

**Ilaria Possenti\*** (*Assegnista di ricerca Università di Verona e Docente a contratto Università di Pisa*)

La riflessione da cui parto ha a che vedere col fatto che la condizione di flessibilità non riguarda soltanto i lavoratori e le lavoratrici atipiche (Co.co.co, Co.co.pro, parasubordinati, partite Iva ecc.) ma ha a che vedere anche col lavoro dipendente. Nel corso del mio intervento cercherò di rendere conto di questa tesi.

Vi ringrazio per l'invito perché non so se le cose che ho scritto e le cose che dirò vi possano convincere appieno. È la prima volta che mi trovo a discuterne in una sede sindacale e quindi non so che tipo di dialogo e di rapporto si possa costruire. Io naturalmente spero che sia positivo.

In termini non affettivi ma ideali mi sento a casa e questo è sicuramente un elemento per me importante. Dico questo perché arrivo alla discussione odierna con il dubbio e quasi il senso di colpa della deformazione professionale, essendo io di formazione filosofa ed essendo arrivata a discutere di questi temi in virtù di un percorso lavorativo all'interno dell'Università e anche grazie al confronto con gli insegnanti di scuola superiore, perché insegnavo in un corso per la formazione degli insegnanti.

Con questi insegnanti abbiamo trovato un punto di congiunzione e d'incontro nel parlare di lavoro a partire da alcune tesi di Bauman sulla flessibilità.

Il libro parte da tutta una serie di riferimenti che sono filosofici; ho frequentato in parte le scienze sociali e la riflessione sociologica ma non sono una sociologa e non posso spacciarmi per quello che non sono.

Cerco di dire dove sono arrivata io e come ci sono arrivata. Vorrei dedicare i primi minuti ad alcune grandi categorie che rappresentano il quadro anche del convegno di Roma, per dare l'idea di dove colloco il tipo di riflessione che faccio rispetto a tale quadro di riferimento.

Per me il tema della flessibilità si colloca in modo ben preciso nella tesi forte del documento del convegno di Roma, che è quella di cui parlava anche Francesco Garibaldi in precedenza, e cioè quella dell'incompatibilità tra capitalismo finanziario e democrazia.

Parlando di flessibilità in senso stretto, la prima grande categoria da chiamare in causa è sicuramente quella della svolta neolibera che prende piede dagli anni '80 e che accompagna la transizione postfordista che in parte era già in atto.

In base alla letteratura su questi temi e in base ai riferimenti che ho, dico che in fondo la svolta neolibera ha a che fare con una visione nuova del rapporto tra Stato e mercato. Diversamente dalla vecchia tradizione liberale classica dove lo Stato doveva essere quello che lasciava fare gli imprenditori e il mercato – insomma le teorie del *laissez faire* – oggi lo Stato deve invece diventare al servizio del mercato e deve lavorare al servizio del mercato, deve cioè "buttare" sul mercato la sanità, la scuola, i rapporti sociali e perfino i nostri corpi. Questi aspetti ce li ricorda per esempio un importante pensatore marxista come David Harvey.

Questa svolta accompagna quella transizione postfordista che naturalmente comincia prima e che Masino e Salento hanno ben identificato anche contro certe vulgate. Io dico semplicemente che il mutamento dei modi di produzione - perché quando parliamo di postfordismo parliamo di modi di produzione - avviene all'insegna di questa pratica della flessibilità. L'Ocse invitava i paesi industrializzati negli anni '80 a flessibilizzare tutto ciò che è fisso, tutti i fattori della produzione a partire dal lavoro.

Quando sono andata a vedere che cosa stava succedendo nelle politiche europee per l'occupazione, mi sono imbattuta nelle politiche della cosiddetta *flexsecurity*, cioè la conciliazione tra la flessibilità e la sicurezza sociale del lavoratore. Dal 1997 le strategie europee per l'occupazione si basano su quattro pilastri che ci segnalano questo connubio, questa svolta tra neoliberalismo e transizione postfordista. Accanto ai due pilastri della tradizione liberale, cioè quello delle eguali opportunità per la competizione sul mercato del lavoro e quello della libertà d'impresa, della libera iniziativa economica, si accompagnano nelle strategie europee per l'occupazione, da quel momento in poi, due nuovi pilastri che indirizzeranno tutte le politiche in materia: occupabilità e adattabilità. [da qui]

Occupabilità significa, in senso letterario, che le politiche europee per l'occupazione diventano politiche per l'occupabilità: esse hanno l'idea di dotare l'individuo, potenziale lavoratore o lavoratrice, di strumenti per poter competere con gli altri. Attualmente le principali politiche del lavoro riguardano lo sviluppo dei centri per l'impiego e dei corsi di formazione professionale. Entrambi questi strumenti non svolgono però politiche per l'occupazione ma politiche per l'occupabilità. L'intervento pubblico, secondo me, dovrebbe fare molto altro.

