

LAVORO CONOSCENZA SINDACATO

UNA RICERCA TRA I LAVORATORI COGNITIVI

SOMMARIO

PREFAZIONE <i>Emanuele Berretti, Alfiero Boschiero, Cesare Minghini</i>	pag.	2
LINEE INTERPRETATIVE DELLA RICERCA <i>Gruppo di ricerca</i>	»	5
<hr/> SEZIONE I		
IL LAVORATORE COGNITIVO COME FIGURA CRITICA DEL CAPITALISMO DELLA CONOSCENZA <i>Vladimiro Soli</i>	»	8
SOGGETTIVAZIONE, DIMENSIONI SOCIALI E PERCORSI DI VITA DEL LAVORATORE COGNITIVO <i>Federico Chicchi</i>	»	22
LAVORO COGNITIVO E PROCESSI DI APPRENDIMENTO <i>Franco Bortolotti</i>	»	27
SEZIONE II		
IL TEMA DEL LAVORO COGNITIVO E L'IMPIANTO DELLA RICERCA <i>Nicoletta Masiero</i>	»	35
UNA LETTURA DEI LAVORATORI COGNITIVI ATTRAVERSO I DATI DEL QUESTIONARIO <i>Danieli Dieci</i>	»	56
LE DINAMICHE SOCIO-ECONOMICHE E LA DIFFUSIONE DEL LAVORO COGNITIVO IN EUROPA <i>Carlo Fontani</i>	»	65
RIFLESSIONI CONCLUSIVE <i>Gruppo di ricerca</i>	»	72

PREFAZIONE

Emanuele Berretti, Alfiero Boschiero, Cesare Minghini

Ogni ricerca è frutto di un pensiero e di una tensione che la connotano; quella che qui presentiamo, sui lavoratori cognitivi, ha origine da una riflessione di tre Ires sul proprio impegno e sul proprio ruolo, come strumenti di analisi e riflessione critica sulla epocale trasformazione economico-sociale in corso e sulle difficoltà del sindacato ad interpretarne gli assi portanti e a ridefinire obiettivi contrattuali e capacità di influenza.

Al centro della nostra attenzione abbiamo posto il lavoro cognitivo come sensore e misura della transizione dal capitalismo produttivo a quello cognitivo: soggetti, qualificazione professionale, senso di sé, attese, condizioni di lavoro, esigenze di tutela, domanda di sindacato; un segmento di lavoro, sempre più diffuso nei contesti produttivi e di servizio, che trascina con sé effetti di enorme portata in termini soggettivi, organizzativi, strategici; nel mentre i riferimenti sindacali appaiono incerti, provvisori, scarsamente efficaci.

È necessario guardare dentro i processi sindacali in modo non convenzionale, separando gli aspetti contingenti dai veri e propri sommovimenti che stanno cambiando la geografia e la nervatura interna del mondo del lavoro. Le difficoltà dell'organizzazione e il disagio che si avverte tra i sindacalisti dipendono anche dalla mancanza di strumenti concettuali in grado di fornire una lettura adeguata del contesto in cui si opera.

Non mancano, sulle trasformazioni in atto, ricerche significative, prevalentemente in ambito accademico, che rivelano però due limiti: da un lato risultano materiali in progress, non ancora in grado di proporre una visione sufficientemente compiuta dei nuovi conflitti tra capitale e lavoro; dall'altro, questione per noi essenziale, non sono finalizzati a confrontarsi con i dilemmi e gli spazi di azione del sindacato. Assumere invece tale finalità, compito prioritario per istituti di ricerca di emanazione sindacale, lungi da predeterminare o viziare lo sguardo di ricerca, significa attenzione al cuore dei problemi e ad un rinnovamento strategico del sindacato. Ovviamente, tale ambizione ha senso se si intende lavorare per un ruolo non subalterno né ancillare del sindacato, prendendo le distanze, quindi, da tanta pubblicistica corrente.

I punti su cui agiscono le forze che puntano al ridimensionamento del sindacato sono molti, accelerati e resi pervasivi dalla crisi, e ognuno di essi esemplifica le fratture intervenute nelle pratiche e nell'orizzonte concettuale del sindacato: le regole della competizione globale, le tecniche di governo dell'economia e delle società complesse, le tecnologie e l'organizzazione del capitalismo cognitivo, i nuovi modelli di organizzazione sociale e le trasformazioni del mercato del lavoro, il senso di sé dell'individuo nel mondo della comunicazione globale. Essi stanno producendo delle rotture evidenti nella cultura dei diritti, nella qualità della contrattazione e nel modello di relazioni sindacali sin qui operanti, che avevano visto la loro origine nella fase capitalistica fordista e nelle lotte sociali avviate negli anni Sessanta. È difficile non vedere che gli equilibri di potere, di relazioni contrattuali o istituzionali, costruiti su quella scia, si sono dissolti. Nei luoghi di lavoro, anche laddove persistono combattività e resistenza tese a garantire le condizioni di lavoro acquisite, lo sforzo sindacale appare impari rispetto alla potenza espressa dalle forze che guidano le trasformazioni globali; nella società, l'esercizio ineludibile di una rappresentanza generale si scontra con attese e tensioni che segmentano il mondo del lavoro, e le divisioni e le rincorse corporative, ampliandosi, impediscono alle istanze sindacali innovative di parlare all'insieme del mondo che lavora; nel rapporto con le istituzioni, finita la lunga e incerta stagione della concertazione, la sfida sulla rappresentatività da parte del Governo Renzi – ma anche di molti Enti locali e Regioni – è esplicita, aspra nei toni e nel merito, con un rischio effettivo di condannare il sindacato confederale alla marginalità. Se non è in gioco la sopravvivenza istituzionale del sindacato, certamente sono messe in dubbio le ragioni che consentono, qui e ora, di attribuire ad esso titoli e riconoscimento pubblico per realizzare una società più giusta, migliore.

In ragione di ciò, riteniamo urgente una discontinuità analitica che sostenga e acceleri la modifica di schemi e letture, nonché di comportamenti e pratiche, attraverso cui può passare un concreto, efficace riposizionamento del sindacato. Nel mentre constatiamo che tanta parte del dibattito nell'organizzazione si attarda a disquisire sulla possibile rivitalizzazione di modelli d'azione ormai spiazzati dall'imporsi fattuale dei processi sopra descritti, e che la tentazione di guardare al passato rende meno lucida l'analisi del presente e più vischiosa la sperimentazione di percorsi innovativi. È davvero tempo di superare la situazione di blocco che viviamo e di dare una nuova direzione alla ricerca e all'azione, al fine di permettere che vengano alla luce energie e risorse alternative.

Sulla base di tali convinzioni, come Ires di Emilia Romagna, Toscana e Veneto, nel passaggio dal capitalismo produttivo a quello cognitivo, ci siamo posti l'obiettivo di dare una rappresentazione più soddisfacente e compiuta al problema dei lavoratori cognitivi, con riferimento a tutte le espressioni e ai segmenti del mondo del lavoro che rientrano in questo quadro concettuale. E abbiamo voluto, proprio su questo tema, sperimentare una collaborazione esplicita tra un gruppo di ricercatori che fanno capo ai tre istituti, al fine di stabilire sinergie, massimizzare le potenzialità e mobilitare le diverse realtà regionali.

Sono stati oggetto dell'indagine lavoratrici e lavoratori il cui profilo rientra tra quelli richiesti dalla ricerca (comunicazione, informatica, consulenza, ricerca, management, educazione, promozione culturale, ecc.), che operano in condizioni di lavoro e con forme contrattuali diverse: piccoli imprenditori, soci, dipendenti, collaboratori, liberi professionisti. E si sono privilegiati, specie nella fase qualitativa, cioè nelle interviste dirette con i protagonisti, i lavoratori di età inferiore ai 40 anni, pensando che nelle loro esperienze si condensino caratteristiche professionali e sociali particolarmente rilevanti per il sindacato, anche oltre il confine dei lavoratori cognitivi propriamente detti.

Ai fini della nostra indagine, abbiamo considerato che il punto zero della comunicazione del sindacato con i lavoratori cognitivi si trova nelle situazioni peculiari del capitalismo della conoscenza, cioè nelle piccole imprese dedicate alla fornitura di prodotti/servizi immateriali. Questi ambienti si auto-organizzano in forme che risultano incomprensibili secondo i codici tradizionali di lettura sindacale, ma ci dicono le cose più interessanti sui nuovi segmenti del capitalismo cognitivo. In queste strutture, per di più, sembra imporsi un'idea di impresa che tende a non riconoscere tra i suoi fattori costitutivi, e tantomeno è presente nella memoria dei soggetti, la convenienza/opportunità di istanze collettive di natura sindacale. Proprio queste situazioni, emblematiche delle forme più estreme di innovazione dei rapporti di lavoro, fino alle suggestioni ideologiche sul superamento del lavoro dipendente, erano il terreno da indagare per cogliere le nuove logiche di governo che si mostrano capaci di esercitare un dominio flessibile su figure del lavoro potenzialmente ambivalenti, padrone di sé in termini di sapere e succubi in senso organizzativo.

Partendo dalle dinamiche evolutive più spinte dell'organizzazione del processo capitalistico, quindi, diventa possibile fare delle letture efficaci su movimenti, atteggiamenti, posture ed indirizzi di governo non circoscritti a questi segmenti, giacché queste tendenze, a partire dalla condizione dei lavoratori cognitivi, si profilano anche nelle imprese di stampo più tradizionale.

Abbiamo fatto riferimento, ovviamente, ai contesti più favorevoli allo sviluppo dell'economia della conoscenza: città universitarie e/o a forte vocazione terziaria, altri centri aggregativi di queste attività, bacini di occupazione recettivi, ecc... E si sono valorizzate, nello stesso tempo, le vocazioni specifiche dei vari territori: in Veneto abbiamo privilegiato i Kibs (Knowledge Intensive Business Services), le professioni del terziario che caratterizzano e danno pregio alla nuova manifattura; in Emilia Romagna ci siamo concentrati su lavoratori e imprese coinvolti nella riqualificazione di aree urbane e in attività culturali legate a eventi temporanei e intermittenti, come festival e manifestazioni; in Toscana abbiamo investito sulle aree di ricerca accademica o sui loro spin-off, sui cognitivi quindi che operano in rapporto con le Università.

Due i filoni dell'indagine, in coerenza con quanto detto sopra: da una parte studiare forme e caratteri del lavoro della conoscenza nelle tre regioni, dall'altra valutare le condizioni che possono favorire un'azione sindacale capace di intercettare attese e disponibilità dei lavoratori cognitivi.

Il primo filone, sintetizzabile nell'interrogativo: come si vive e lavora nelle imprese del capitalismo della conoscenza?, si proponeva di valutare i fattori peculiari delle imprese della conoscenza, sia per quanto riguarda la loro organizzazione produttiva che in relazione alle caratteristiche del lavoro concretamente agito in esse. L'analisi delle diverse figure professionali ha interessato questi temi: rapporto con il contesto lavorativo; contenuti professionali dell'attività; natura del compito; percorsi formativi (tipologia, rilievo, intensità, qualità, prestigio, ecc.); condizioni di lavoro (regolazione normativa, tempo, reddito, performance, flessibilità, responsabilità, ecc.); processi affermativi (carriera, ruoli, reputazione, relazioni, strategie, ecc.). Senza trascurare aspetti che, oltre la dimensione strettamente tecnico-professionale, investono l'esperienza di vita e plasmano le relazioni sociali più complessive.

Il secondo filone cercava informazioni utili a riflettere sulle problematiche del rapporto tra il sindacato e questi lavoratori, per verificare se, e come, l'esperienza di vita e di lavoro di queste figure incrocia o elude il tema del rapporto con il mondo sindacale, e come il sindacato dovrebbe ripensare la sua rappresentanza. I fattori rilevanti diventavano: appartenenze professionali, lealtà aziendale, contesto d'inserimento; esigenze di tutela, domande, attese di servizi; rapporto con il sindacato (vicinanza/distanza, considerazione del ruolo, fattori antagonisti/favorevoli); visibilità e attrattività dell'azione sindacale.

Le fasi della ricerca sono state tre: la prima di tipo desk, al fine di ricostruire il dibattito sul fenomeno; la seconda di tipo qualitativo, con più di 100 interviste dirette ai protagonisti, condotte nelle tre regioni tra la primavera e l'estate del 2013, per approfondire i percorsi tipici e per verificarne le criticità; la terza di tipo quantitativo, svolta nell'autunno 2103 e tesa a raccogliere informazioni su esperienze e percorsi professionali tramite questionario su piattaforma online e diffuso sui social media, con oltre 1000 questionari raccolti. Altre attività, come seminari e incontri locali con i lavoratori cognitivi, oppure con studiosi di tali fenomeni, erano finalizzate a caratterizzare in modo partecipato tutto il percorso, assicurando nelle forme possibili l'ascolto e il protagonismo dei diretti interessati.

Presentiamo qui l'esito del nostro lavoro, manifestando esplicitamente la disponibilità a verificarlo con altri ricercatori, negli Atenei o in altre Agenzie di ricerca; e, specialmente, lo offriamo al sindacato e all'attenzione dei suoi gruppi dirigenti.

I cambiamenti delle condizioni di lavoro che la ricerca evidenzia, infatti, non possono essere interpretati solo in chiave di precarietà e di sfruttamento, pur se questi elementi rimangono diffusi; partono dai processi produttivi e di servizio e investono disegni organizzativi, collocazioni professionali, inquadramenti, forme di relazione, sistemi di regolazione. Per entrare in contatto con le nuove figure del lavoro cognitivo occorre comprendere gli elementi che caratterizzano il loro vissuto socio-professionale. Rispetto ai tradizionali soggetti sindacalizzati, i cognitivi hanno un'idea diversa di sé e del rapporto con il lavoro: puntano ad essere padroni del proprio sapere, attivano un mondo di relazioni potenzialmente esteso, prefigurano una visione del lavoro centrata sulle proprie risorse. Vi sono, quindi, le premesse perché si affermino punti di vista fortemente individuali e autocentrati, sostenuti dalla convinzione che le conoscenze possedute sono in grado di determinare una carriera professionale evolutiva; contemporaneamente, vi è anche una forte domanda di socialità e di relazioni orizzontali, e vi sono bisogni di tutela/promozione e di riconoscimento che investono direttamente le organizzazioni sindacali.

Il sindacato appare in affanno, impreparato, incapace di capire quali strategie discorsive e quali modelli organizzativi possono risultare efficaci. Presupposto dell'azione, a nostro avviso, è riconoscere come il sindacato viene visto da questi lavoratori: ai loro occhi esso appare un oggetto sconosciuto, destinatario talvolta di giudizi anche sommari, che rivelano un'oggettiva ignoranza del ruolo svolto, sicuramente riduttivi, ma che esprimono un fondo di verità confermato, peraltro, dagli stessi sindacalisti. Per questi lavoratori, ma in misura crescente anche per la figure tradizionali che incorporano nuove componenti cognitive, risultano poco attrattive le risposte tradizionali. Occorre immaginare un nuovo profilo di sindacato, sia come adesione ai processi sia come modello organizzativo, che non va atteso ma inventato e costruito. Serve un sindacato capace di rigenerarsi, di introdurre una diversa gerarchia di bisogni e di interessi, di sviluppare servizi innovativi in riferimento ai percorsi professionali, di favorire l'autoinvestimento, di creare circuiti informativi dedicati, di sperimentare forme di relazione/adesione più lasche e autonome.

Il passaggio dal capitalismo produttivo a quello cognitivo, percorso ancora in itinere e di cui non si conoscono i precisi contorni, si configura come una transizione epocale, il peso e la durata della crisi non ammettono pigrizie, la reputazione di ogni soggetto socio-politico si misura sulla sua effettiva rappresentatività, processi radicalmente nuovi attendono linguaggi e proposte adeguate.

La ricerca qui presentata, pur non esaustiva, è offerta all'attenzione degli osservatori e del sindacato come contributo all'analisi; ci auguriamo che essa dia innesco ad altre fasi di ricerca e che sia di stimolo alla riflessione e all'azione del sindacato.

LINEE INTERPRETATIVE DELLA RICERCA

GRUPPO DI RICERCA

La ricerca ha messo in evidenza come la trama del lavoro cognitivo sia difficile da caratterizzare in modo omogeneo per tutti i contesti produttivi analizzati. L'osservazione dei fenomeni e la letteratura che li descrive mettono in relazione il variare delle condizioni di lavoro alla peculiarità dei mercati del lavoro, alle stratificate forme regolative "locali", al ruolo di tecnologie di produzione specifiche. Questi fattori rendono complicato definire analiticamente un profilo univoco di lavoratore cognitivo e, ancor più, individuare gruppi di lavoratori cognitivi caratterizzati da precise e trasversali caratteristiche distintive. L'eterogeneità rilevata dalla ricerca, che accosta specificità locali settoriali e professionali, costituisce quindi un risultato atteso in ragione delle strategie di organizzazione dei diversi ambienti del lavoro cognitivo, delle norme che li regolano, delle specifiche convenzioni sociali e delle piattaforme tecnologiche che influenzano ciascuna filiera produttiva. Il lavoro analitico compiuto ci consente, al contempo, di attribuire il giusto peso a queste forme di differenziazione, riconoscendone l'importanza, e di ricondurle ad un unico processo di carattere strutturale. È questo l'esito, finora poco indagato, acquisito dalla ricerca che risulta di particolare interesse per il sindacato.

