispositivo disciplinare. Ovviamente qui è impossibile menzionare

⁷ Qui sono state considerate solamente le indagini realizzate in Italia.

tutti quei racconti, ci si limiterà a riportarne alcuni; quelli che sono stati «rintracciati» e che sono apparsi più significativi. In molti le narrazioni degli intervistati svelano la necessità di una «correttezza»⁸, di un «*dover fare le cose in un certo modo*»: una correttezza che vuol dire evitare comportamenti non graditi al datore di lavoro/committente, «devianti» rispetto ai criteri di valutazione di questo ultimo; perché, come spiegano bene i lavoratori, si è ricattabili e si rischia di «*restare a casa*». Una collaboratrice, insegnante di musica, spiega ad esempio: «*qui non è che 'zitto e mosca' però devi stare più attento e fare le cose come sono*» (Addabbo, Borghi, 2001, p. 115). Così invece un lavoratore interinale: «*di punto in bianco puoi finire di lavorare [...] perché sia nel lavoro in nero che nel lavoro interinale sei ricattabile [...]. Nel lavoro interinale, se tu ti comporti in modo atipico, deviante rispetto al comportamento che la ditta dove lavori pretende, non ti rinnovano il contratto*» (Catania, Vaccaro, Zucca, 2004, p. 87). Infine, una collaboratrice di una società di indagini di mercato racconta: «*da un giorno all'altro [il responsabile] mi ha lasciato a casa senza lavoro per una settimana e quando ho protestato ha minacciato di mandarmi via. Fanno quello che vogliono perché chi collabora non ha modo di difendersi*» (Fullin, 2004, p. 60).

Altre narrazioni descrivono un'attitudine a «*lasciar correre*» (Magatti, Fullin, 2002, p. 171). Entrando più nello specifico, nei diversi aspetti della condizione di lavoro ciò vuol dire, ad esempio, non porre troppi problemi in merito alle retribuzioni e/o ai tempi di pagamento. Una collaboratrice del settore editoriale, di 46 anni, che dunque non appartiene più alla classe dei giovani, di quelli che si trovano all'inizio del percorso lavorativo, spiega: «*generalmente il primo contatto non lo respingo mai, perché se uno non risponde la prima volta non viene più contattato, passano al successivo. Non mi faccio neppure troppi problemi sul pagamento. Io faccio il lavoro, aspetto che venga valutato*» (Fullin, 2004, p. 115). Tante dichiarazioni parlano poi di quell'adattabilità, di quella disponibilità, che è spesso la virtù più apprezzata dai datori di lavoro/committenti; una collaboratrice impiegata come corretttrice di bozze e responsabile editoriale afferma: «*si creano questi meccanismi perversi che d'altra parte sono comunque garanzia di lavoro [...] ti senti vincolata e questo è abbastanza sgradevole in alcuni momenti perché ti senti obbligata a fare certi lavori*» (ibidem). Altre volte quella di-

⁸ Il corsivo di tutti gli stralci di intervista riportati è mio.

sponibilità prende le forme di tempi di lavoro prolungati, con variabilità inusitate, altamente flessibili, oppure la forma di rinuncia al diritto di non lavorare quando si è malati o infortunati⁹. Una ricercatrice racconta: «mi trovo a lavorare al sabato, alla domenica e gli altri gironi di festa, ma anche quando sono ammalata» (Pedaci, 2007, p. 26). Mentre un collaboratore di un quotidiano dichiara: «per mantenere il lavoro cerco di mantenere buone relazioni con tutti i committenti [...]. Poi sono sempre disponibile, mi faccio sempre in quattro per aiutare in caso di difficoltà. Quando un quotidiano è in una situazione di emergenza, che per esempio manca qualcosa, manca un pezzo, allora succede che mi chiamano di venerdì e mi chiedono se ho qualcosa. E io magari non ho niente, ma dico che sì, ho qualcosa. Allora mi chiedono di mandarla entro il lunedì. Sono quelle settimane in cui il sabato e la domenica lavoro per tutto il giorno, senza uscire: cerco materiali, approfondisco ecc. Così riesco a mantenere buone relazioni» (ivi, 47).

Un indicatore del funzionamento dell'instabilità occupazionale come dispositivo disciplinare è poi la bassa sindacalizzazione, la carente domanda di azione collettiva, almeno di una domanda riconducibile a modalità di risposta sindacale o para-sindacale (Carrieri, 2003). Anche se va detto subito che si tratta di fenomeni che sono determinati da una molteplicità di fattori, con i quali quello qui esaminato concorre e si interseca. Ormai da tante ricerche si possono desumere i livelli dell'adesione a un'organizzazione sindacale da parte di lavoratori con contratti a scadenza; tutte confermano bassi livelli di sindacalizzazione e in generale una bassa propensione all'agire collettivo¹⁰. Ma preferiamo ancora una volta il materiale proveniente da indagini qualitative. Un lavoratore interinale alla domanda se è iscritto a un'organizzazione sindacale risponde: «no, ho paura che faccia una cattiva impressione, mi faccio vedere disponibile» (Carrera, 2004, p. 100). E un operatore meccanico, assunto a tempo determinato, a una domanda simile risponde: «no, mi devo iscrivere appena mi fanno il contratto a tempo indeterminato» (Chicchi, 2003, p. 121). Così invece alcuni collaboratori: «non ci ho mai pensato [a iscrivermi