In tutto questo, il capitalismo finanziario aggiunge qualcosa in più, perché la flessibilità - dopo vi ricordo un paio di definizioni secondo me molto importanti - ha a che vedere con l'adattabilità. Cioè si parla di flessibilità dei lavoratori alle condizioni dell'organizzazione produttiva, all'andamento e alle scelte dell'organizzazione produttiva. Cosa c'entra il capitalismo finanziario è presto detto. Per capitalismo finanziario s'intende una situazione nella quale l'obiettivo della funzione capitalistica non è più in senso stretto la produzione. Questo conduce a intendere la flessibilità come adattamento ai cambiamenti delle richieste del mercato produttivo, dei consumatori. Nel capitalismo finanziario la flessibilità è anche adattamento all'attuale obiettivo prevalente dell'impresa, che è quello di valorizzarsi sui mercati finanziari. Sennett ne "L'uomo flessibile" parlava già di grandi trasformazioni produttive che implicano richieste di cosiddette ristrutturazioni aziendali, le *reengineering*, che implicano oltre che licenziamenti anche richieste di flessibilità pesanti nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici impiegati nell'impresa. Le ristrutturazioni però sono, molto spesso, portate avanti da imprese che funzionano bene e che non hanno problemi nell'andamento sul mercato; vengono svolte invece da aziende che seguono ragioni legate all'interesse degli azionisti e alle operazioni che avvengono sui mercati finanziari.

In questo senso la flessibilità diventa qualcosa di ancora più, come dire, flessibile. Se sei costretto a inseguire, non soltanto i mutamenti del mercato, gli stili di consumo o le scelte di politica e di strategie produttive ma devi inseguire anche il capriccio degli azionisti - tanto per dirla in termini banali - è chiaro che la flessibilità diventa veramente un'adattabilità rapida, frequente, continua, improvvisa e pesante.

Rispetto a questo quadro generale, quello su cui ho cercato di concentrare l'attenzione è il modo in cui tale dispositivo di flessibilità - da intendersi nel senso foucaultiano di dispositivo di potere - ha a che vedere anche con una grande operazione antitetica e incompatibile, per me, con un regime democratico.

In tal senso faccio mie le preoccupazioni che esprimeva poca fa Francesco Garibaldo ed è vero che il filone democratico-liberale è stato il primo ad accorgersene, anche a partire dal punto di vista della precarietà. Persino il pensiero democratico liberale si è occupato di precarietà, pur non essendosi mai occupato di lavoro e di diritti sociali in senso stretto. Lo ha fatto perché esistono lavoratori e lavoratrici che non sono più cittadini sul posto di lavoro - e qui penso alle grandi battaglie portate avanti dalla Fiom negli ultimi anni - ma che non lo sono nemmeno fuori dai luoghi di lavoro. I lavoratori oggi vivono condizioni di precarietà in senso stretto e di incertezza materiale e sociale che rendono effettivamente complicato l'esercizio della cittadinanza. Questo è stato un tema molto sentito anche dal mondo democratico-liberale.

Ma quello che a me interessa sottolineare è il fatto che questo dispositivo di flessibilità non riguarda soltanto i cosiddetti precari. Certamente si tratta di un dispositivo che, come dicevo prima, lede così pesantemente la soggettività delle persone, non solo in quanto lavoratori ma anche in quanto cittadini. Nel libro utilizzo proprio l'espressione di "lavoratori-cittadini" e mi piace pensare che possa divenire, in qualche modo, una definizione costituzionale di questa condizione.

Venendo al mio libro, ho cercato di esprimere alcune tesi, che velocemente cerco di esporvi.

Innanzitutto me la sono presa un po' con molte delle retoriche sulla flessibilità in quanto forma, come l'equazione flessibilità uguale libertà o flessibilità uguale creatività, che sono state veicolate sia da una parte del pensiero femminista che da un autore come Zygmunt Bauman, che pure tradizionalmente ha preso posizione contro il precariato.