Al centro del formarsi dei profili cognitivi vi è un'incessante spinta trasformativa, che denominiamo *cognitivizzazione del lavoro*. Storicamente connaturata al lavoro, tale spinta assume una configurazione specifica in seguito al vero e proprio salto di qualità compiuto con la crisi della società salariale fordista e l'affermarsi dell'economia della conoscenza. Questo processo si costituisce come vettore fondamentale dei nuovi modelli di accumulazione capitalistica e generatore di inedite traiettorie soggettive, seppur non univoche e lineari nella loro articolazione produttiva e sociale. Solo se, come ha tentato di fare la ricerca, l'attenzione si sposta dalla varietà delle espressioni del lavoro cognitivo alle forze che determinano queste traiettorie, è possibile cogliere la dinamica cruciale del cambiamento. La *cognitivizzazione del lavoro* va vista come un processo pervasivo che modella figure immediatamente identificabili per peculiarità e profili di competenza – quelle che siamo soliti ricomprendere, sinteticamente e immediatamente, nella formula di *lavoratore cognitivo* – ma attraversa, nel contempo, fasce sempre più ampie del mondo del lavoro tradizionale o tipico. Tale pervasività ha implicazioni che non sono state finora adeguatamente considerate.

La ricerca comprova con ampiezza di riferimenti che i requisiti che contraddistinguono in maniera specifica il lavoro cognitivo sono i seguenti:

- attitudine all'apprendimento continuo;
- valore delle competenze astratte;
- responsabilità nella prestazione;
- autonomia operativa;
- flessibilità (con declinazioni relative sia alla regolazione contrattuale che al rapporto vita/lavoro).

In termini sindacali, la prima considerazione che si può trarne è che buona parte del lavoro che noi conosciamo s'avvia a strutturarsi secondo i caratteri che oggi vengono attribuiti in maniera prevalente al lavoro cognitivo. Ne consegue, come seconda considerazione, che queste spinte investono gruppi crescenti di lavoratori tradizionali, pur con declinazioni più modeste, che ad esse si richiamano per definire strategie e aspettative. Le contaminazioni sempre più evidenti tra la condizione dei lavoratori cognitivi e quella dei lavoratori tradizionali avvengono sia rispetto ai fattori evolutivi (apprendimento continuo, competenze astratte, forme di autonomia e responsabilità), sia a quelli più critici e controversi (flessibilità, individualizzazione, de-regolazione normativa, ecc.). È interessante, quindi, rilevare come l'impegno di ricerca volto a decifrare le novità indotte dallo sviluppo del lavoro cognitivo ci abbia portato a riconoscerne più nel dettaglio i caratteri distintivi, ma anche a rilevarne con maggior evidenza il potere di anticipazione rispetto alla trasformazione di tanta parte del lavoro *tout court*.

Concettualmente tale assunzione consente di guardare in modo radicalmente nuovo al rapporto tra lavoro tipico e lavoro cognitivo. Non si tratta più di contemperare, con fatica ed esiti controversi, tutela tradizionale e nuove figure, bensì di riconoscere che le componenti del lavoro cognitivo tendono a definire i requisiti generali del lavoro

ro e, da questa convinzione, iniziare a costruire analisi e proposte per il nuovo universo lavorativo, a vario titolo segnato dalla *cognitivizzazione*.

A partire dall'individuazione di queste dinamiche comuni, i contributi di analisi e di interpretazione dei risultati che seguono devono essere letti alla luce delle scelte di approfondimento che i tre Ires territoriali hanno privilegiato nel procedere all'elaborazione dei materiali a disposizione. Nei contributi della Sezione I, malgrado le diverse angolature di osservazione (le figure del lavoro legate ai nuovi processi produttivi, le forme di soggettivazione, il tema dell'apprendimento), appare chiaro che la qualità dei dati raccolti porta ad evidenza alcuni elementi comuni che, una volta intrecciati tra loro, consentono di far emergere un coerente quadro di analisi e una sorta di *postura* generale e trasversale del lavoratore cognitivo. Tale postura è, infatti, riconoscibile secondo alcune linee di tendenza che è possibile rintracciare nella quasi totalità dei casi analizzati.

In primo luogo, si segnala la rilevanza attribuita dai lavoratori cognitivi ai *contenuti* della propria attività lavorativa. Questo dato, oltre a palesare un forte e appassionato attaccamento ad attitudini e vocazioni maturate e precisate nel percorso esistenziale e formativo, segnala nel lavoro contemporaneo lo stretto rapporto tra dimensioni cognitive e simboliche, comprensivo di un certo desiderio di autonomia e discrezionalità che allontana questi lavoratori dallo statuto *salariale* del lavoro. Tale aspetto sottolinea anche l'importanza assunta per questi soggetti da elementi espressivi e di identificazione con il proprio lavoro, così come l'esigenza di organizzare la propria carriera secondo processi di innovazione continua dei bagagli di sapere tecnico e professionale.

Il valore attribuito a questi elementi ha un effetto di trascinamento che impatta sull'*approccio al compito*. Per queste figure, l'esercizio dell'attività professionale non può essere disgiunto dalla considerazione che il soggetto si identifica con il risultato ottenuto: a differenza di tanta parte dei lavoratori tradizionali, il lavoratore cognitivo è intrinsecamente legato alla propria opera. Questo legame nasce sì dalla passione per il contenuto del lavoro, ma si rinforza lungo un processo realizzativo che attribuisce al soggetto, tendenzialmente, piena responsabilità verso il compito, tanto in termini di proposta e di ricerca di soluzioni che come prestazione praticata secondo un principio di autonomia e di investimento individuale.

Nel contempo, il lavoro cognitivo è molto spesso frutto di un processo collettivo e i caratteri ora descritti non comportano separazione rispetto agli altri lavoratori che partecipano alla realizzazione. Tendono, piuttosto, a favorire un percorso virtuoso di *cooperazione/responsabilizzazione* che rende ognuno padrone di ciò che fa. In questo senso, le tradizionali discipline regolative del mercato del lavoro sembrano non costituire più un riferimento così rilevante per le prassi strategiche soggettive. Non solo la creazione di valore è riconducibile con crescente difficoltà a singoli "fattori", il cui contributo appare di difficile misurazione al momento in cui il "contenuto simbolico" di una merce si fa decisivo, ma lo stesso apporto di tempo di lavoro dei lavoratori cognitivi comincia a sfrangiarsi fra differenti funzioni: a nessuno è dato concentrarlo nelle attività in cui è specializzato, senza attribuire quote rilevanti ad una (auto)formazione la cui futura efficacia è incerta ma ugualmente indispensabile, al punto che molti sono spesso obbligati a cercare "sbocchi di mercato" alternativi. Questi lavoratori esprimono inoltre un forte bisogno di *riconoscimento sociale*, oltre che di stabilizzazione delle fonti di reddito, troppo spesso incerte e forzatamente intermittenti. Tali esigenze, accompagnate al progressivo confondersi di tempi e spazi di lavoro, e di vita, sollecitano un necessario e rapido ripensamento delle forme di assicurazione sociale vigenti. L'intermittenza del lavoro (tra tempi di vita e tempi di lavoro, tra funzioni radicalmente diverse, ma anche tra tempi di occupazione e tempi di inoccupazione) si traduce, infatti, in precarietà quando diviene impossibile agganciare la propria condizione ad adeguate pratiche assicurative e di tutela.

Un secondo aspetto, non meno rilevante, riguarda la centralità, fino a ieri impensabile, che hanno assunto, dentro i processi di *cognitivizzazione* emergenti, la *dimensione sociale* del lavoro e quella *territoriale*. Il rapporto sociale di produzione del lavoratore cognitivo è sempre più determinato in relazione diretta non all'impresa-fabbrica ma alla complessità delle reti sociali e delle dinamiche produttive territoriali che si determinano nelle *aree metropolitane*. Questa dimensione sociale e territoriale è percepita anche a livello dei bisogni, laddove s'individuano il "pubblico" e lo Stato come i principali interlocutori, nell'ottica di rendere più agevole l'accesso a *commons* indispensabili ai processi di apprendimento e aggiornamento professionale, che comprendano anche sistemi di relazione, servizi e forme adeguate di tutele sociali, oltre alla formazione professionale.

Si delinea quindi tra questi soggetti un campo di atteggiamenti, di aspirazioni e di bisogni fortemente connotato che va letto all'interno dei processi più generali che investono oggi il lavoro e l'intera società, quali:

- la svalorizzazione/precarizzazione del lavoro;

- l'indebolimento dei corpi intermedi e delle forme di rappresentanza;
- la fluidità dei sistemi di relazione;
- la distanza, evidente soprattutto in Italia, fra la retorica sull'economia della conoscenza e le politiche attuate a questo fine.

Queste contraddizioni strutturali emergono con chiarezza dalla ricerca, dove ben due terzi dei rispondenti al questionario *online* dichiarano di aver pensato di lasciare il proprio lavoro a causa dell'insufficienza di reddito, della mancanza di prospettive di carriera professionale, dello scarso riconoscimento delle competenze. Non stupisce allora come i lavoratori cognitivi siano, in ragione del forte coinvolgimento emotivo che ne struttura i processi di soggettivazione, facilmente esposti a inedite condizioni di ricattabilità e sfruttamento. Le problematiche che attraversano e caratterizzano questo universo lavorativo sono infatti facilmente riconoscibili.

- La prima è certamente rintracciabile nei processi di valorizzazione economica delle professioni cognitive (le cui qualità sono sempre più necessarie alla produzione di valore) cui si accompagnano, al contempo, una *progressiva svalorizzazione* e un inarrestabile indebolimento sul piano dei diritti e dei riconoscimenti sociali, materiali ed economici.
- La seconda segnala la difficoltà a definire, secondo le categorie tradizionali del mercato del lavoro, la condizione occupazionale dei lavoratori cognitivi, che si trovano in una *posizione sempre più ambigua* (anche formalmente) fra subordinazione da un lato e autonomia dall'altro.
- La terza mostra la diffusa propensione all'auto-organizzazione e all'individualizzazione delle carriere con fenomeni di imprenditorializzazione del lavoro, che si accompagna però, anche per agevolare l'aggiornamento formativo, ad un pronunciato *bisogno di cooperazione produttiva e condivisione* delle criticità che si incontrano lungo l'esercizio professionale; la formazione/aggiornamento delle competenze è un ambito di grandi potenzialità di affermazione e sviluppo delle soggettività, ma richiede forme di governo sociale condivise, in cui gli individui abbiano la possibilità di interagire con organizzazioni più consapevoli della complessità dei reticoli sociali in cui si muovono.
- Una quarta riguarda il forte rischio che estesi e rapidi processi d'industrializzazione, frequenti in settori a elevata innovazione (in primis informatica, comunicazione, ecc.), inducano effetti di *espropriazione/proletarizzazione*, a partire dalla messa fuori mercato di molte figure professionali.

Il disegno complessivo della ricerca, quindi, propone un quadro in cui prende corpo una *postura* del lavoratore cognitivo che contiene al proprio interno, più che nette contraddizioni, *ambivalenze tra loro interconnesse*: autonomia/dipendenza, individualizzazione/cooperazione, autorealizzazione/espropriazione, piacere-passione/frustrazione.

Proteggere e tutelare il lavoro cognitivo significa allora necessariamente assumere la complessità dei rapporti tra le imprese, il lavoro, lo Stato e le società territoriali. Ciò può comportare la promozione di azioni vertenziali mirate, interne alle imprese, ma sono essenziali anche iniziative atte a favorire la generatività del lavoro e la sua riconoscibilità sociale e territoriale. Si tratta, pertanto, di assumere fino in fondo la rilevanza degli aspetti di individualizzazione (frammentazione) del lavoro senza abdicare a una necessaria ricomposizione su modelli di promozione e solidarietà generale del lavoro.

La ricerca segnala molti altri elementi che concorrono a definire in modo peculiare il profilo del lavoratore cognitivo; in questa nota abbiamo indicato quelli che in misura più immediata permettono di tracciare i contorni delle nuove figure. Si tratta di lavoratori impegnati in un difficile percorso di affermazione, talvolta inasprito dall'indifferenza delle forze politiche e delle stesse organizzazioni sindacali, che sono invece chiamate a superare diffidenze e incertezze per attivarne pienamente il dinamismo sociale.

SEZIONE I

IL LAVORATORE COGNITIVO COME FIGURA CRITICA DEL CAPITALISMO DELLA CONOSCENZA

VLADIMIRO SOLI

1. LE DINAMICHE DI FONDO

1.1. Il capitalismo cognitivo e le nuove figure critiche

L'economia della conoscenza si diffonde in modo pervasivo, generando la richiesta di rafforzare le componenti di lavoro cognitivo in ogni segmento di attività. Tale fenomeno riflette la volontà delle imprese di disporre di nuove competenze, saperi, capacità riflessive da incorporare nei diversi ambiti lavorativi, traendone inedite possibilità di valorizzazione del prodotto. La crescita delle competenze si combina con la formazione di una serie di nuove figure professionali, che diventano essenziali per avviare un rinnovamento delle strategie di sviluppo. Poiché la leva del capitalismo cognitivo è rappresentata dall'interesse delle imprese per le nuove opportunità di valorizzazione economica delle attività, è ovvio che la loro attenzione si rivolga con maggiore determinazione alle figure professionali che possono garantire questi risultati.

Il cambiamento della composizione sociale del lavoro, peraltro, non deriva solo da una maggiore richiesta di saperi e competenze. Le modifiche nel funzionamento dei mercati e la trasformazione dei processi derivante dall'impatto delle nuove tecnologie, determinano una crescente complessità che le aziende devono fronteggiare. Malgrado la potenza delle soluzioni offerte dalla tecnologia questa complessità sovrasta spesso la capacità di controllo e di direzione delle imprese, per cui le risorse apportate dai lavoratori ad alta competenza cognitiva devono essere utilizzate anche per fronteggiare, e risolvere, le incertezze prodotte dal nuovo quadro operativo.

Tra gli obiettivi della ricerca vi era quello di fornire al sindacato degli strumenti per decodificare le dinamiche di un contesto che diventa difficile da comprendere. Ciò ci ha suggerito di non limitarci a segnalare le tendenze, ma di cercare delle chiavi di lettura, pur aperte ed esplorative, che fossero in grado di far meglio capire la natura di queste figure, le loro dinamiche costitutive e il ruolo che vengono assumendo. Siamo consapevoli di aver compiuto solo un primo passo in questa direzione, ed è auspicabile che la ricerca apra la strada a percorsi analitici più complessi e strutturati.

Nel prendere questa direzione è sembrata buona regola rinunciare ad una visione troppo "compatta" del cambiamento, per concentrarci invece sugli elementi che danno la misura degli scostamenti rispetto ai mondi lavorativi conosciuti. A questo proposito, è parso soprattutto necessario capire quali sono le condizioni che favoriscono la formazione delle nuove figure professionali, basandosi però su aspetti obiettivi che non facciano riferimento solo a forme di auto-riconoscimento o di collocazione soggettiva. È del tutto evidente che non esiste una variabile dominante in grado di spiegare il senso del cambiamento, ma, piuttosto, bisogna individuare le dinamiche che nel loro insieme determinano una differenziazione qualitativa e aprono la strada ad un quadro professionale tutto da esplorare.

Un primo elemento rilevante va connesso alla tradizionale distinzione tra lavoro intellettuale e lavoro manuale, che all'interno degli ambienti produttivi, pur restando per certi versi ineludibile, perde sempre più significato prescrittivo. Negli assetti tradizionali i confini erano evidenti, giacché distinguevano un nucleo ridotto di soggetti da una moltitudine, gli operai, cui era finanche impedito, almeno formalmente, il ricorso ad attività cognitive sul lavoro. Con il consolidarsi dell'economia della conoscenza questa separazione diviene meno afferrabile, aumenta il numero di soggetti e di attività professionale in cui questa distinzione perde di significato, mentre il meccanismo di riconoscimento si sposta decisamente sul peso attribuito alle componenti cognitive.

La riduzione massiccia delle attività di tipo manuale e la standardizzazione di quelle cognitive più correnti, influenzano in modo paradossale il riconoscimento sociale delle figure intellettuali. Per esse si aprono percorsi differenziati: le attività più generiche subiscono un processo di standardizzazione e, conseguentemente, di svalorizzazione, mentre quelle più pregiate vengono, invece, enfatizzate per la loro capacità di contribuire al successo economico dell'impresa.

Il diffondersi di attività che richiedono prestazioni complesse, per contenuto o per contesto operativo, sposta gli equilibri all'interno delle aziende, riservando nuovo spazio a gruppi di lavoratori che possiedono sapere pregiati, usano competenze sofisticate, puntano ad una spiccata realizzazione di sé attraverso il lavoro. Questi fenomeni vengono rinforzati dal crescente peso attribuito alle applicazioni scientifiche nei processi di lavoro, che portano con sé il riconoscimento del ruolo preminente assunto dalle componenti tecnologiche. Peraltro, l'uso intensivo della tecnologia semplifica certe funzioni, ma rende più complessa la gestione dei sistemi. Inoltre, porta con sé esigenze prima poco sviluppate, o circoscritte, come la capacità di affrontare i problemi in modo innovativo, la disposizione al *problem solving*, la propensione a gestire condizioni di incertezza operativa, la sensibilità per l'uso delle componenti simboliche, ecc.