⁹ In una loro nota indagine sui lavoratori con rapporti di impiego non-standard Samek Lodovici, Semenza (2001, p. 266) rilevano: «si è consapevoli che occorre dare molta disponibilità: di tempo, di flessibilità nei ruoli e nelle mansioni, di comprensione del modello organizzativo, a rendere esplicita la propria adesione agli obiettivi. Si può creare una condizione contrattuale che rende difficile il sottrarsi alle richieste di disponibilità e il fantasma della competizione fa accettare condizioni anche pesanti».

¹⁰ Vedi Carrieri, Damiano, Ugolini (2005); Ires (2006).

a un sindacato] *perché... beh, sai, ai datori di lavoro non piacciono quelli iscritti al sindacato, e a me mi mandano via quando vogliono*» (Pedaci, 2007, p. 38); *«non ho alcun rapporto con il sindacato, forse dovrei informarmi, ma il fatto è che secondo me c'è il rischio che peggiori la situazione, che già è disastrosa»* (ibidem). Interessanti sono poi le dichiarazioni di chi non è precario, ma con i precari condivide lavori, tempi e spazi. Una lavoratrice a tempo indeterminato sembra suggerire: *«uno che non è fisso insomma deve stare anche un po' attento a non fare troppa mutua, magari a non fare tanti scioperi, così lo tengono»* (Chicchi, 2003, p. 124). Mentre un delegato sindacale spiega: *«è difficile il rapporto con gli interinali, perché uno auspica sempre a diventare a tempo indeterminato e quindi in quel momento lì io me ne sto sulle mie»* (Magatti, Fullin, 2002, p. 174).

Questi frammenti di storie confermano che l'instabilità occupazionale permette alle imprese di avere molta più presa su ogni lavoratore considerato individualmente e di ottenere in questo modo una messa sotto tensione più efficace. Proprio in tal senso l'instabilità occupazionale si definisce come meccanismo di potere, come strumento di controllo/dominio che si aggiunge e si intreccia con quelli tradizionali; ma nondimeno come tentativo di ristrutturazione degli strumenti di controllo/dominio. A questo punto occorre domandarsi quali sono le possibilità e le modalità per sottrarsi a un simile meccanismo di potere. Non vi è dubbio che l'analisi di Foucault sembra tratteggiare un individuo con un carattere di passività senza eguali, tutto attraversato e costruito dal flusso dei poteri. Ma non è così: è lo stesso autore a suggerire che le relazioni di potere si intrecciano sempre alle «resistenze» in una lotta permanente. Nonostante la forza e la pervasività dei meccanismi di potere, l'individuo non è mai completamente e indefinitamente malleabile. Foucault fa riferimento a un «elemento sfuggente» e in esso risiedono le possibilità di resistenza: *«c'è comunque sempre qualcosa, nel corpo sociale, nelle classi, nei gruppi, negli individui stessi che sfugge in certo modo alle relazioni di potere»* (1996, p. 21). E ancora: *«dal momento in cui il potere ha prodotto questo effetto, nella linea stessa delle sue conquiste, emerge inevitabilmente la rivendicazione del proprio corpo contro il potere [...] e a un tratto, ciò stesso per cui il potere era forte diventa ciò da cui è attaccato»* (1977, p. 138).

Dunque c'è sempre la possibilità di riconoscere e di resistere al potere, ai meccanismi, alle tecniche, alle tecnologie attraverso cui funziona e attraverso cui controlla e domina la nostra vita quotidiana. D'altronde questo rac-

contano le mobilitazioni e le azioni conflittuali di tanti lavoratori precari: dai ricercatori ai giornalisti, dagli insegnanti agli operatori dei call center. Ciò richiama il ruolo giocato dal soggetto, così come è inteso da Alain Touraine (1993), ovvero della «soggettivazione», del «farsi soggetto» da parte dell'individuo, che presuppone che l'individuo si strappi dal sé, esca da se stesso, si rapporti all'altro, parli con l'altro e che in tal modo si costituisca come «movimento sociale»¹¹, come azione collettiva in difesa del soggetto e contro gli apparati di potere. E in tale direzione, fondamentale resta la costruzione di «collettivi di protezione» e di ampie «proprietà sociali» (intese come regolazioni dei rapporti e delle condizioni di lavoro e come forme di assistenza, previdenza, accessibili a tutti). Queste costituiscono un meccanismo di contro-potere: riducono l'asimmetria di potere tra le varie parti dell'organizzazione sociale, riducono la ricattabilità di chi vende forza-lavoro e così inceppano alcuni marchingegni disciplinari. La costruzione di tali proprietà sociali può passare da più iniziative; talvolta deliberatamente e dichiaratamente disuguali, sbilanciate dalla parte più debole.