Rispetto al concetto di flessibilità non si possono fare dei distinguere: tutto il lavoro dovrebbe avere a che fare con l'autonomia personale, con la libertà, con la creatività. Nel libro parlo di "plasticità"

del lavoro nel riferirmi a questi aspetti. Ciò per me significa avere una qualche sovranità sulle abitudini che ci forniamo con il lavoro e con l’apprendimento, al fine di poter partecipare individualmente e collettivamente. Anche la tutela sindacale, intesa in tal senso, diviene un modo per gestire l’autonomia personale dei lavoratori e per difenderla in maniera collettiva. Quando il singolo perde qualunque possibilità di gestire la propria autonomia nel lavoro, la propria cittadinanza e la propria dignità nel lavoro, ecco che quel soggetto diventa precario, anche se non lo è magari in termini materiali o sociali, perché ben pagato o con un certo status sociale.

Come dice Francesco Garibaldi, i programmatori informatici che dicono di essere gli operai del terzo millennio, cosa volevano dire? Forse volevano dire che non sono necessariamente precari nel senso della gravità della loro situazione, della condizione materiale e sociale ma che si sentono precari nei termini dell’espropriazione di queste forme di autonomia, di queste forme di plasticità che nel lavoro possiamo trovare.

La mia tesi, in poche parole, è che la flessibilità sia, in realtà, una forma di espropriazione della plasticità e dell’autonomia, che sono elementi di creazione del plus valore. Marx parlava della cooperazione e della socialità come elementi che vengono espropriati ai lavoratori nel processo di produzione. Ecco, a me sembra che oggi venga espropriato soprattutto questo, quell’autonomia, quella possibile creatività che può esistere nel lavoro, in un lavoro “risignificato” come qualcosa di importante per l’individuo.

La flessibilità, come forma di espropriazione della plasticità personale, calpesta quell’elemento di libertà che finge di supportare e di valorizzare. Sennett ne “L’uomo flessibile”, parlando di flessibilità – e arrivo all’ultimo punto – la definisce come una continua richiesta di adattamento alle circostanze, all’interno della quale non vengono in alcun modo tutelate l’autonomia e la plasticità dei lavoratori, ottenendo così l’effetto di una corrosione del carattere e della soggettività dell’individuo.

Dico tutto ciò in termini non individualistici ma profondamente sociali, perché gli individui emergono dalla società. È infatti nei processi di apprendimento, nella scuola, nella società, nei luoghi di lavoro che noi diventiamo soggetti, soggetti in senso attivo, in senso positivo, cioè persone che possono partecipare in maniera costruttiva e collaborativa a partire dall’esplicazione delle proprie potenzialità. Qui penso a Marx, per il quale il lavoro è anche un “gioco”, una libera esplicazione delle potenzialità umane. Quando Sennett dice che la flessibilità corrode il carattere, intende dire proprio che erode la capacità di essere soggetti fino in fondo.

Veniamo al discorso e al passaggio sul problema delle abitudini che noi ci formiamo. All’insegna della modernità liquida, Bauman cerca di farci credere che è bene che ci liberiamo da questa tirannia delle abitudini, che però - come direbbe Sennett - sono proprio quelle che formano la nostra soggettività. Il problema, quando parlo di plasticità, è quello della plasticità delle abitudini, cioè la capacità di lavorare sulle nostre abitudini quando non sono più adeguate.

Perché la flessibilità riesce a spacciarsi per una forma di libertà?

A mio avviso perché ci dice che quello che c’era prima, cioè il mondo fordista, era una forma di rigidità. Eravamo consegnati alle abitudini, alla vita pianificata, allo studio, al lavoro, al matrimonio, ai figli e poi all’andare in pensione. A quel modello di vita pianificata che era costruito sul modello fordista, sul modello dell’operaio alla Charlie Chaplin di “Tempi Moderni”, si sostituisce però oggi un dispositivo completamente opposto che, per dirlo ancora in termini cinematografici, anziché a Charlie Chaplin si ispira allo “Zelig” di Woody Hallen.

Sennett, quando parla della nuova generazione di panificatori americani, ce li descrive sì come addetti alla produzione del pane ma, contemporaneamente, non più padroni del processo produttivo. Non sono più veri e propri panificatori ma piuttosto interinali che oggi fanno il pane e domani forse le scarpe, perché si arriva a contesti in cui si tira su e giù delle leve e, alla fine, si è capaci di fare tutto e niente.