Il complessivo rinnovamento del ciclo di produzione capitalistico richiede lo sviluppo di funzioni e contenuti di nuovo ordine. Il requisito della qualità perde ogni materialità per connettersi a contenuti comunicativi, simbolici, estetici, di servizio e di funzionalità d'uso. L'insieme di queste dinamiche sottolinea il requisito forse più rilevante del nuovo profilo professionale: il lavoro cognitivo pregiato si propone come lavoro che produce conoscenza. Il suo contributo, quindi, non riguarda tanto e solo la realizzazione di una migliore prestazione, ma risponde alla necessità di introdurre dei contenuti di conoscenza che producano un risultato che eccede la somma dei fattori preesistenti.

Malgrado il carattere ancora generale di queste considerazioni, esse trovano significative conferme negli elementi di osservazione empirica forniti dalla ricerca. Le risposte raccolte con il questionario mostrano che le figure che presentano una più spiccata caratterizzazione cognitiva (in genere legate a situazioni professionali dove è più critica la funzione innovativa) apprezzano del proprio lavoro la natura complessa, che tende a correlarsi, sia all'attesa esigente della prestazione, che all'incertezza del contesto. Le informazioni raccolte con il questionario evidenziano, infatti, che rispetto l'intera gamma delle figure individuate alcune tipologie rispondono in modo più netto a tali quesiti. Si tratta per lo più di figure che operano nell'area dei servizi alle imprese, e in particolar modo nei comparti della comunicazione e design, della ricerca, della consulenza professionale e di alcune attività informatiche, con un'unica integrazione che riguarda alcune funzioni specialistiche collegate all'industria della cultura e dello spettacolo. L'analisi delle risposte mostra che nel loro insieme questi gruppi professionali tendono a distinguersi rispetto alla restante platea di rispondenti, che sono impegnati in attività di lavoro di tipo più corrente.

La classificazione statistica di questo primo gruppo rimanda principalmente al quadro "servizi alle imprese" (cod. 70/72/73/74, Ateco 2007) e Ict (cod. 62/63), anche se tale collocazione non limita gli spazi di movimento di figure che operano in variegati ambienti produttivi, sia all'interno che all'esterno delle imprese. Pur se l'aggregato professionale cui si fa riferimento quando si parla di lavoro cognitivo ha contorni molto variabili ed estesi, la nostra indagine segnala che i profili più distintivi rimandano prevalentemente ai seguenti aggregati: area dei servizi professionali-consulenziali; area delle funzioni Ict; multi area della ricerca scientifica di base e applicata; area del design e della comunicazione, area delle funzioni culturali.

Caratterizzazione professionale dei lavoratori cognitivi: gruppo servizi imprese/altri; (val. max. indice = 5)	Servizi imprese	Altri
Le mie attività lavorative prevedono lo svolgimento di mansioni complesse, variabili e differenziate	4,47	4,04
Occorre innovare periodicamente il proprio bagaglio di saperi, perché nel settore sono in continua evoluzione	4,63	4,38

La caratterizzazione del livello cognitivo di queste figure, torna con evidenza anche nelle indicazioni fornite dalle interviste dirette. L'osservazione più qualitativa segnala che questi gruppi professionali individuano nelle variabili segnalate (complessità incertezza, costante evoluzione, innovazione, ecc.) i fattori distintivi e qualificanti nel proprio ambito professionale.

«Nel mio caso sono fondamentali le competenze di problem solving e innovative, perché quello che ci si chiede è di risolvere i problemi che le aziende non sanno affrontare, per cui ci si trova sempre sulla frontiera.»

«Se vuoi stare sul mercato devi fare prodotti superiori, per cui è essenziale una forte competenza innovativa/creativa.»

Gli elementi qui anticipati e quelli che verranno presentati più avanti esemplificano a sufficienza il nuovo scenario proposto dalla forza diffusiva del capitalismo cognitivo. Si tratta di processi vanno studiati con attenzione non solo per le loro implicazioni immediate, ma anche perché i punti cruciali di questo cambiamento prefigurano in qualche modo il nuovo disegno organizzativo che investe i sistemi di impresa. Questa consapevolezza non mette in ombra un altro aspetto. Proprio perché l'economia della conoscenza ha un carattere diffusivo, la sua espansione investe largamente anche i mondi tradizionali, seppure attraverso percorsi meno caratterizzanti. Sulla base di questa spinta si può verificare che il processo di arricchimento delle componenti cognitive coinvolge anche lavori e attività relativamente tradizionali. Le istanze di cognitivizzazione, quindi, si espandono e generalizzano, pur se al centro di questo nuovo quadro spicca il ruolo delle figure tecnico professionali che presidiano le competenze cruciali delle imprese. Se i processi evolutivi sono molto variegati ed in alcuni casi le distinzioni possono non apparire così nette, occorre tuttavia evitare le valutazioni superficiali: i lavoratori cognitivi possiedono saperi professionali pregiati che sono frutto di lunghi processi di scolarizzazione, padroneggiano competenze specialistiche, sovente combinate a una conoscenza rigorosa delle tecnologie innovative. Per di più, queste competenze vengono tendenzialmente esercitate in contesti molto concorrenziali e ad esse è riconosciuto un posto centrale nelle strategie delle imprese e dei settori produttivi.

1.2. Cognitivi e funzionamento dell'economia

È giusto sottolineare che le richieste di nuove competenze cognitive coinvolgono molte fattispecie lavorative, ma in questa ricerca è parso prioritario dedicarsi a quei processi che risultano critici per la trasformazione delle imprese. Le spinte del mondo economico hanno un ruolo preminente nel guidare la ricerca di soluzioni innovative, tanto più se si tratta di identificare le risorse che possono rilanciare i meccanismi di accumulazione. Per il carattere pervasivo dell'economia della conoscenza, peraltro, si può ritenere che comprendere l'evoluzione di questi profili nei diversi sistemi produttivi fornisca indicazioni anche sulle dinamiche che investono l'insieme delle organizzazioni sociali.

Nel corso di questa ricerca la nostra chiave di lettura ha teso a riconoscere l'urgenza di focalizzare l'analisi sul ruolo di queste figure (e funzioni). Questa attenzione dovrebbe essere fatta propria anche dal sindacato, che potrebbe guardare alle imprese per cogliere i mutamenti degli assetti sociali in azienda e trovare risposte adeguate alla nuova complessità di questi ambienti. L'indagine rivela un quadro complessivo non esente da ambiguità, per cui si può notare che le dinamiche organizzative che investono le imprese hanno effetti controversi: accanto a figure che hanno un ruolo di rilievo e governano funzioni importanti, ve ne sono altre che vengono spinte ai margini dei processi di valorizzazione. Si ha modo di rilevare che non funziona alcun criterio di lettura semplificato, ma nei diversi contesti vanno comprese le regole che determinano collocazione e ruolo delle figure professionali.

La decisione di focalizzare l'analisi su un gruppo selezionato di figure ha delle buone motivazioni strutturali. Nelle economie più vivaci risulta con una certa evidenza che il segmento dei lavoratori cognitivi sta dando un contributo essenziale al rinnovamento del sistema produttivo. Le linee di movimento di questi processi indicano chiaramente quali sono le traiettorie di sviluppo che appaiono più ricche di prospettiva, ed è a questo orizzonte che devono guardare i tentativi di ammodernamento delle economie produttive. Questa sfida vale in larga misura anche per il nostro sistema produttivo. Storicamente le imprese nazionali tendono per lo più a seguire le traiettorie imposte dai leader globali, cercando con qualche difficoltà di adattarsi ai nuovi scenari. Come sovente succede nella nostra realtà, i tentativi di diffusione di nuovi segmenti produttivi, di nuove figure e di nuove professionalità, hanno un carattere tipicamente reattivo, imitativo e affannato a fronte della velocità e della profondità del cambiamento realizzato altrove.

Malgrado ciò, i dati confermano che anche in Italia la formazione di un segmento professionale evoluto sta acquistando un certo peso, sia qualitativo che quantitativo. Più complicato appare il tentativo di segnalare eventuali indirizzi che possono indicare un potenziale percorso di formazione di assetti eccellenti per distinzione e specificità. La situazione appare ancora aperta ad esiti molto diversi, se non altro perché nel nuovo quadro tecnico produttivo la segmentazione risulta più complessa di quanto non fosse in precedenza. Qualche segnale positivo viene dai trend di crescita delle nuove imprese, le cosiddette *start up*, a riprova che il

sistema sociale possiede una capacità di gemmazione che può coinvolgere, assieme all'economia della conoscenza, l'intera struttura produttiva del paese.

1.3. Sfide competitive e lavoro cognitivo

Le vicende del lavoro cognitivo sono fortemente intrecciate con i processi di riorganizzazione delle attività economiche. Le strategie delle imprese promuovono, o verificano la rilevanza, di questi nuovi assetti e puntano a massimizzare le opportunità intrinseche a tale cambiamento. I diversi Paesi muovono le loro economie con variabile velocità ed efficacia lungo le traiettorie che risultano loro più congeniali. I capofila del processo sono le economie leader, che hanno investito precocemente su queste tendenze e ne traggono risorse che consentono di rinforzare, o recuperare, condizioni di vantaggio competitivo. Altri Paesi, come l'Italia, si stanno rivelando meno pronti nel promuovere queste traiettorie e ancora oggi mettono in campo azioni diseguali, con risultati inevitabilmente controversi. Questa fase ripropone per il nostro sistema produttivo il vincolo di mostrarsi all'altezza di un passaggio impegnativo, da cui dipende la possibilità di mantenere un posto nei paesi industriali di prima schiera.

In un recente passato l'Italia aveva saputo dar vita all'originale costruzione di un articolato tessuto manifatturiero, largamente basato su diffusi sistemi di piccola impresa. I vincoli derivanti dall'assenza di politiche di investimento ambiziose e da sistemi di produzione della conoscenza non sufficientemente solidi ed evoluti, avevano favorito la via della rincorsa imitativa, dell'utilizzo di sapere artigiani e culturali idiosincratici, dell'adozione di forme di flessibilità adattiva, di interventi innovativi puntuali. Questi percorsi hanno accentuato la tradizionale differenziazione del sistema produttivo nazionale, favorendo esiti positivi nelle aree aperte al commercio internazionale (il settentrione in genere ed il nord est in particolare) e penalizzando l'industria più legata al mercato interno (il sud del paese in primis). Questo squilibrio è ben lungi dall'essere sanato e dentro i processi di questi anni rischia di venire ulteriormente accentuato.

Il cambio di paradigma è intervenuto quando le spinte della rivoluzione tecnologica (figlia di investimenti massicci e strategicamente orientati) hanno incrociato l'apertura dei mercati globali. Ciò ha ridefinito in modo sostanziale il contesto competitivo, finendo per mettere in crisi il modello di industrializzazione diffusa e riducendo le prospettive e lo spazio di movimento di buona parte del sistema produttivo nazionale. Se segmenti non irrilevanti del comparto manifatturiero mostrano di avere risorse per reagire, il complessivo ritardo culturale del sistema imprenditoriale riflette una fragilità di fondo che ipoteca gli sviluppi futuri. Malgrado questi limiti, l'efficace posizionamento di numerosi settori produttivi costituisce oggi la premessa indispensabile per sostenere il rinnovamento dell'apparato produttivo nazionale, auspicabilmente fornendo un traino anche per le aree in maggiore difficoltà.

Restando ai vincoli imposti dalla competizione internazionale, il nuovo scenario obbliga l'economia italiana a ricreare le condizioni per la ripresa di una nuova manifattura, definibile sinteticamente come un modo di produrre contraddistinto da contenuti ad alto valore cognitivo. Se questo è il terreno privilegiato del cambiamento, secondo indirizzi che vedono i grandi paesi industriali impegnati a rafforzare, o rinnovare, la propria politica industriale, questo piano risulta determinante anche per le sorti del nostro paese.

Le linee d'innovazione produttiva conseguenti a tali disegni tratteggiano l'affermarsi di un modello che mette al centro della produzione di valore un nucleo di figure di alto profilo cognitivo. La crescita di questi gruppi professionali appare correlata alle dinamiche evolutive di maggior successo, da cui dipendono gli esiti dei processi di riqualificazione settoriale. Queste competenze vengono normalmente internalizzate dalle imprese di produzione e servizi, ma trovano qualche spazio anche nei ranghi della pubblica amministrazione. Nella peculiarità del caso italiano si manifesta, però, anche una dinamica di altro tipo: per effetto di dinamiche sociali vitali, pur se poco governate, si diffondono micro strutture professionali organizzate in forma autonoma, molto differenziate, con una modalità di crescita molecolare.

I comparti di servizio interni ed esterni alle imprese, sono destinati a giocare un ruolo centrale per lo sviluppo della nuova manifattura al tempo del capitalismo cognitivo. Malgrado lo specifico ritardo italiano, i numeri fanno giustizia delle residue perplessità con statistiche che mostrano la consistenza di questo universo professionale. Pur se lontani dall'intensità del processo di terziarizzazione evoluta dell'economia dei principali paesi europei, in alcune regioni italiane questo orientamento appare ormai ben visibile. Nel caso delle regioni coinvolte nella ricerca (Emilia Romagna, Toscana e Veneto), il numero dei giovani ad alta scolarità occupati nel solo comparto dei "servizi alle imprese" consta di numeri significativi.

Nella lettura delle dinamiche italiane si deve tener conto di un elemento significativo, con la prevalenza, anche nell'area dei servizi, dei profili di piccola impresa o di lavoro autonomo. Se in altri paesi le funzioni terziarie innovative appaiono organizzate in forme coerenti con gli assetti della grande impresa, in Italia il tessuto di piccola industria tende a favorire lo sviluppo di piccole strutture di servizio.

Numero occupati nella categoria servizi alle imprese: età < di 39 anni; titolo di studio: laurea e più; anno: 2011	
Emilia Romagna	57.000
Toscana	43.000
Veneto	47.000

Questo aspetto ripropone gli interrogativi sull'adeguatezza qualitativa di un'offerta di servizio che non può giovare di favorevoli economie di concentrazione. Ovviamente, il fattore dimensione nel capitalismo cognitivo ha un rilievo diverso da quello vigente in epoca di industrializzazione fordista, ma è illusorio pensare che non abbia implicazioni significative. Peraltro, questo aspetto sottolinea anche la complessità del rapporto piccola impresa e funzioni pregiate di tipo cognitivo: questo incontro, diversamente che nel recente passato quando la piccola impresa era espressione di sole competenze manifatturiere, sembra poter divenire determinante per tradurre le potenzialità di queste realtà in itinerari di crescita e di innovazione.

1.4. I processi di valorizzazione/appropriazione della conoscenza prodotta

La rilevanza produttiva attribuita alle figure del lavoro cognitivo non esclude che, sul piano del riconoscimento sociale, le cose possano manifestarsi in modo meno lineare. Le imprese hanno la necessità di sfruttare le potenzialità offerte dall'uso intensivo della conoscenza, ma si trovano a dover fronteggiare delle spinte trasformative che producono dei contesti sociali effervescenti non facili da governare. Accanto ai problemi di riproduzione e di valorizzazione economica, quindi, l'impresa deve saper gestire il nuovo contesto dove si realizza lo scambio e la regolazione sociale. Malgrado la condizione di debolezza di molti di questi lavoratori, si può constatare che il rapporto con loro può risultare più controverso e ambiguo di quanto sembrava prevedibile. Secondo la pubblicistica corrente, la situazione vede spesso questi lavoratori occupare nel conflitto regolativo la sgradevole posizione dei perdenti. La ricerca mostra che il quadro risulta, invece, più sfaccettato. Le interviste raccolte portano testimonianza di condizioni di impiego onerose (orario, disponibilità, reddito, studio, ecc.), che sono però accompagnate da atteggiamenti di relativa accettazione, soprattutto quando l'ambiente di lavoro mostra di recepire delle aspettative molto sentite da questi soggetti: spazi per le possibilità di apprendimento; contesto professionalmente stimolante; prospettiva di soddisfare esigenze di sviluppo di sé (professionale e relazionale), ecc.. Pur se occorre essere attenti nell'esprimere valutazioni relative ad un quadro difficile da decifrare, i disagi, e le disillusioni, appaiono maggiori negli ambienti di minor qualità professionale, che peraltro, segno di un meccanismo "efficace" di selezione di mercato, paiono attrarre tendenzialmente figure meno solide e preparate. Sembra di poter segnalare che negli ambienti di mediocre qualità si determinano più facilmente meccanismi dagli esiti problematici: aumentano le forme di disagio ed i comportamenti opportunistici; divengono più evidenti le manifestazioni di insoddisfazione; si preparano, se possibile, strategie di uscita.

L'interrogativo sul ruolo attribuito ai meccanismi di regolazione e riconoscimento può utilizzare alcuni parametri di misurazione tradizionali, pur sapendo che non è semplice indurre degli elementi di valutazione efficaci da indicatori di base. Per stare ai dati raccolti con il questionario (il cui taglio propone forse una rappresentazione complessiva meno estrema, seppur non tranquillizzante, della condizione di questi lavoratori), si vede che variabili come reddito, tipo di contratto, sicurezza del posto, impegno imposto, ecc. non tracciano una linea di demarcazione netta, anche se tendono, paradossalmente, a segnalare una maggiore "precarietà" dei cognitivi pregiati. La ragione potrebbe stare nel fatto che gli "altri cognitivi" comprendono attività che sono investite dal processo di cognitivizzazione ma che riguardano profili professionali abbastanza tradizionali, inseriti in un mercato del lavoro soggetto a stabile regolazione contrattuale. In sostanza, la verifica strutturata rivela comportamenti che sono espressione di forme di disagio e insoddisfazione, ma la penalizzazione dei cognitivi non è così drastica e, soprattutto, non passa necessariamente attraverso le demarcazioni convenzionali.