¹¹ «Per uscire dalla coscienza e dalle sue trappole – afferma Touraine – occorre che il soggetto si affermi riconoscendo l'altro come soggetto» (1993, p. 263); «solo quando l'individuo esce da se stesso e parla all'altro, non all'interno dei suoi ruoli, delle sue posizioni sociali, ma come soggetto, solo allora esso è proiettato fuori di sé, fuori delle proprie determinazioni sociali, e diviene libertà» (ivi, 268). La riflessione sulla de-costruzione del sé è affrontata anche da molti altri autori che si rifanno all'opera di Foucault. Vedi, ad esempio, Knights, Willmott (1989).

Bibliografia

- Accornero A. (2006), *San Precario lavora per noi*, Milano, Rizzoli.
- Accornero A. (2007), *Alternative e argini alla precarietà del lavoro*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale-Lavori*, VIII, n. 2, aprile-giugno.
- Addabbo T., Borghi V. (2001), *Riconoscere il lavoro. Una ricerca sulle lavoratrici con contratti di collaborazione nella provincia di Modena*, Milano, Franco Angeli.
- Baker D., Glyn A., Howell D., Schmitt J. (2004), *Unemployment and Labor Market Institutions: The Failure of the Empirical Case for Deregulation*, Schwartz Center for Economic Policy Analysis, working paper n. 4.
- Blanchard O., Giavazzi F. (2003), *Macroeconomic Effects of Regulation and Deregulation in Goods and Labour Markets*, in *Quarterly Journal of Economics*, 118, n. 3.
- Burchell B. (2002), *The Prevalence and Redistribution of Job Insecurity and Work Intensification*, in Burchell B., Ladipo D., Wilkinson F. (a cura di), *Job Insecurity and Work Intensification*, Londra-New York, Routledge.
- Carrera L. (2004), *Viaggiare a vista. Percorsi di vita in tempi di flessibilità*, Milano, Franco Angeli.
- Carrieri M. (2003), *Sindacato in bilico. Ricette contro il declino*, Roma, Donzelli.
- Carrieri M., Damiano C., Ugolini B. (a cura di) (2005), *Il lavoro che cambia. La più vasta ricerca sui lavoratori italiani*, Roma, Ediesse.
- Castel R. (2004), *L'insicurezza sociale, Che significa essere protetti?*, Torino, Einaudi.
- Catania D., Vaccaro C. M., Zucca G. (a cura di) (2004), *Una vita tanti lavori. L'Italia degli «atipici» tra vulnerabilità sociale, reti familiari e auto-imprenditorialità*, Milano, Franco Angeli.
- Chicchi F. (2003), *Lavoro e capitale simbolico. Una ricerca empirica sul lavoro operaio nella società post-fordista*, Milano, Franco Angeli.
- Dore R. (2005), *Il lavoro nel mondo che cambia*, Bologna, Il Mulino.
- Esping-Andersen G. (2000), *I fondamenti sociali delle economie post-industriali*, Bologna, Il Mulino.
- Foucault M. (1976), *Sorvegliare e punire*, Torino, Einaudi.
- Foucault M. (1977), *Microfisica del potere*, Torino, Einaudi.
- Foucault M. (1996), *Poteri e strategie*, Milano, Mimesis.
- Foucault M. (1997), *La verità e le forme giuridiche*, in *Archivio Foucault n. 2. 1971-1977. Poteri, saperi, strategie*, Milano, Feltrinelli.
- Foucault M. (1998), *Le maglie del potere*, in *Archivio Foucault n. 3. 1978-1985. Estetica dell'esistenza, etica, politica*, Milano, Feltrinelli.
- Fullin G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino.

- Gallino L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.
- Gallino L. (2007), *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.
- Knights D.E., Willmott H. (1989), *Power and Subjectivity at Work: from Degradation to Subjugation in Social Relations*, in *Sociology*, 23, n. 4, novembre.
- Ires (2006), *L'Italia del lavoro oggi. Condizioni e aspettative dei lavoratori*. sintesi, in www.ires.it.
- Isfol (2006), *Rapporto 2006*, Firenze, Giunti.
- Magatti M., Fullin G. (a cura di) (2002), *Percorsi di lavoro flessibile*, Roma, Carocci.
- Oecd (1999), *Employment Outlook*, Parigi.
- Oecd (2003), *Employment Outlook*, Parigi.
- Pedaci M. (2007), *Occupazioni instabili, esposizione al mercato e strategie di auto-tutela. Racconti di collaboratori a progetto o coordinati e continuativi*, Università di Teramo, Dipartimento di Comunicazione, working paper n. 21.
- Revelli M. (2001), *Oltre il Novecento. La politica, l'ideologia e le insidie del lavoro*, Torino, Einaudi.
- Reyneri E. (2002), *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Samek Lodovici M., Semenza R. (a cura di) (2001), *Le forme del lavoro*, Milano, Franco Angeli.
- Sennett R. (1999), *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli.
- Touraine A (1993), *Critica della modernità*, Milano, Il Saggiatore.