La modernità liquida di Bauman, in termini di dispositivo di flessibilità, produce anche soggettività liquida. In sostanza, si assiste a una situazione in cui la democrazia si erode non solo perché entrano in crisi i legami sociali – cioè un’esplosione atomistica dei rapporti sociali - ma anche perché la

flessibilità implica una destrutturazione dei soggetti, un'abitudine a non sentirsi più soggetti, cioè a non essere più cittadini dentro e fuori i luoghi di lavoro.

Nell'estendere la categoria di flessibilità oltre i lavoratori precari o atipici non sono da sola: uno spunto interessante lo offre anche Luciano Gallino quando, nel libro "Il lavoro non è una merce", propone la sua definizione di flessibilità. Egli ci dice che si definiscono flessibili quei lavori o quelle occupazioni che richiedono alla persona di adattare ripetutamente l'organizzazione della propria esistenza alle esigenze mutevoli dell'organizzazione produttiva e di farlo ripetutamente nel corso di un anno, di un mese, di una settimana.

Sicuramente i lavoratori atipici o precari in senso stretto vivono quotidianamente queste contraddizioni, perché ci sono forme di autosfruttamento e di lavoro senza limiti, in questo senso veramente ottocentesche.

Cosa c'entra allora il lavoro dipendente, il lavoro subordinato a tempo indeterminato?

C'entra nel senso che comunque alcune tendenze mi sembrano chiare; ci sono trasformazioni del Diritto del Lavoro a livello dell'Unione Europea che spingono sempre verso una minore tutela delle forme contrattuali e della durata della prestazione lavorativa. In tal senso si parla di occupabilità: tu non devi essere occupato per tutta la vita, devi essere occupabile per tutta la vita. Cioè sappi che almeno quattro o cinque volte dovrai cambiare lavoro e non perché lo scegli ma perché ti buttano fuori.

L'occupabilità è esattamente la tendenza verso cui spingono le politiche del lavoro a livello europeo. Alcuni giuslavoristi italiani, forse pochi noti in Italia, hanno detto cose importantissime su questo tema, sull'arretramento del Diritto del Lavoro e sulla sua privatizzazione, cioè sul Diritto del Lavoro che diventa diritto privato anziché diritto pubblico.

Questo si vede anche sul terreno che riguarda strettamente il sindacato: all'interno del campo del lavoro stabile si aggredisce sempre più l'idea che i rapporti di lavoro siano rapporti di diritto pubblico, quindi che i sindacati possano avere rappresentanza. È molto preferibile, all'interno di una logica neolibera, l'idea del lavoratore come individuo isolato che contratta da sé con il datore di lavoro e questo significa naturalmente ridurre a zero le possibilità di contrattazione.

Allora la riduzione della democrazia in fabbrica, della rappresentanza sindacale in fabbrica - che è un tema molto caro alla Fiom ma che è un problema di qualunque settore lavorativo - ci parlano già di un dispositivo di flessibilità, perché si riducono inesorabilmente i margini di contrattazione. Siamo già dentro una situazione in cui la tua adattabilità ripetuta e continua è completamente privata della possibilità di scelta rispetto alla gestione dei tempi, dei ruoli, delle mansioni, dei salari. In tale situazione la mancanza o la difficoltà di contrattazione significa già esporre il lavoro dipendente e il lavoro subordinato - anche il lavoro a tempo indeterminato che non ha una forma di flessibilità quantitativa, cioè che non è flessibile rispetto alla durata del rapporto contrattuale - alla richiesta di flessibilità qualitativa, cioè flessibilità della prestazione.

Quindi il lavoratore, a prescindere dalla tipologia di contratto, si deve comunque adattare ripetutamente e questo tipo di dispositivo di flessibilità, che ha la grande novità di colonizzare gli spazi di vita, di andare bene al di là degli spazi di lavoro. Nel momento in cui un lavoratore con ridotto potere contrattuale deve adattare sempre più ripetutamente i propri tempi di lavoro, le proprie mansioni, i propri salari ai tempi e ai capricci dell'impresa quotata in borsa, è già un lavoratore che vede colonizzati anche gli spazi di vita.

A tale proposito io parlo di un dispositivo di potere, intendendolo come assoggettamento e privazione di cittadinanza, perché questo investe con forza i legami sociali, la vita pubblica, la vita privata e non solo lo spazio ristretto del lavoro.

Mi viene da dire che, in epoca fordista, fuori dal lavoro c'era altro, quanto meno.

[\* testo non rivisto dall'autore]