Malgrado questi dati ridimensionino un po' la supposta maggiore penalizzazione riservata sul mercato del lavoro alle fasce del lavoro cognitivo, è certamente paradossale dover constatare la persistenza di una relazione contraddittoria tra il valore prodotto da questi lavoratori e le condizioni di scarso riconoscimento, e di spuria regolazione, che essi subiscono, in particolare i più giovani di loro.

Tipo di contratto	Cognitivi servizi imprese	Altri cognitivi
Lavoro dipendente a tempo indeterminato	31%	46%
Lavoro autonomo	27%	17%
Altre forme di lavoro a termine (tempo determinato, collaborazioni)	42%	37%
Totale	100%	100%

Prospettive contrattuali future	Cognitivi servizi imprese	Altri cognitivi
Sarà rinnovata	6,4%	10,7%
Sarà trasformata in contratto a tempo indeterminato	1,6%	2,4%
Cambierà la forma contrattuale	6,4%	1,6%
Non sarà rinnovata	13,6%	10,7%
Non so	64,0%	61,3%
Ho già un contratto stabile	8,0%	13,4%
Totale	100,0%	100,0%

Orario e reddito	Cognitivi servizi imprese	Altri cognitivi
Quante ore lavori mediamente ogni settimana?	40,78	37,30
Quante ore puoi arrivare a lavorare in una settimana nei periodi di picco?	55,48	49,68
In media, qual è il tuo reddito netto mensile? (compenso, corrispettivo, fatture, ecc.)	1.528,53	1.483,48

Ciò è tanto più singolare se si rileva che la maggiore richiesta di saperi e competenze è anche collegata alla necessità di rispondere alla crescente complessità dei sistemi produttivi, attribuendo al lavoratore l'onere di fronteggiare e risolvere le incertezze che si manifestano. È evidente che il degrado regolativo che domina il nostro mercato del lavoro tende a penalizzare soggetti di cui si riconosce la centralità ma che sono privi di specifici assetti regolati, tanto più se essi appaiono incapaci di trovare meccanismi di difesa collettiva.

Tuttavia, la tesi del dominio esercitato dai datori di lavoro non soddisfa completamente gli interrogativi proposti dal nuovo quadro. Uno dei temi più discussi è senza dubbio legato al riconoscimento salariale di queste attività. I dati offerti dalla ricerca non sono in grado di chiarire esaustivamente il quadro generale. Ovviamente non mancano le situazioni critiche, ma le risposte sembrano delineare un quadro non compattamente negativo. Se si rileva una diffusa insoddisfazione per la remunerazione, soprattutto in rapporto al contributo offerto, è anche vero che le questioni salariali non sono tra quelle considerate più critiche.

Insoddisfazione collegata al reddito	
Il reddito non è sufficiente a ricompensare la fatica	41%
Considerazioni sull'importanza degli aspetti salariali	
Definizione del compenso (val. max = 5)	3,10
Puntualità dei pagamenti (val. max = 5)	2,46
Rispetto degli accordi contrattuali o di ingaggio (val. max = 5)	2,40

Peraltro, i meccanismi di remunerazione sembrano in larga parte influenzati dall'incerto riconoscimento del contributo apportato dal lavoro cognitivo, che consentono all'imprenditore di appropriarsi di buona parte del valore immesso. Sovente, tuttavia, nemmeno quest'ultimo riesce a strappare un prezzo che remunera la qualità della conoscenza immessa, e sono spesso i committenti finali, o gli utilizzatori, a trarne il maggiore vantaggio. Non vi è dubbio che molte aziende usano in modo spregiudicato le debolezze e le rigidità degli assetti istituzionali e regolativi del lavoro. Tuttavia, nel considerare questo meccanismo di nuovo sfruttamento non va sottovalutata la complessità del quadro. Nel leggere queste vicende si rileva che prendono forma dei fattori che stravolgono il modo di interpretare le relazioni di lavoro dei lavoratori cognitivi, con particolare riguardo al

modo di prestarsi ai compiti, alle aspettative professionali, alle strategie con cui si muovono nel mercato del lavoro.

Le informazioni più qualitative tratte dalle interviste mostrano con chiarezza che questi atteggiamenti sono nettamente influenzati dalla particolare natura delle attività professionali svolte, per cui anche quando i soggetti sono attenti agli aspetti contrattuali, questa attenzione convive con sensibilità e ragioni che eccedono le dimensioni regolative. Nella vasta gamma di aspetti che vengono presi in considerazione da queste figure, quindi, molti riguardano solo indirettamente gli aspetti contrattuali. La rappresentazione del proprio rapporto con il lavoro e delle attività svolte combina questi aspetti con altre dimensioni di interesse che riguardano aspettative professionali, esigenze emotive, passioni, desideri di autonomia e di soddisfazione personale.

Il riferimento alla passione, termine per altri versi quasi sconosciuto nel lessico utilizzato nei lavori tradizionali, ha un connotato così evidente da poter essere catturato anche dalle rilevazioni di tipo quantitativo.

Quale è il requisito distintivo del lavoro (val. max = 5)	Cognitivi servizi imprese	Altri cognitivi
È l'attività che più corrisponde alle mie passioni	4,17	3,77

La rilevazione, quindi, sottolinea che hanno un peso rilevante fattori che non sono tutti regolabili dai meccanismi di scambio, ma che attingono a sfere emotive di grande rilievo. È vero che le situazioni lavorative possono essere onerose e poco remunerate, ma ciò tende ad intrecciarsi con la manifestazione di forme di regolazione che incontrano esigenze particolarmente sentite da questi soggetti. Si innesta in tal modo una modalità di gratificazione attesa dal soggetto, che non può essere interpretato come figura passiva, ma come un attore come che agisce a sua volta secondo propri criteri di razionalità e di orientamento strategico.

«Il lavoro è una passione. Non ho dei confini preciso e gli dedico il tempo necessario di volta in volta.»

«È un lavoro non lavoro, quando fai una cosa che ti piace non la percepisci più come lavoro.»

«L'ambiente è molto stimolante, l'orizzonte si sposta sempre in avanti, ci sono molte possibilità...»

Appare evidente che la cifra della precarietà non è una chiave di lettura esaustiva, sia per motivi soggettivi (nel senso che i singoli appaiono poco reattivi su questo fronte), sia per motivi obiettivi, giacché una quota considerevole di essi ritiene la propria collocazione "normale" (tempi indeterminati, partite iva, imprenditori, tempi determinati, ecc.). Per quanto riguarda il quadro regolativo, infatti, si intravedono soluzioni che non si discostano molto da quelle ormai molto diffuse anche nei luoghi di lavoro tradizionali. Il dato forse più significativo, riguarda la sensazione di trovarsi in situazioni relativamente contigue a quelle dei più fragili tra i soggetti inseriti nel mercato del lavoro tradizionale. Paradossalmente, si può dire che emerge un'assuefazione prima di tutto culturale, che tende ad interpretare come non modificabili i criteri di funzionamento che regolano il mercato del lavoro.

2. I NUOVI DISEGNI NEL MONDO DEL LAVORO

2.1. *Contenuti del lavoro e identità*

L'idea che ha guidato la ricerca è che questo universo professionale vada guardato nelle sue molteplici espressioni, non limitandosi a riflettere sulla funzionalità produttiva di questi soggetti. In questo modo ci si dispone meglio a cogliere la complessità dei ruoli. Tale complessità produce comportamenti operativi che favoriscono specifiche forme organizzative, percorsi di soggettivizzazione, criteri di riconoscimento professionale, attitudini ed orientamenti originali, ecc..

In sostanza, sembra di poter dire che il percorso di costruzione dell'identità lavorativa risponde a criteri del tutto nuovi, che non ripercorrono in alcun modo le coordinate del passato, né fordismo né neo artigianalità. Su questo stato si innesta un altro aspetto importante, peraltro già presupposto dalla nostra ricerca, che mostra come le nuove tipologie lavorative vogliano tenere insieme fattori professionali distintivi, che danno valore alla prestazione e garantiscono così l'apprezzamento del mercato, con la propensione del soggetto ad identificarsi con il contenuto del proprio lavoro.

I racconti dei protagonisti mostrano che non è soggettivamente facile separare i poli di questo vissuto: da una parte vi è la percezione di un compito funzionale e subordinato all'impresa, e/o al mercato; dall'altra, si ma-

nifesta l'attaccamento al lavoro per la soddisfazione che si trae dal suo realizzarsi. Nella misura in cui i due elementi appaiono connessi, vengono rinforzate delle forme di attaccamento del tutto peculiari. È in ragione della tenuta di questo legame che si manifesta una corrispondenza tra l'investimento del soggetto sul proprio lavoro e lo sviluppo di requisiti che arricchiscono il risultato professionale.

«Non c'è bisogno che nessuno mi dica come migliorare perché l'impegno personale si concretizza avendo obiettivi sempre più ambiziosi.»

«È essenziale una forte competenza innovativo-creativa per riuscire a realizzare prodotti superiori, in questo senso il nostro lavoro si occupa di "bellezza e precisione.»

«Ho dei compiti e un programma ben definito, ma mi muovo in totale autonomia e mi sento libera di realizzare me stessa.»

«È tutto molto trasparente, quindi vi è un "controllo naturale" da parte di tutto il gruppo di lavoro che aiuta a migliorare i risultati.»

«Devo trovare il sale, non so come spiegarlo. Deve darmi qualcosa in più, per cui alla fine ti stai divertendo o ti interessa o insomma ti dà qualcosa in cambio. Mi deve ispirare.»

Nel lavoro cognitivo si prefigura il possibile superamento delle rigidità intrinseche al lavoro industriale di tipo classico. In relazione al contenuto del lavoro, l'industrialismo ha agito nella prospettiva di marginalizzare il ruolo del soggetto, che solo in alcune espressioni più pregiate (scientifiche o simil artistiche) permetteva di conciliare idee ed abilità. Il capitalismo della conoscenza rende ipoteticamente possibile, anche all'interno di sistemi produttivi complessi, un'attività di lavoro che congiunga nuovamente ideazione e competenza realizzativa. Si tratta chiaramente di possibilità in fieri, che vengono diffusamente contraddette da modelli organizzativi che limitano questo sviluppo. A questo blocco, tuttavia, si contrappone una consapevolezza che è difficile da rimuovere: solo il lavoro cognitivo che dispiega per intero le propria capacità (rinforzando la preparazione del soggetto) permette all'impresa di trarre il massimo beneficio dalle competenze disponibili. Questa percezione risulta particolarmente chiara ai lavoratori cognitivi, rinforzando i loro sentimenti di identificazione con il lavoro e contribuendo a formare delle scale di valore che sono importanti per la propria autostima.

«In questo senso la rete è fondamentale per rispondere alle esigenze dei clienti che emergono nel corso del lavoro e implicano competenze impreviste: tutto ciò richiede di lavorare in team.»

«I piani ci sono, ma lavoriamo molto in team, anche con i capi, con strumenti di lavoro che permettono di condividere tutto.»

«Indipendentemente da quello che fai, da quanto ti danno, il bello di lavorare è crescere! È quello che ti dà sprint, motivazione.»

«Quello che vorrei fare stabilmente è esattamente quello che faccio ora, anche l'incertezza è stimolante.»

«Quello che faccio mi piace, e il non aver orari mi piace.»

2.2. *Tra segni di dominio e forme di autonomia e libertà*

Malgrado queste premesse, è tutt'altro che assodato che le imprese sappiano utilizzare i fattori produttivi disponibili in modo da favorire la piena espressione del lavoratore cognitivo. Le teorie organizzative mostrano che i processi di lavoro sono progettati in modo da risultare funzionali alla gestione del potere aziendale. L'organizzazione deve trovare un punto di equilibrio tra obiettivi produttivi e forme di controllo, con esiti che non necessariamente garantiscono un'efficienza ottimale. Si tratta di un dilemma la cui soluzione vede spesso prevalere, anche in contesti molto innovativi, impostazioni gestionali irrigidite. Appaiono tuttavia, in aumento le situazioni in cui i soggetti sono messi in condizione di esprimere il massimo potenziale cognitivo, permettendo all'azienda di trarne vantaggi consistenti. Non è da escludere, peraltro, che questa libertà si associ ad una strategia volta ad introdurre delle forme di controllo più sottili, puntando su forme di autocontrollo derivanti dall'identificazione tra lavoro ed impresa.

«L'azienda accetta come mi muovo, altrimenti preferisco essere un lavoratore indipendente e gestirmi il lavoro.»

«Si lavora in base alla quantità di lavoro che c'è da fare, non ha senso timbrare un cartellino e magari stare in ufficio quando non c'è lavoro.»

La questione delle nuove forme di controllo sul lavoro (egemonia e consenso) è un tema di grande interesse, ma rimane laterale rispetto agli obiettivi primari della ricerca. Più essenziale ci è parso indagare su altre di-

namiche che rivelano con particolare forza gli elementi di potenziale contraddizione nei rapporti di potere organizzativo. In effetti, le evidenze raccolte suggeriscono che il rapporto tra condizione di lavoro e idea di sé costituisce un punto di criticità ineludibile. Malgrado il peso di regolazioni penalizzanti, i lavoratori cognitivi sentono che le loro competenze li rendono in qualche misura padroni del proprio lavoro. Ciò determina una relazione ambivalente con gli obiettivi produttivi: del valore tratto dalla prestazione si appropria l'imprenditore, ma il lavoratore ha chiaro che il prodotto/servizio è di chi lo realizza. Spesso questo aspetto acquista visibilità anche formale, tanto da costituire una forma di riconoscimento cui il soggetto tiene particolarmente. Questi aspetti sono importanti perché cambiano la percezione del soggetto e anche il suo modo di relazionarsi con il lavoro.

«A un certo punto ho deciso di dimettermi perché mi sembrava di non apportare nulla, né all'azienda né a me stesso.»

«Venivano sfruttate poco le mie capacità, ero carico di idee che non avevano una valvola di sfogo.»

«Il lavoro era diventato pesante, per l'azienda andava bene così ma non per me, quelle condizioni non mi consentivano più di essere creativo.»

2.3. Le leve produttive (formazione, conoscenza, apprendimento)

Il lavoro cognitivo si espande lungo tre direttrici: i processi di apprendimento delle nuove leve del lavoro, l'effetto cumulativo della conoscenza, il trasferimento di saperi scientifici dalla ricerca ai processi produttivi. Da questi presupposti discende un generale riconoscimento della capacità innovativa del sistema delle imprese, soprattutto delle loro espressioni più avanzate. Tuttavia, il quadro non appare sempre così lineare e una visione più di dettaglio prospetta delle sorprese. Per stare al caso italiano, e alle evidenze empiriche della nostra ricerca, si rileva che sovente i lavoratori cognitivi appaiono più coerenti degli imprenditori nel seguire questi principi. Le imprese, infatti, tendono ad adottare criteri di ottimizzazione, per cui oltre certe soglie non ritengono conveniente investire. Peraltro, esse apprezzano che siano i soggetti, autonomamente, a qualificare le proprie competenze, puntando ad utilizzare in azienda i benefici incrementali di tali interventi.

Le linee di fondo di questi orientamenti forniscono risposte che sono illuminanti anche rispetto la caratterizzazione delle diverse figure. I lavoratori del cognitivo sentiti sottolineano con forza che l'apprendimento e la conoscenza sono delle risorse chiave dei nuovi processi di lavoro, mentre i segmenti lavorativi più tradizionali mostrano su questo terreno un'attenzione più discontinua.

Forme di investimento sui diversi processi formativi (frequenza risposte positive)	Cognitivi servizi imprese	Altri cognitivi
Non faccio formazione	2%	2%
Percorso di apprendimento formale (Università, master)	53%	32%
Corsi di formazione	40%	36%
Reti/ associazioni professionali	27%	17%
Percorsi di autoformazione su web	46%	35%
Percorsi di autoformazione su testi	59%	41%
Esperienze professionali	82%	60%
Condivisione all'interno della comunità professionale	66%	43%

Quando l'azienda corrisponde a queste esigenze è facile che si dia un meccanismo di forte adesione del lavoratore, a riprova della centralità attribuita a queste condizioni. La conferma viene dal fatto che i lavoratori cognitivi tendono ad utilizzare la presenza di opportunità di apprendimento come criterio regolatore del proprio comportamento lavorativo. Quando, ad esempio, si verifica l'impossibilità di sviluppare e/o di mettere a frutto le proprie conoscenze, questa difficoltà viene sentita come un impedimento che può giustificare la disaffezione o l'uscita. Le interviste raccolgono voci che ben rappresentano questa situazione. Frequenti sono le testimonianze di apprezzamento per le imprese che favoriscono l'aggiornamento, anche se si conviene che raramente si tratta di percorsi di studio formalizzati. Su questo piano pesa il vincolo della dimensione d'impresa che rende più complicato pianificare investimenti di adeguato spessore. Nella realtà si danno molte forme di supplenza rispetto a questa carenza: può essere consentito al lavoratore di riservare uno spazio per l'aggiornamento; vi sono attività che vengono gestite anche come occasione di approfondimento comune; alcune commesse richiedono un collegato impegno di ricerca, ecc.. In ogni caso, i soggetti si rivelano attenti a percepire quando il clima aziendale appare favorevole o quando, invece, vi è una resistenza di fondo.

«Il lavoro che svolgo ha in sé la parte di ricerca scientifica e quindi di aggiornamento.»

«Nel mio lavoro le attività di studio e l'aggiornamento combaciano.»

«Il ricercatore deve essere curioso, sempre aggiornato sulle novità uscite.»

«Spero di trovare un ambiente diverso e di accrescere le mie conoscenze.»

«Per cambiare attività dovrò investire in una nuova formazione.»

«Vado a Milano a seguire dei corsi per inserirmi in un'area nuova.»

Come s'è visto i comportamenti delle aziende risultano spesso ambivalenti. Esse sono consapevoli che il patrimonio cognitivo dei lavoratori, e il suo rinnovamento, hanno un valore essenziale, ma in molte situazioni l'appiattimento sulla domanda corrente costituisce un fattore di freno. Forse in modo più manifesto nelle realtà di piccola impresa, ma non solo, questi atteggiamenti determinano l'interesse per un apprendimento dei collaboratori che si traduca in competenze spendibili su obiettivi immediatamente convenienti.

«La costruzione delle competenze e il loro aggiornamento dipende principalmente dallo studio personale e dalla partecipazione a convegni e seminari. L'aggiornamento e lo studio delle ultime ricerche svolte nel mondo è una parte essenziale del mio lavoro.»

«In questo momento penso che in Italia non ci siano possibilità per il bagaglio di competenze che ho acquisito. Andrò all'estero, forse negli Stati Uniti, perché l'aggiornamento richiede contatti diretti con gli specialisti.»

«Resto qui ancora qualche mese, poi mi trasferisco in Canada a lavorare. Qui non ci sono possibilità, non riesci a mantenerti competitivo, a creare le reti necessarie per poter restare ad un livello accettabile.»

Le osservazioni degli intervistati alimentano i dubbi sulla qualità del capitalismo cognitivo nel nostro paese. Gli elementi raccolti confermano che i lavoratori mostrano una buona disposizione per le occasioni di crescita e di rafforzamento delle competenze, mentre per lo più le imprese sono attente a valutare le opportunità immediate, i margini consentiti, le convenienze. Si tratta di condizioni non facilmente aggirabili, ma che a volte sembrano frenare la ricerca di percorsi evolutivi più ricchi.

2.4. Disegni di sistema (cooperazioni, rete, ecc.) e adattamento dei lavoratori cognitivi

Le informazioni raccolte, pur tra contraddizioni e incertezze, segnalano che vi è una corrispondenza tra le esigenze del capitale di utilizzare nuove forme organizzative e le strategie dei lavoratori cognitivi. Le nuove logiche di gestione utilizzate dalle imprese danno sempre più valore alle modalità di cooperazione. Esse costruiscono reti, creano relazioni complesse con diversi soggetti, innestano, a partire dai nodi centrali del sistema, una fitta tessitura di scambi e di reciproco apprendimento. Lo sviluppo di queste dinamiche appare in sintonia con il modo in cui i lavoratori cognitivi esercitano le proprie competenze distintive, tanto da favorire ricadute organizzative coerenti. Per un tratto quasi isomorfo, è possibile verificare che questi lavoratori non solo tendono ad adattarsi a questi disegni, ma adottano su scala micro degli identici approcci in una prospettiva auto-organizzativa.

Rilevanza dei processi di cooperazione (val. max =5)	Cognitivi servizi imprese	Altri cognitivi
Ricerca di ambienti professionali cooperativi	4,15	3,81
Nel lavoro è fondamentale cooperare attivamente con gli altri operatori della filiera produttiva	4,57	3,72
Nel mio lavoro gli aspetti comunicativi, simbolici e relazionali sono fondamentali per l'efficace raggiungimento degli obiettivi produttivi	4,55	4,19

Ciò che contraddistingue l'operato dei soggetti indagati, infatti, è l'attribuire un valore centrale alla collaborazione con altri lavoratori: si prediligono gli ambienti di lavoro dove è più facile la cooperazione e lo scambio e ci si mostra interessati ad inserirsi in network che possono favorire nuovi contatti e possibilità di approfondimento delle esperienze.

Tutta la geografia dei rapporti socio professionali di questi lavoratori è organizzata secondo la metafora delle reti, che si intrecciano e si dipanano a seconda delle linee di sviluppo potenziale e delle opportunità sostanziali. A differenza di quanto succede per le imprese, che tendono a ottimizzare i movimenti, i procedimenti attivati dai lavoratori cognitivi sono necessariamente ridondanti e "generosi", mossi dalla volontà di ripro-

durre instancabilmente delle nuove forme di relazione e di attivare esperienze che possano essere spunto per le loro strategie operative.

Le relazioni di scambio: risposte dei cognitivi dei servizi alle imprese	Sì	No
L'aspetto principale della mia attività è il continuo scambio con gli altri	81,7%	18,3%

«Bisogna anche avere grande capacità di gestire situazioni relazionali, nel senso che se non hai buone capacità di relazione puoi non essere scelto per fare ricerca anche se sei molto preparato.»

«Saper lavorare con gli altri è fondamentale.»

La convergenza tra soluzioni organizzative delle imprese e adattamento dei comportamenti dei lavoratori cognitivi si basa anche su un altro aspetto che va evidenziato. Il ridisegno degli assetti spinge per soluzioni innovative in grado di realizzare processi più efficienti, ma questa esigenza incontra anche le aspettative dei lavoratori cognitivi nella misura in cui favorisce soluzioni più responsabilizzanti e di maggior pregio professionale. Se il segno generale, quindi, è quello di sollecitare una disposizione costante alla massima flessibilità (organizzativa, relazionale, ordinativa, funzionale, ecc.), le risposte dei lavoratori non sono semplicemente reattive, ma paiono attente a coglierne i possibili vantaggi per l'arricchimento del proprio profilo.

«Bisogna leggere e studiare di continuo, parallelamente gestire le priorità di ricerca, il lavoro di gruppo, le velocità di lavoro degli altri componenti del gruppo, nonché la tua vita privata.»

«Se non sai qualcosa vai su Internet, tutto quello che riesci a trovare lo usi, se hai bisogno di libri te li compri e te li studi.»

«Io sono sempre pronto a misurarmi con qualcosa di nuovo.»

Appare quindi plausibile che in presenza di una domanda esigente vi siano molte imprese che trovano conveniente lasciare una larga autonomia decisionale ai soggetti, anche perché ciò comporta da parte loro la disponibilità a farsi carico dei vincoli che richiedono capacità di affrontare in modo creativo i problemi (*problem solving*) e di raggiungere gli obiettivi programmati.

Valutazioni su autonomia e condizioni di lavoro (val. max = 5)	Cognitivi servizi imprese	Altri cognitivi
Può scegliere quando fare pausa	4,17	3,80
Può scegliere quando prendere le ferie	3,47	3,23
Può scegliere l'ordine dei compiti assegnati	3,60	3,25
Può scegliere i metodi di lavoro	3,92	3,53
Può scegliere velocità e ritmo di lavoro	3,54	3,19
Può scegliere l'orario di lavoro	3,48	2,86
Deve rispettare scadenze rigide	3,86	3,66
Deve rispettare obiettivi di risultato	4,26	3,88
Deve risolvere autonomamente gli imprevisti	4,66	4,16

3. RUOLO E SOGGETTIVITÀ DEI LAVORATORI COGNITIVI

3.1. Atteggiamenti e strategie d'azione

L'osservazione svolta ci prospetta un quadro articolato, che non è possibile racchiudere in un schema rigido e, anzi, vede convivere soluzioni non univoche. Gli elementi raccolti mostrano che la natura di questi attori determina condizioni di complessità sociale non facili da decifrare. Un indicatore rilevante delle strategie di questi soggetti riguarda la consapevolezza del contesto in cui operano. A questo riguardo, si rileva che i lavoratori cognitivi appaiono in grado di valutare spazi e condizioni della propria collocazione meglio di quanto alle volte non si supponga.

«Ho cambiato perché avevo voglia di misurarmi con qualcosa di nuovo, prima stavo bene, ma avevo assorbito tutto quanto era possibile per crescere»

«Sono contento perché ho dei notevoli riconoscimenti pur essendo precario.»

«Il lavoro mi piace molto, le condizioni non sono facili ma capisco che il mercato è difficile, bisogna fare tutti dei sacrifici.»

Sui comportamenti dei soggetti influisce l'idea che ci si trova spesso ad operare in contesti produttivi dove non vi è soggetto dominante, ma tutti utilizzano dei contributi specialistici/funzionali forniti da altri. Nel lavoro della conoscenza il "prodotto" è tipicamente un *out put* frutto di un processo interattivo, implicito ed esplicito, dove i diversi contributi si intrecciano e danno luogo ad un esito anche molto diverso da quello concepito all'inizio. Pertanto, si deve tener conto che ogni soggetto competente ha il potere di influenzare l'esito finale. Ovviamente, vengono più riconosciute le competenze che meglio corrispondono a tali criteri operativi, e su questo terreno si conferma che sono le competenze distintive dei lavoratori cognitivi quelle che appaiono più funzionali a tale scopo.

Competenze distintive dei lavoratori cognitivi (val. max. = 5)	Cognitivi servizi imprese	Altri cognitivi
Gestionali (autonomia, coordinamento, direzione, ecc.)	4,44	3,95
Relazionali (cooperazione, integrazione, attivazione altre risorse, autopromozione, ecc.)	4,67	4,12
Innovative/creative (grado complessità, creazione nuovi standard operativi, problem solving, ecc.)	4,73	4,02

Peraltro, come dicono alcuni intervistati,

«È importante nei luoghi di lavoro creare ponti e dunque anche opportunità.»

«La sfida, per noi, è di capire, e spiegare, che se la informazione è condivisa non si perde potere, ma se ne acquisisce di più.»

«La differenza la fa il mettersi in gioco, usare ogni progetto per verificare ciò che si sa fare.»

«Occorre avere voglia di mescolarsi con gli altri, di misurarsi, perché si lavora con le persone.»

Se sul terreno dei rapporti sociali i lavoratori sono coscienti della propria ridotta capacità di opporsi alle regole contrattuali, nelle loro risposte tengono conto del particolare rapporto che lega politiche del lavoro e cicli di riproduzione del valore. Secondo queste logiche, un'eventuale matrice conflittuale non va individuata nel recupero di approcci sindacali tradizionali, ma appare più produttivo valorizzare delle risorse che sono essenziali per sé ma anche per l'impresa: disponibilità all'apprendimento, uso delle competenze in senso distintivo, mobilità dei mezzi e dei saperi, controllo delle conoscenze accumulate, forme di solidarietà di base tra simili, condivisione delle informazioni, ecc.

«Il lavoro è interessante e sempre pieno di nuovi spunti, è coerente con le mie passioni ed interessi; accetto diritti e retribuzioni insufficienti perché è la situazione economica che è modesta, non c'è l'intento di sottopagare o sfruttare nessuno.»

«Hanno capito che devono concedermi molta autonomia, ho degli obiettivi minimi e scelgo come fare le cose. In sostanza sono libera, è un vero rapporto di collaborazione.»

Dispositivi di questo tipo vengono utilizzati anche all'interno di relazioni diseguali, profondamente diseguali, ed indicano una potenziale capacità di autodifesa superiore a quanto normalmente si crede. Da ciò discendono delle forme di opposizione, di resistenza e/o di autogoverno rispetto a quanto prescritto formalmente, che rendono il rapporto di lavoro regolato da criteri di scambio duttili, in qualche modo capaci di produrre un reciproco adattamento.

«Indipendentemente da quello che fai, da quanto ti danno, il bello di lavorare è crescere professionalmente e socialmente.»

«Qui tutto questo riconoscimento non c'è assolutamente e ne trarrò le conseguenze.»

Dentro questa dimensione complessa tali meccanismi possono produrre sbocchi molto differenziati. In alcuni casi emerge la preferenza per lo sviluppo di percorsi autonomi di ricerca, in altri si dà spazio alla manifestazione di istanze conflittuali, in altri ancora si è spinti a sperimentare, in modo implicito o esplicito, degli assetti organizzativi alternativi. Ad ogni modo, l'osservazione suggerisce di non costruire scenari troppo deterministici, sia riguardo gli elementi di sfruttamento e di deprivazione, sia riguardo le potenzialità di realizzazione del soggetto. Ciò non toglie che, almeno in linea teorica, si intravede la possibilità per i lavoratori cognitivi di fruire di condizioni di discrezionalità e di libertà maggiori dei lavoratori tradizionali. Nel caso ciò si realizzi, essi non sono al riparo da forme di sfruttamento, spesso intense anche per altre ragioni, ma sembrano potersi sottrarre ad un potere di comando esercitato in modo autoritario.

3.2. *Requisiti delle figure e nuova organizzazione del lavoro*

Le ipotesi di partenza della ricerca puntavano ad individuare atteggiamenti che potessero venir messi in relazione con la natura del lavoratore cognitivo. Forse questo può avere influito sulla nostra lettura, ma i dati mostrano con sufficiente evidenza la congruenza del profilo esteriore di questi lavoratori, soprattutto di quelli che abbiamo considerato di maggior pregio: elevato tasso di istruzione formale, padronanza di competenze largamente nuove rispetto all'ambiente circostante, saperi di tipo evolutivo, identificazione con il lavoro scelto, ecc.. A completare il quadro, altri elementi mostrano che questi soggetti hanno logiche di comportamento e strategie d'azione che tendono a caratterizzarsi in modo distintivo.

«L'approccio giusto è quello di lavorare "alla pari" senza bisogno di "particolari strumenti di comando.»

«Io delego mansioni e voglio iniziare ad allargare l'impresa coinvolgendo i collaboratori.»

«In ogni caso l'ambiente in cui si lavora spinge molto a coinvolgersi, e chi riesce ad emergere in genere ha tale propensione.»

«Il grado di soddisfazione negli ultimi anni è scemato con la standardizzazione del lavoro e delle mansioni: così cala il tuo grado di libertà e quindi anche la soddisfazione che il lavoro ti dà.»

Accanto a ciò, si segnalano anche manifestazioni di forte individualismo. Questa inclinazione propone una visione di sé e delle proprie esigenze che sembra poco incline ai sentimenti di solidarietà, ma in molti casi essa sembra da intendersi piuttosto come affidamento su di sé, voglia di mettersi alla prova, di far riconoscere le proprie capacità. Questo atteggiamento si combina bene con una disposizione a muoversi secondo un profilo di indipendenza, che vuol dire capacità di avviare progetti da soli, mostrarsi intraprendenti, disponibilità a tentare e sperimentare nuove soluzioni.

«Sono io il mio capo... a chi mi devo affidare? i colleghi sono importanti ma dove arrivo dipende da me.»

«Ho comunque responsabilità di tipo imprenditoriale e la contropartita sta nella spinta ad emergere con la soddisfazione di aver fatto da solo.»

«Il guadagno è dignitoso, ma se fossi rimasto come dipendente alla Zucchetti avrei preso di più e lavorato di meno.»

Inserirsi e muoversi su mercati così particolari comporta una certa dose di abilità tattica. Se occorre adattarsi a certe richieste è anche vero che su alcuni terreni la convergenza non appare problematica. A questo riguardo, si evidenzia che questi lavoratori manifestano una larga adesione ad un criterio, quello della mobilità, sia spaziale che di impiego, che ha un valore discriminante in questi ambienti. Questa disposizione non comporta, peraltro, un movimento poco orientato, giacché appare abbastanza chiaro che l'accettazione della mobilità deve essere combinata con una forte attenzione a focalizzare i propri obiettivi, per non correre il rischio di disperdere le proprie competenze. L'incapacità di definire bene i propri obiettivi è un limite che finisce per penalizzare le prospettive di crescita e di affermazione personale. In effetti, le figure eccessivamente mobili appaiono meno in grado di capitalizzare l'apprendimento e di trasformarlo nel presupposto di una crescita successiva.

In sostanza, una rappresentazione vivida di questi atteggiamenti mostra il profilo di figure coraggiose. Essi si muovono in modo determinato e aperto all'interno di contesti complessi, spesso penalizzanti, mostrandosi capaci di affrontare difficoltà e disagi anche in condizioni di solitudine e con scarse protezioni.

3.3. *Il senso del lavoro (costumi e comportamenti)*

La convergenza di traiettorie tra finalità del capitale e comportamenti soggettivi dei lavoratori cognitivi produce i suoi effetti in forme di strategia produttiva. Funzionale a questo scopo risulta la propensione di molti lavoratori cognitivi a mostrare un attaccamento al lavoro di tipo quasi imprenditoriale.

«L'investimento che faccio è sulla mia persona, sulla mia professionalità, sui rapporti da costruire. Poi, è ovvio che se diventasse una costante sarebbe un problema, perché bisogna anche vivere. La passione è fondamentale, però dipende da anche me.»

«Rispetto a quando lavoravo alle dipendenze di altri e con orari fissi non ho cambiato etica del lavoro, mantengo una giornata lavorativa molto piena e densa, talvolta lavoro la sera fino a tardi e nel fine settimana.»

«Rispetto a prima sono più rilassato e ho più stimoli. Mi organizzo il lavoro sapendo tutto quello che devo fare, riesco a calcolare i tempi giusti e le condizioni per finire bene le cose.»

«I tempi? per me ora viene in automatico, il lavoro mi piace e quando stacco, stacco.»

In effetti il confine tra lavoro subordinato e atteggiamenti imprenditoriali appare a volte sfumato. In questo quadro vengono come occultati i meccanismi di subordinazione, poiché il legame con l'attività, il suo contenuto e i meccanismi di identificazione favoriscono un forte investimento soggettivo. Il lavoro è sentito come proprio, prima che impegno e compito, e in base a questi motivi viene svolto con interesse e passione. Anche questo sentimento porta ad una riduzione del confine che separa vita e lavoro, come proiezione di sé e non solo come vincolo imposto.

È chiaro che queste condizioni riservano meno spazio in caso di conflitto alla soluzione della protesta (*voicce*), mentre è più facile che si arrivi a delle forme di *exit*, cioè di abbandono. La protesta in contesti ad elevato coinvolgimento emotivo appare poco funzionale, perché costosa, dispersiva, con riflessi reputazionali, a somma negativa.

«I conflitti che incontro li vivo come costruttivi. Nel lavoro ci sono sempre discussioni e confronti, anche tesi, ma è tipico delle dinamiche di gruppo: deve essere così se si vuole produrre qualcosa di nuovo.»

«Certo, nulla è rose e fiori, ma se c'è passione e voglia di andare avanti, costruire insieme, si va più o meno ovunque, magari in tempi più o meno lunghi.»

«A volte ci sono imprevisti, ma io sono testardo e se mi pongo un obiettivo, bene o male, lo raggiungo.»

«Lo ripeto, sono fondamentali la passione e la contentezza, perché se uno non è contento di lavorare, si guarda attorno.»

«Tenendo presente il momento di crisi io sono ottimista, in fondo anche se non è semplice uno si può anche spostare e io non escludo di farlo se la situazione lo impone.»

«Tendenzialmente, vorrei lavorare in Italia, ma sono aperto a qualsiasi proposta, non ho vincoli particolari, né problemi.»

3.4. La tecnologia come driver

Un ultimo carattere distintivo da segnalare di queste figure è la focalizzazione sulle componenti tecnologiche del proprio lavoro. Non si tratta necessariamente di riconoscere in ogni attività la dominanza di queste componenti, ma è viva la consapevolezza che la tecnologia svolge un ruolo cruciale ed è necessario padroneggiarne le dinamiche. Ciò ha riflessi sugli schemi mentali che vengono utilizzati, con la propensione ad applicare alle strategie d'azione le variabili che sono tipiche dei processi di sviluppo tecnologico: innovazione, diffusività delle relazioni, flessibilità, cumulatività delle conoscenze e loro scalabilità, attitudine a creare connessioni, trasferibilità, ecc..

«È necessario avere un approccio multidisciplinare al lavoro (tecnologia, semiotica, semantica, antropologia).»

«È bello lavorare così perché hai come indole quella di abbattere le barriere disciplinari.»

«Questo tipo di attività ti porta a sperimentare nuove soluzioni, a cercare risposte in altri campi del sapere.»

«Occorre assorbire tutto quanto è necessario per continuare a crescere.»

La centralità della tecnologia ha come risolto l'attenzione per lo sviluppo dei saperi. Tutte le figure immerse nel circuito del lavoro cognitivo, pregiato e meno, riconoscono l'importanza di stare al passo con i processi innovativi. Ciò ha riflessi importanti in termini di considerazione del proprio lavoro, che viene valutato o meno a seconda di queste potenzialità, ma anche rispetto le attese per opportunità che devono essere riconosciute dagli istituti contrattuali.

SOGGETTIVAZIONE, DIMENSIONI SOCIALI E PERCORSI DI VITA DEL LAVORATORE COGNITIVO

FEDERICO CHICCHI

La *cognitivizzazione* del lavoro, ovvero l'utilizzo diffuso di risorse e competenze di tipo immateriale nei processi di valorizzazione, rappresenta oramai un processo strutturale e trasversale al mondo del lavoro contemporaneo; processo che attraversando e innervando le pratiche e le esperienze soggettive di lavoro - seppur in modi e forme differenti a seconda dei contesti - ne altera profondamente, rispetto al passato, le forme, le funzioni e le modalità di esercizio. Il rapporto tra *lavoratore* e *lavoro*, così come si era organizzato secondo il modello "operazionale", o "astratto" del lavoro, basato sulla loro progressiva separazione, viene dunque rimesso in discussione dalla crescente e continua iniezione di nuovi saperi professionali all'interno di tale rapporto. Il lavoro cognitivo, in tal senso, è in primo luogo descrivibile come un ri-articolarsi di questo rapporto, che viene oggi a essere *ricombinato* nel senso di una ri-soggettivazione del lavoro. L'esito principale è, dal punto di vista del lavoratore, il ritorno di un forte e deciso investimento personale sull'esperienza produttiva.

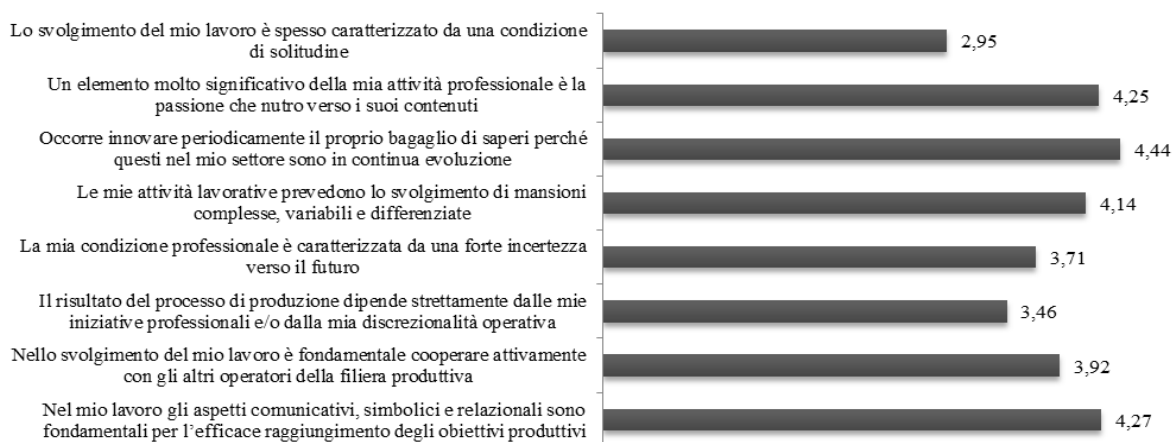
I dati empirici che abbiamo rilevato nel corso della nostra ricerca hanno messo in evidenza come tale processo (ovviamente in un contesto di scarsità crescente dell'occupazione) si dia in primo luogo nei termini di un nuovo "attaccamento" al lavoro. Quasi l'80% dei casi del nostro campione ha, infatti, dichiarato, tra l'altro e ad esempio, che *il lavoro è ancora oggi il principale spazio per il riconoscimento sociale*. Ma di quale lavoro si tratta? A quale concetto, idea, immaginario del lavoro si riferiscono gli intervistati? Su questo punto, così rilevante ai nostri scopi, dovremo soffermarci e quindi necessariamente tornare in seguito.

Un'altra dimensione fondamentale del processo di *cognitivizzazione* del lavoro è quella che inerisce alla profonda trasformazione della tradizionale relazione tra *tempo* e *valore* all'interno dei processi di produzione. Il *tempo libero* e il *tempo di lavoro* (o se si preferisce il tempo riproduttivo e produttivo) tendono, infatti, oggi nella esperienza soggettiva a confondersi irrimediabilmente, rendendo molto complicato tracciare tra loro dei confini precisi e delineare, quindi, una non arbitraria contabilità del valore. Il tentativo del capitalismo di produrre e applicare un criterio di *astrazione* generale sui diversi tempi sociali per tornare (con un ennesimo trucco, evidentemente) a far aumentare la produttività del lavoro, produce, in tal senso, un'*ambivalenza* di fondo.

In primo luogo, si allarga e si approfondisce l'ampiezza dello sfruttamento del lavoro, che si determina come maggiormente pervasivo e capillare sul piano della richiesta soggettiva di prestazione (che spesso travalica nelle cosiddette fenomenologie del *lavoro gratuito* cui ci si presta nella speranza di poter migliorare progressivamente e in prospettiva di carriera la propria condizione) e, al contempo, risulta sempre più difficile da contrastare ricorrendo alle tradizionali strategie del conflitto sindacale e alle forme classiche di rappresentanza. Le ragioni non sono ovviamente semplici da circoscrivere ma certamente su tale e complessivo indebolimento politico e sociale del lavoro, influisce anche il fatto che le carriere dei lavoratori sono maggiormente orientate individualmente, segmentate, intermittenti e molto disarticolate rispetto ai tradizionali luoghi di sindacalizzazione. Tale "confusione" spaziale e temporale del lavoro sedimenta però, è bene sottolinearlo, anche nuove traiettorie di soggettivazione del lavoro, in altre parole delle *linee di fuga* dal lavoro cosiddetto salariato (dai suoi pervasivi ed eteronomi dispositivi di sfruttamento) che schiude, a nostro avviso, soprattutto nelle professioni cognitive di medio-alto profilo e nelle più giovani generazioni, un orizzonte culturale e valoriale del lavoro radicalmente trasformato rispetto al recente passato. Il lavoro così come siamo stati abituati a pensarlo nel cosiddetto secolo breve, almeno sul piano soggettivo, pare infatti non esistere praticamente più.

Il farsi sempre più prossimo del lavoro alle singolari *vocazioni* personali, fino alla *scrittura* di questo direttamente in seno al tema intimo e soggettivo del desiderio di ciascuno ad esprimere i propri talenti, spinge, infatti, i lavoratori a costruire processi di *identizzazione* maggiormente complessi rispetto al passato, che rimescolano a tal punto tra loro passioni, diritti, aspettative simboliche e materiali fino a rendere permeabili i confini delle loro diverse e tradizionali sfere di definizione sociale. È qui, in seno alla questione della "responsabilità" verso il valore della propria autorealizzazione personale, che si apre allora lo spazio soggettivo, intrinsecamente ambivalente, del lavoro cognitivo: da un lato spazio di faticosa e auto-centrata realizzazione personale, dall'altro spazio inedito di *umiliazione* del lavoro.

Fig. 1 - Quanto ritieni corrispondenti rispetto alla tua condizione attuale le seguenti affermazioni? (punteggi medi, 0 minimo, 5 massimo)



Fonte: Indagine "Elaborazione. Un'esplorazione tra i lavori cognitivi in Italia"

Come è possibile evidenziare dalla lettura del grafico, e questo a prescindere dai settori di attività considerati, appare con nettezza come gli assi di definizione soggettiva della attività lavorativa cognitiva siano sostanzialmente tre: la *passione verso il proprio lavoro*, l'*incertezza occupazionale* e la necessaria *innovazione continua dei propri saperi professionali*. I rapporti e le modalità di articolazione tra questi tre campi fondamentali di definizione del lavoro cognitivo, rappresentano a nostro avviso in estrema sintesi la *cifra* della posta in gioco (economica, sociale ma anche politica) che ci troviamo ad affrontare oggi.

In particolare, i dati quantitativi a nostra disposizione hanno sottolineato come nell'esperienza soggettiva del lavoratore cognitivo questi tre aspetti siano fortemente correlati tra loro, determinando nelle loro relazioni valori statistici estremamente significativi¹. In estrema sintesi, e per essere più chiari rispetto a questo punto, i dati elaborati in proposito mettono soprattutto in forte rilievo che più il lavoro è investito e caratterizzato da elementi espressivi e vocazionali più cresce, fortemente, il bisogno di formazione e innovazione continua dei propri bagagli professionali. Questo ci pare uno dei nodi teorici e definitori fondamentali della nostra ricerca sul lavoro cognitivo.

In altri termini, e più in generale: la soggettività, proprio perché oggi rappresenta, contrariamente al passato e alle sue mute e oggettivate catene meccaniche di montaggio, un elemento fondamentale del lavoro contemporaneo (ad esempio per sostenere la necessaria e continua domanda di innovazione di processo e di prodotto), appare essere, in questo nuovo scenario, la posta in gioco fondamentale della produzione del valore della "fabbrica sociale" postfordista. Senza il coraggio di assumere fino in fondo un'analisi del processo contemporaneo di produzione che riconosca l'assoluta urgenza di tale dimensione, non ci sembra possibile dire molto sulla *cifra* presente del lavorare. *Cifra* ambivalente come in parte già sostenuto e per certi versi, addirittura, contraddittoria. Il lavo-

¹ La tabella di correlazione tra variabili prodotta in sede di ricerca ha evidenziato come i valori positivi più elevati e significativi tra le variabili siano quelli riguardanti il rapporto tra *l'innovazione periodica e continua delle proprie competenze professionali* e la *passione nutrita verso il proprio lavoro* (+ 0,45), il secondo termine della correlazione qui appena considerato risulta inoltre, e in modo particolarmente significativo, inversamente correlato con la dimensione della monotonia/ripetitività del lavoro (- 0,45). In altri termini maggiore sarà l'importanza attribuita soggettivamente alla passione dell'attività esercitata, minore sarà l'espressione di monotonia e ripetitività espressa nei confronti del proprio lavoro dagli intervistati. Inoltre un altro dato molto indicativo in termini di rapporti tra variabili è la rilevanza attribuita agli *aspetti simbolici e comunicativi del proprio lavoro* e l'importanza attribuita alle *dimensioni di cooperazione professionale*, tali variabili risultano, infatti, anch'esse fortemente correlate positivamente tra loro (+ 0,38). Un elemento di disagio molto significativo, anche sul piano di una potenziale azione di rappresentanza, che le correlazioni mettono significativamente in luce, riguarda, infine, la questione dei sempre più intensi ritmi di lavoro che i lavoratori cognitivi devono sostenere lungo il corso della loro carriera professionale. In particolare, in presenza di ritmi di lavoro molto intensi, si accompagna (nel senso di una forte correlazione positiva) la forte rigidità delle scadenze di consegna dei lavori (+ 0,44). Questo dato mostra in maniera *decisa* come l'esperienza di lavoro "cognitiva" sia tutt'altro che scevra da problematicità e come la maggiore "autonomia" produttiva metta in moto, spesso e volentieri, criticità soggettive che necessiterebbero di interventi di tutela mirati. Si tenga inoltre presente in proposito che più del 60% del campione della ricerca ha dichiarato come lo svolgimento del proprio lavoro comporti ritmi di produzione *molto o moltissimo* intensi.

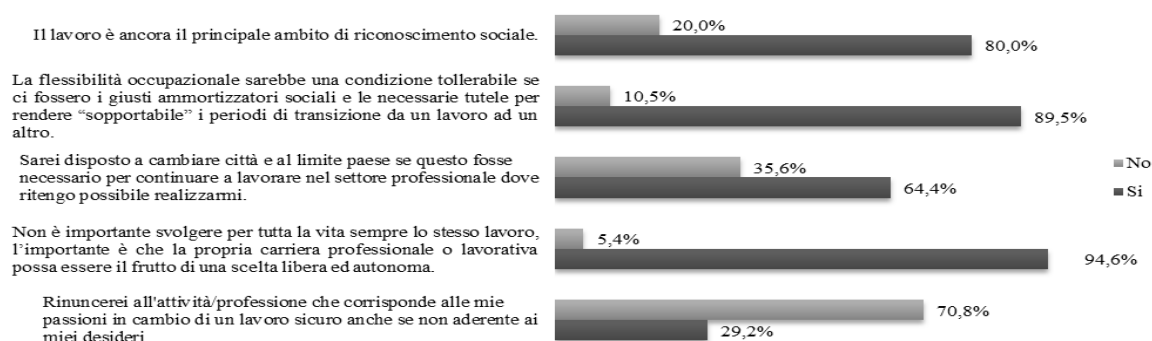
ratore cognitivo da un lato, infatti, scrive il suo destino lavorativo dentro un processo che richiede un'innovazione continua, riflessiva e sempre aperta alla contingenza – e dunque assume una postura rispetto al lavorare tendenzialmente più indipendente, oltretutto incentrata sulle proprie aspirazioni – dall'altro, per generare valore e acquisire i saperi che gli servono, deve iscriversi, senza poterne fare a meno, all'interno di pratiche e relazioni complesse di cooperazione sociale e condivisione, che i nuovi paradigmi del digitale rendono disponibili in modi nuovi e grazie alla rete anche su scale territoriali globali.

La soggettivazione di un lavoro che si fa sempre più cognitivo, dunque, implica livelli di autonomia, mobilità e flessibilità operativa crescenti, e senza dubbio il processo di individualizzazione e flessibilizzazione delle carriere che ne deriva, aumenta il rischio di frammentazione anche all'interno del lavoro tradizionale.

Un'altra contraddizione fondamentale interna al lavoro cognitivo del nostro Paese è quella che vede, da un lato, la retorica dominante assumere l'importanza di tali risorse/abilità professionali come fondamentali per lo sviluppo delle economie locali e/o nazionali e, dall'altro, la quasi totale assenza di promozione sociale ed istituzionale di politiche e dispositivi di tutela e garanzia dei nuovi lavori. Anche per quest'ultima, non poco rilevante ragione, d'altra parte, non si può perdere di vista il fatto che l'attività di produzione cognitiva disegna uno spazio pubblico (tutto ancora da costruire) inedito, che se colto per tempo può diventare uno spazio straordinariamente fecondo di opportunità per il futuro del lavoro prima, e del sindacato poi.

La ricerca i cui dati cercheremo qui di commentare, mostra che tale ambivalenza va assunta in tutta la sua profondità/complessità, per evitare che la nuova *condizione* di lavoro venga interpretata solamente come l'esito di un processo corruttivo del lavoro dipendente (nel senso di un suo tendenziale diventare *fittizia* impresa individuale) e delle sue forme di solidarietà tradizionali. È un errore che facilmente e inesorabilmente si rischia oggi di correre, una trappola interpretativa che occorre assolutamente tentare di evitare. Il fatto rilevante che ci interessa qui sottolineare è allora che, nonostante questi stessi lavoratori siano difficilmente collocabili nelle categorie giuridiche e/o statistiche del lavoro tradizionale e che siano sempre di più spinti a rappresentarsi come una forma particolare di impresa individuale (o per dirla con la retorica neoliberale come *capitale umano*), essi non sono affatto riconducibili (o per lo meno non lo sono nella maggioranza dei casi, come i nostri dati mettono molto bene in rilievo) dentro un universo valoriale di tipo radicalmente cinico e/o individualistico. Uno degli aspetti di maggior interesse che emerge della nostra banca dati è infatti che il lavoro cognitivo definisce un rapporto sempre più stringente tra la dimensione "tecnica" (caratterizzata dalla centralità del paradigma della rete e del linguaggio digitale) e l'organizzazione necessariamente sociale della sua filiera *ri*-produttiva. In particolare, ci pare indicativo il rapporto sempre più stretto tra nuovi strumenti di lavoro e abilità incorporate nel lavoratore sotto forma di saperi, conoscenze e disposizioni/opportunità cooperative (quello che in una parola di gran voga si definisce il *networking*). In altri termini, e più specificamente, gli strumenti professionali dei lavoratori cognitivi non sono più, come sovente accadeva nel lavoro industriale, separabili e opponibili al lavoratore stesso. creare

Fig. 2 - Con quali delle seguenti affermazioni ti senti di concordare?(valori percentuali)



Fonte: Indagine "Elaborazione. Un'esplorazione tra i lavori cognitivi in Italia"

D' Gli esiti della ricerca mostrano che lavoro e mezzi di produzione si ricompongono nel corpo e nella mente del lavoratore cognitivo; in termini marxiani potremmo dire che il *capitale variabile* e il *capitale costante* nella produzione basata sull'impiego di risorse cognitive di diversa natura tendono a ricomporsi nei corpi dei lavoratori stessi, sottoforma di saperi generali e particolari competenze relazionali, digitali e cognitive. Questo aspetto diventa molto importante se consideriamo che questi stessi strumenti cognitivi hanno bisogno, per essere efficaci

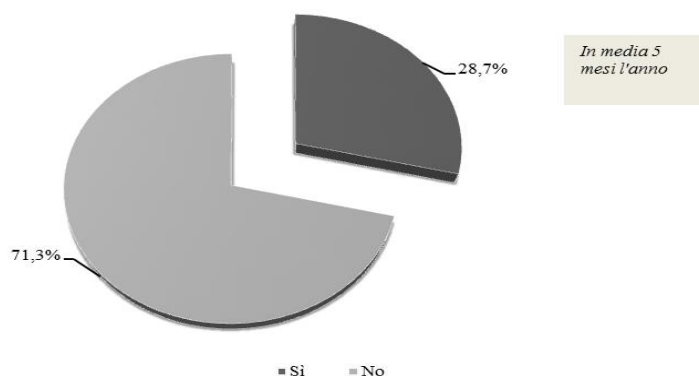
ed operativi, di iscriversi in un circuito di produzione e riproduzione che è intrinsecamente sociale, in quanto basato sulla loro condivisione -tra i diversi utilizzatori- e sulla loro propagazione -nei differenti contesti d'uso e ri-uso (Rullani, 2004).

La centralità dell'elemento soggettivo conferisce dunque al lavoratore cognitivo un'inedita disposizione, o postura sociale, che da un lato modifica in profondità il modo in cui il lavoro entra a far parte della esperienza sociale, e dall'altro lato disaggrega il collettivo non per disfarsene in modo assoluto ma per riconfigurarla secondo linee di organizzazione che disegnano il profilo di nuove connessioni sociali e di nuove pratiche solidaristiche (che certamente per fare "consistenza" sociale andrebbero stimulate, sostenute e promosse anche sul piano istituzionale).

In particolare, è doveroso evidenziare come più del 70% dei rispondenti (Fig. 2.) abbia dichiarato che non riprenderebbe alla attività professionale desiderata in cambio di una occupazione fissa e sicura (il dato è impressionante e parla da solo) e al contempo come l'89,5% dei soggetti intervistati abbia espresso un giudizio non negativo verso la flessibilità nel momento in cui fossero predisposti adeguati e complementari dispositivi di protezione sociale.

Altra parte, tale nuova *postura* del lavoro (Masiero, Chicchi, 2014), come prima anticipato, espone inevitabilmente il lavoratore cognitivo – e non solo come si era creduto in passato all'inizio della sua carriera – al rischio di una condizione di preoccupante fragilità occupazionale e sociale (si veda a questo proposito la Fig. 4 a pag. 72, del contributo di Daniele Dieci "Una lettura dei lavoratori cognitivi attraverso i dati del questionario").

Fig. 3 - Nell'ultimo anno hai vissuto periodi nei quali non hai percepito reddito/compensi? (valori percentuali)



Fonte: Indagine "Elaborazione. Un'esplorazione tra i lavori cognitivi in Italia"

Un altro dato a nostra disposizione in proposito indica la rilevanza dell'incertezza nelle carriere del lavoro cognitive, in particolar modo dalle risposte alla domanda n. 24 del questionario utilizzato per la raccolta dei dati (Fig. 3) emerge con chiarezza come quasi un terzo delle carriere professionali dei rispondenti siano state caratterizzate, nell'ultimo anno di riferimento, da una fase di intermittenza del reddito da lavoro.

Questa questione tutt'altro che secondaria, nell'esperienza soggettiva dei lavoratori cognitivi, appare essere una condizione trasversale ai contesti professionali e quindi *per lo più generalizzabile* e proprio per questo nell'analisi statistica tale variabile non risulta correlata significativamente a nessun'altra variabile particolare. In questo senso ci pare che essa segnali un'urgenza fondamentale e trasversale al lavoro postfordista: quella di adeguare le tradizionali pratiche di rappresentanza e tutela del lavoro a questa tipologia di lavoratori che si muove in ottica che ci pare possibile definire *post-salariale*, o se si preferisce, *neo-salariale*. Intendo qui con salariale la centralità attribuita e attribuibile al contratto di lavoro standard a tempo indeterminato e la prevalente eteronomia dell'esecuzione del lavoro. Ma anche una domanda di tutela prevalentemente rivolta all'ambito lavorativo e di difesa del salario. Da questo punto di vista i dati ci impongono, mi pare, di guardare al lavoro e alla sua promozione sociale con occhiali che sappiano tenere assieme i diversi momenti di progettazione della carriera di vita delle soggettività sociali. Portando una particolare attenzione ai momenti di passaggio tra lavoro e non lavoro, tra formazione e lavoro e tra nuove esigenze sociali ed esigenze professionali, assumendo fino in fondo la posta in gioco della trasformazione cognitiva del lavoro contemporaneo.

L'essere immersi in un contesto che è per definizione molto variabile nelle opportunità e nelle qualità dell'offerta, non necessariamente d'altro canto, comporta un atteggiamento di timore o di preoccupazione. Quest'ultima, considerata in una prospettiva sindacale, non pare immediatamente collegata alla forma contrattuale del lavoratore o al suo ambito prettamente regolativo. Non è quindi solamente su questo versante (regolativo e occupazionale) che ci

pare utile immaginare di soffermare l'azione di protezione sociale del lavoro nei prossimi anni. Come sostiene molto efficacemente Emiliana Armano (2013), nel lavoro cognitivo, per lo più, «sono le relazioni interpersonali che si rivelano essere una risorsa eccellente per sopravvivere e che contemporaneamente costituiscono il veicolo fondamentale di disciplinamento delle relazioni di lavoro. Si tratta, infatti, di relazioni interpersonali e amicali (nel senso di legami deboli) che si affiancano e intrecciano alle relazioni formali. Così le regole dei contratti di lavoro continuano formalmente a sussistere, ma valgono anche altre regole che sono informali e fluide ma ferree».

La passione, i desideri, i talenti, i saperi attraversano, inoltre, i lavoratori cognitivi fino a prodursi come vere e proprie *istanze di soggettivazione*, che si esprimono attraverso la definizione di un *habitus* fortemente legato all'esercizio delle attività e agli obiettivi professionali di volta in volta prefissati. Occorre d'altronde avere ben chiaro che «si tratta di questioni non immediatamente evidenti e che non possono essere eluse, né essere confuse con una generica passione, tanto meno con il professionalismo o con il desiderio di fare impresa, che sono cose diversissime» (Ibidem).

Per tentare di riassumere e puntualizzare potremmo allora in conclusione affermare:

- La soggettività che entra in gioco in questo rinnovato rapporto di lavoro assume una postura inedita che non è collocabile in modo privilegiato in un gruppo professionale o in una categoria occupazionale specifica. Questa postura è infatti per lo più trasversale alle condizioni formali del lavoro e delinea i confini di uno spazio del lavoro radicalmente nuovo, in termini economici, sociali e culturali.
- Il lavoro idealmente diviene non l'attività attraverso la quale organizzare la propria sopravvivenza ma lo spazio dove produrre la propria soggettivazione sociale particolare. Lo spazio che circonda il lavoro cognitivo è dunque uno spazio *affettivo* oltre che meramente strumentale e produttivo. La qualità e la proprietà della produzione capitalistica postfordista passa quindi dal modo in cui il lavoro e i saperi ad esso connessi riescono ad *affettare* l'esperienza professionale e/o lavorativa dei soggetti.
- La *linea di fuga* che tale postura muove verso la fuoriuscita del lavoro salariato va nella direzione di confondere l'attività di prestazione lavorativa tradizionale con il farsi impresa del lavorare. La sostanziale novità del panorama economico e sociale che il lavoro cognitivo mette in gioco non può riassumersi però né all'interno di una nuova forma flessibile di *neosalariizzazione* né all'interno delle tradizionali categorie di lavoro autonomo. Si tratta invece di riconoscere che si diffondono sempre di più sul mercato del lavoro posture di lavoro inedite, che rispetto alle condizioni classiche di lavoro esprimono la proliferazione di nuove figure *ibride e instabili* (oltre che oscillanti) rispetto ad esse².
- Perché i lavoratori cognitivi dovrebbero assumere una postura così dislocata rispetto a quella del cosiddetto lavoratore industriale (il celeberrimo *breadwinner*) che assumeva il suo spazio privilegiato all'interno della occupazione stabile e full time? Molto banalmente credo si possa rispondere che tale esito sia, da un lato, il risultato di una strategia soggettiva di *coping* nei confronti della dilagante instabilità del lavoro e/o precarietà (un modo di assumerne il principio di realtà) e dall'altra perché permette di centrare meglio il processo di soggettivazione su quelle qualità espressive e soggettive che caratterizzano il *discorso* produttivo e sociale postfordista. Inevitabile allora che il mondo della produzione cognitiva di valore diventi un terreno rilevante della sfida personale alla tutt'altro che scontata condizione di inclusione sociale (oltre che terreno di nuove modalità intensive di sfruttamento).

Il disegnarsi e tendenzialmente generalizzarsi di una nuova postura del lavoro apre dunque la sfida al governo delle contraddizioni o fratture che si producono in suo seno. Compito fondamentale del sindacato sarà allora quello di assumersi l'onere di giocare un ruolo nel cuore di queste stesse contraddizioni.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Armano E. (2013). Intervento in *Dialoghi cognitivi*, su sito della ricerca *elaborazione.org*. <<http://www.elaborazione.org/dialoghi-cognitivi/emiliana-armano/>>.
- Chicchi F. e Masiero N. (2014). "Posture e imposture del lavoro cognitivo. Pensare la pratica sindacale nel capitalismo delle reti e dei saperi", *Economia e società regionale*, XXXII (1). Milano: FrancoAngeli, pp. 90-115.
- Rullani E. (2004). *La fabbrica dell'immateriale*. Roma: Carocci.

² Le risposte degli intervistati alla domanda n. 15 del questionario (*Svolgi l'attività come imprenditore?*) indicano in proposito una piuttosto chiara auto definizione della propria attività lavorativa: solo il 12,7% dei rispondenti, si è, infatti, dichiarato imprenditore.

LAVORO COGNITIVO E PROCESSI DI APPRENDIMENTO

FRANCO BORTOLOTTI

INTRODUZIONE

I lavoratori cognitivi si caratterizzano per mantenere una posizione, talvolta duplice, sulla frontiera della conoscenza. Parliamo di “frontiera della conoscenza” per analogia con la “frontiera dell’innovazione”, ma il concetto di conoscenza è molto più complesso; vogliamo dire che il lavoratore cognitivo si caratterizza per essere, dover essere, in continuo contatto con luoghi e situazioni in cui la conoscenza cambia, si evolve, si organizza e si redistribuisce. Prima conseguenza è che il lavoratore cognitivo deve curare continuamente e con particolare attenzione lo stato delle sue competenze e conoscenze, se non anche quello di altri (formatori, docenti e ricercatori, in particolare, hanno questo ruolo sociale, di diffusori / moltiplicatori di conoscenze). Se la frontiera dell’innovazione è il “luogo” in cui si osserva un processo cumulativo di generazione di innovazioni fra loro concatenate, per “frontiera della conoscenza” intendiamo l’insieme delle conoscenze inserite in un contesto evolutivo, generativo di nuove conoscenze, inclusa la rielaborazione della conoscenza informale e la sua continua ricomposizione nei tessuti di piccola impresa (o nei laboratori delle grandi imprese e nei *network* innovativi).

Formatori, docenti e ricercatori sono poi, appunto, i titolari di un ruolo duplice sulla frontiera della conoscenza perché la trasmissione delle competenze e delle conoscenze costituisce il *core* del loro ruolo sociale, un *core* che richiede loro, ovviamente, un aggiornamento continuo sul contenuto delle conoscenze e delle competenze da trasmettersi (dove trasmettere non è mai un processo puramente standardizzabile e passivo), ma richiede e suggerisce una capacità di reinventare punti di vista che prepara e favorisce nuovi progressi cognitivi¹.

Parlando di competenze, conviene notare l’estrema variabilità della valutazione della loro essenza e rilevanza. Possiamo ad un estremo ricordare il contributo di Le Boterf (1998), che definisce le competenze come comportamenti professionali che implicano una combinazione di risorse degli individui quali conoscenze, *know how* e abilità cognitive, che, nella *black box* dei singoli individui, producono comportamenti socialmente (cioè nelle imprese, o nelle comunità professionali) validati come efficaci, al cui centro ci sono delle attività chiave. È dunque un quadro concettuale non necessariamente “rigido”, ma molto strutturato, e per certi versi gerarchico. In questa luce potremmo definire i lavoratori della conoscenza come quelli che sviluppano in particolare due dei lati del “triangolo delle competenze” in modo particolare: le conoscenze, ma anche le abilità cognitive.

Nella visione ottimistica di Richard Florida (2003) il nuovo soggetto sociale dell’economia della conoscenza è la “nuova classe creativa”, i cui membri tra l’altro si caratterizzano per saper condurre una “vita esperienziale”, in cui la quotidianità, il tempo libero, la “vita della strada” sono incorporati nel bagaglio di competenze del lavoratore creativo.

Guy Standing (2012, pagg. 192-196) sostiene invece che fondamentalmente, nella società dell’informazione, l’enfasi sulle competenze è retorica, volta a plasmare i comportamenti dei lavoratori proprio quando il “ritorno” dell’investimento in conoscenza va a decrescere. Secondo questa visione è proprio delle nostre società, che crescono intorno ai processi di precarizzazione del lavoro, la diffusione di una formazione centrata non più sul sapere tecnico ma sull’impiegabilità e sullo “scoraggiante sforzo di fare impressione”. La crescente rilevanza delle attività “di contorno”, e dunque la crescente rilevanza delle competenze comportamentali, di autodisciplina, di “sapersi arrangiare”, di gestione dell’adattamento emotivo e cosmetico, in un quadro di crescente incertezza rispetto all’efficacia della formazione in generale, non sono caratteristiche delle “fasce basse” del mercato del lavoro: “più qualificato è il lavoro, più probabile diventa il fatto che in esso vi siano progressi per i quali sarà richiesta nuova formazione”, ma “più si è formati, più facilmente le nostre competenze diventano, per così dire, “incompetenti” e “dequalificazione” è il termine più adatto a descrivere la situazione”, un clima di stress crescente, in cui il lavoratore deve “essere all’altezza (...) delle prestazioni che si dovranno fornire in futuro”, in

¹ Sulla complementarietà e non separazione fra ricerca e trasmissione del sapere: cfr. anche Kapitsa (1979).

realtà sconosciute. Colletis e Dieuaide (2005) fanno risalire la stessa emersione del concetto di “competenza” ad un modo per “rammendare” i buchi lasciati aperti dalla crisi del fordismo nella trama dell’organizzazione del lavoro, investendo l’individuo-lavoratore di responsabilità crescenti (e scaricando su di lui il rischio di impresa) e sostenendo la de-collettivizzazione del rapporto con il lavoro degli individui.

1. I PROCESSI DI APPRENDIMENTO

Un filo che percorre tutto lo svolgimento del nostro lavoro è che il processo di arricchimento cognitivo del lavoro riguarda ambiti più ampi di quelli che sono solitamente riconosciuti. La nostra analisi conferma che la centralità dei processi di sviluppo cognitivo va ben al di là del “lavoro della conoscenza”. Riferimenti allo sviluppo delle competenze come aspetto critico, si trovano sia con riguardo al nucleo centrale del lavoro cognitivo, che negli aggregati più “periferici” della nostra indagine (e probabilmente sarebbero confermati anche in indagini riferite ad altri segmenti del mercato del lavoro). Per questo motivo è essenziale analizzare le differenze, anche in termini di rilevanza e intensità della conoscenza, che caratterizzano il lavoro cognitivo più idealtipico, ma senza trascurare un fenomeno che estende, pur in forme attenuate, dimensioni di lavoro cognitivo ad altri segmenti del mondo del lavoro.

Questi elementi segnalano che *il tema dell’apprendimento riveste un ruolo sempre più centrale nelle strategie professionali, soprattutto delle nuove generazioni di lavoratori*. La ricerca mostra che è effettivamente in atto una progressiva diffusione della domanda di sostegno continuo delle competenze.

L’indagine attribuisce questo orientamento alla quota di persone che danno un valore elevato alla affermazione “occorre innovare periodicamente il proprio bagaglio di saperi perché questi nel mio settore sono in continua evoluzione”. Le risposte sono largamente coerenti, e positive, tra i lavoratori cognitivi (fatto 5 il punteggio massimo, raggiungono una media del 4,63). Tuttavia, anche le figure di buona qualificazione che pur non possono essere qualificate come cognitive, riconoscono la centralità che va attribuita al rinnovamento e al sostegno dei saperi posseduti. È interessante rilevare, peraltro, che la differenza tra i lavoratori cognitivi con caratteri più marcati e gli altri è ancora più significativa per aspetti che rappresentano un corollario del profilo professionale: essi riguardano “l’intensità delle relazioni”; “la complessità e differenziazione delle mansioni”; “l’investimento emotivo sul lavoro” (la “passione”). Se ne potrebbe dedurre, in altri termini, che il lavoro cognitivo è tale non tanto perché incrementa (rispetto ad altri tipi di lavoro, “non cognitivo” o “meno cognitivo”) il volume di conoscenza che tratta, quanto perché la connette sistematicamente ad altre dimensioni del lavoro grazie ad un *surplus* di “investimento emotivo”.

Il ruolo dei processi di apprendimento, come preconditione per la crescita delle competenze, assume un grande rilievo anche in termini di *strategie di vita* dei lavoratori; la “crescita delle competenze”, fra le “strategie professionali” per il futuro, è la voce più citata (seguita da “miglioramento del reddito” e da “ricerca di ambienti cooperativi...”). Se l’orientamento dei lavoratori cognitivi in questa direzione (accumulare competenze nel corso della vita professionale) è molto marcato, anche per il resto dell’universo analizzato il tema dell’apprendimento ottiene un elevato riconoscimento. Che si tratti di una “disposizione” che intercetta le aspettative di larghi strati di lavoratori è dimostrato significativamente dal fatto che il valore della “cultura” è il più citato dai soggetti indagati (seguito da libertà, solidarietà, uguaglianza, pace). Anche in questo caso si tratta di un valore non specifico, ma pervasivo (ossia che troviamo in tutte le funzioni lavorative, ma più spesso nei – potremmo dire a partire dai – lavoratori della conoscenza idealtipici).

Più controverso appare il risultato rispetto alle modalità che possono garantire e sostenere nel tempo questi processi di apprendimento (v. Tab. 1). Per la gran parte dei rispondenti, il canale privilegiato di acquisizione delle competenze è la formazione dal basso di “esperienze professionali” (82%).

Anche il lavoro cognitivo in senso stretto, pur collocandosi vicino alla frontiera delle conoscenze di tipo formale, non sfugge a questa sorta di regola ferrea della centralità (in Italia) attribuita alle esperienze pratiche. Peraltro, è significativo che i lavoratori cognitivi, rispetto agli “altri”, diano un forte peso alla “condivisione all’interno della comunità professionale” (66%), a marcare l’emergere di traiettorie che iniziano a prendere le distanze dai modelli consueti.

Tra i percorsi considerati genericamente rilevanti vi sono quelli di “autoformazione su testi” e di “apprendimento formale”. Ovviamente, questo ultimo aspetto registra la specificità del lavoro cognitivo di alto livello, che prevede percorsi universitari, o post-universitari, di formazione, cui si affianca sovente l’inserimento in una comunità professionale che sedimenta esperienze pregiate.

Il lavoratore cognitivo “puro” sembra sentire in maniera decisamente più spiccata la necessità di canali di arricchimento che tengano insieme sia la dimensione formale sia quella tacita del ciclo della conoscenza. Solo poco più dell’1% giudica non rilevante alcun tipo di formazione.

La ricerca segnala, infine, delle differenze tra lavoratori cognitivi con caratteri cognitivi più marcati ed altri lavoratori sul piano dell’accesso alla formazione, e relative spese. Un terzo dei lavoratori cognitivi indica che nel corso dell’ultimo anno ha dovuto sostenere spese per la formazione (tale quota scende a poco più di un quinto fra gli altri). Ciò riflette anche un diverso senso di necessità di questi percorsi. Mentre l’attività di formazione e autoformazione è data in un certo senso per scontata fra i lavoratori cognitivi: infatti la “possibilità di dedicarsi alla formazione” non costituisce un problema o una criticità, negli “altri” il processo formativo suscita più evidenti forme di inerzia e di affaticamento.

Tab. 1 - Canali di acquisizione delle competenze (valori %)

	Cognitivi	Distanza da altri
Percorso formale (Università, Master)	52,6%	20,2%
Corsi di formazione	39,8%	3,3%
Reti/ associazioni professionali	26,5%	9,5%
Percorsi di autoformazione su web	45,8%	11,1%
Percorsi di autoformazione su testi	58,6%	17,6%
Esperienze professionali	81,9%	21,8%
Condivisione nella comunità professionale	66,3%	23,2%
Nessuna formazione	1,6%	-0,9%

Fonte: Indagine “Elaborazione. Un’esplorazione tra i lavori cognitivi in Italia”

2. LA COSTRUZIONE DELLE COMPETENZE E LA STRATIFICAZIONE PROFESSIONALE DEI LAVORATORI DELLA CONOSCENZA

Il nostro campione, come è stato ripetutamente ricordato, si è formato per autoselezione: si tratta di persone che ritengono di essere “lavoratori della conoscenza” (o avere comunque a che fare con questa autodefinizione), non necessariamente simpatizzanti” della Cgil, ma certo consapevoli di rispondere ad una rilevazione promossa da organismi legati alla Cgil (e dunque, più spesso che no, “simpatizzanti” o anche iscritti).

Ponendoci fin dall’inizio il problema di identificare “i veri” lavoratori della conoscenza, o comunque quelli che presentino delle caratteristiche, se non idealtipiche, almeno modellizzabili con un senso compiuto, abbiamo segmentato il campione in alcune categorie professionali costruite ex post, sulla base di risposte qualitative (e assolutamente disomogenee); è una operazione necessariamente arbitraria (sia nel porre “confini” tra una categoria professionale e l’altra, sia nell’attribuire i rispondenti a ciascuna di esse, ma che si è rivelata utile ad affinare la riflessione statistica e concettuale sul “lavoro della conoscenza”. Qui intendiamo seguire un percorso un po’ diverso: assumiamo come dati i profili categoriali individuati e ne valutiamo ed analizziamo somiglianze e differenze con lo scopo di costruire una “articolazione interna” dei “lavoratori della conoscenza”, per capire poi i caratteri dell’insieme e cosa essi significano.

I profili di categoria professionale individuati sono:

- “Comunicatore” (ad es. giornalisti, *videomaker*, scrittori)
- “Creativo” (ad es. grafici, musicisti, designer)
- “Docente” (insegnanti di scuole di vario grado, docenti universitari)
- “Formatore” (inclusi progettisti della formazione)
- “Manager” (inclusi *project manager* e coordinatori di attività)
- “Operatore” (inclusi operai, sportellisti, impiegati, operatori telefonici)
- “Professionista” (inclusi consulenti, psicologi, ingegneri, architetti, sociologi)
- “Ricercatore” (inclusi dottorandi e collaboratori di ricerca)
- “Tecnico” (inclusi informatici, sviluppatori, bibliotecari, *web designer*, sindacalisti, addetti stampa)
- “Altro”

dove “altro” è evidentemente una categoria residuale composta da soggetti difficilmente classificabili; “operatori” è una categoria di persone la cui descrizione della professione non si avvicina al “lavoro della conoscenza” (il che non significa che tratti del lavoro della conoscenza non siano in essa presenti, anzi) ma la cui considerazione ci può servire come una sorta di “liquido di contrasto” per verificare come stanno le cose per chi è appunto lontano dal “lavoro della conoscenza”.

Trattando di somiglianze e dissomiglianze, abbiamo creduto adottare, come strumento di lavoro centrale, la costruzione di “indici di correlazione” che indicano la misura in cui le risposte agli *items* di varie categorie si muovono in maniera concorde o indipendente. L’indice, come noto, assume valore di uno quando due variabili si muovono sempre nello stesso senso, *-1* quando si muovono in senso perfettamente correlato ma discorde, *0* quando il valore delle risposte che dà l’una è del tutto indipendente dal valore che dà l’altra. Tali indici di correlazione sono calcolate sulle “risposte medie” di ciascuna categoria. Più esattamente, sono calcolati in riferimento agli scostamenti rispetto alla media di ciascuna categoria; le correlazioni semplici fra risposte medie sono piuttosto elevate e non sempre esplicative: esse esplicitano la somiglianza fra le diverse tipologie di lavoratori della conoscenza ma non le differenze fra di essi. Per stressare queste ultime utilizziamo gli scarti dalle risposte medie. Di volta in volta costruiamo una sorta di cluster fra le professioni esaminate; non utilizziamo metodi formalizzati di clusterizzazione, anche perché trattiamo solo nove raggruppamenti professionali (gli “altri” non sono considerati), ma svolgiamo considerazioni sulla base di una prima analisi dei dati, ricostruendo semmai *ex post* le variabili a partire dalle quali si strutturano somiglianze e dissomiglianze².

2.1. Costruzione delle competenze

Rispetto alla costruzione delle competenze (i canali formativi, già ricordati in una tabella precedente), emerge in primo luogo l’opposizione fra le due figure di docenti e ricercatori e un po’ tutti gli altri. I docenti e i ricercatori condividono l’uso di percorsi di istruzione formale (che per tutti gli altri sono meno importanti), e anche se per il resto si differenziano notevolmente rimangono fondamentalmente estranei alle altre figure. Fra queste il nucleo centrale è costituito dalle somiglianze fra tecnici e creativi, creativi e comunicatori, manager e operatori. Tuttavia altre due tipologie professionali sono accomunate da alcune caratteristiche e differenziate rispetto a tutte le altre: si tratta dei formatori e dei professionisti, che sono accomunati dall’uso di una molteplicità di canali in maniera più intensa della media (soprattutto il ricorso a corsi di formazione, l’esperienza professionale, l’uso delle reti associative). Per il resto abbiamo una convergenza fra manager, tecnici, creativi, comunicatori ed operatori³, che, fra le cose in comune, hanno il maggior ricorso all’autoformazione web e all’esperienza professionale

Tab. 2 - Canali di acquisizione delle competenze (coefficienti di correlazione fra aree professionali)

	Comunicatore	Creativo	Docente	Formatore	Manager	Operatore	Professionista	Ricercatore	Tecnico
Comunicatore		0,55	-0,17	-0,20	0,19	0,06	-0,07	-0,43	0,37
Creativo			0,30	-0,07	0,40	0,02	-0,25	-0,73	0,76
Docente				-0,03	-0,51	-0,79	-0,35	0,13	-0,04
Formatore					-0,29	0,01	0,52	-0,04	-0,16
Manager						0,64	0,12	-0,58	0,59
Operatore							0,30	-0,57	0,54
Professionista								-0,24	-0,05
Ricercatore									-0,95
Tecnico									

Fonte: Indagine “Elaborazione. Un’ esplorazione tra i lavori cognitivi in Italia”

2.2. Risorse

Una domanda chiedeva di auto-valutare la necessità di alcune tipologie di competenze necessarie per svolgere al meglio la propria attività, distinte in 5 categorie:

Tecnico-specialistiche (cosa si sa, cosa si sa fare, con che livello di padronanza, ecc.)
Funzionali/operative (compiti specifici, servizio completo, ecc.)
Gestionali (autonomia, coordinamento, direzione, ecc.)
Relazionali (cooperazione, integrazione, attivazione altre risorse, autopromozione, ecc.)
Innovative/creative (grado complessità, creazione nuovi standard operativi, <i>problem solving</i> , ecc.)

Anzitutto non è un caso che tutte le tipologie di risorse necessarie a “fare bene” il proprio lavoro segnalino un livello piuttosto elevato, incluse le risorse funzionali-operative (che poi sono più elevate, come ovvio, per gli

² Per evidenziare le figure, o aree professionali, più vicine, o più lontane abbiamo evidenziato con tonalità di grigio più scure (valori più vicini) o più chiare (valori più lontani) i valori che le congiungono o le allontanano.

³ Questi ultimi appaiono abbastanza distanti da creativi e comunicatori, ma un po’ paradossalmente simili a manager e tecnici.

“operatori”); il “lavoro della conoscenza” è fatto di integrazione (fra attività, fra conoscenze, fra competenze), e richiede una convergenza di tipi diversi di abilità e competenze.

Il tandem operatori/comunicatori ha, sorprendentemente, la maggiore correlazione nella matrice costruita sulle “tipologie di competenze”: competenze funzionali-operative maggiori della media, ma competenze tecnico-specialistiche e gestionali inferiori alla media; ad essi si associa anche la figura del tecnico (più vicino all’operatore); la figura del comunicatore pare qui “staccarsi” dalle caratteristiche più specifiche del lavoratore della conoscenza. D’altra parte ci sono le associazioni forti (almeno di 0,60) stabilite intorno alla figura del manager: da una parte il creativo, dall’altra il formatore (tutti hanno funzioni relazionali, gestionali e innovative superiori alla media); il formatore è però ampiamente correlato con il “ricercatore”, a sua volta mediamente correlato con “docente” e “creativo”. Altre correlazioni *mediamente* elevate (cioè, di almeno 0,40) riguardano il formatore da una parte con il creativo, dall’altra con il professionista (che in generale è però una figura più isolata. Docente, operatore, professionista e tecnico, sono le figure relativamente più isolate, che hanno il maggior numero di correlazioni negative (soprattutto il docente)

Tab. 3 – Risorse utilizzate per il corretto svolgimento del lavoro (coefficienti di correlazione fra aree professionali)

	Comunicatore	Creativo	Docente	Formatore	Manager	Operatore	Professionista	Ricercatore	Tecnico
Comunicatore		0,03	-0,33	-0,64	0,02	0,78	-0,72	-0,78	0,27
Creativo			-0,11	0,56	0,62	-0,46	-0,26	0,53	-0,73
Docente				0,31	-0,21	-0,55	-0,32	0,53	-0,48
Formatore					0,71	-0,63	0,48	0,73	0,31
Manager						0,01	0,25	0,13	-0,74
Operatore							-0,22	-0,99	0,47
Professionista								0,26	-0,02
Ricercatore									-0,58
Tecnico									

Fonte: Indagine “Elaborazione. Un’esplorazione tra i lavori cognitivi in Italia”

Attenzione però: quanto sin qui affermato vale per le competenze richieste o necessarie, che non si identificano con le competenze *effettivamente possedute*; le prime identificano l’interpretazione del mondo lavorativo in cui i singoli lavoratori della conoscenza vengono a trovarsi; le seconde rimandano alle persone, alla loro storia lavorativa, al loro lato soggettivo (che in qualche modo comprende ovviamente, ma nasconde, anche elementi oggettivi): sono qui le specificità del singolo (anche se poi possono essere comuni alle loro storie lavorative) che emergono, siano esse “punti di forza” o “punti di debolezza”

Abbiamo allora, in base alle competenze/risorse soggettivamente possedute, due “triangoli” di categorie professionali piuttosto nettamente polarizzati; da una parte manager, operatori e comunicatori (le cui competenze sono mediamente più gestionali/operative e meno tecnico-specialistiche); dall’altra formatori, ricercatori e professionisti (che in comune, oltre a quelle citate precedentemente, ma rovesciate di segno, posseggono anche competenze innovative più o meno nettamente al di sopra della media. Sembrerebbe insomma che alcune figure che dominano il rapporto con il mercato e la necessità di presentare a questo un prodotto-sintesi (come i manager e i comunicatori) siano un po’ schiacciati sulla operatività, la quale invece allontana il secondo gruppetto, più incanalato sullo specifico dei lavori che svolge. Qualche somiglianza vi è fra le risorse del creativo e quelle del tecnico, pur apparentemente così diversi.

Tab. 4 – Risorse possedute per il corretto svolgimento del lavoro (coefficienti di correlazione fra aree professionali)

	Comunicatore	Creativo	Docente	Formatore	Manager	Operatore	Professionista	Ricercatore	Tecnico
Comunicatore		-0,51	0,16	-0,87	0,71	0,98	-0,90	-0,63	0,06
Creativo			-0,18	0,37	-0,38	-0,39	0,16	-0,01	0,59
Docente				-0,45	-0,43	0,19	-0,17	0,15	-0,44
Formatore					-0,29	-0,90	0,93	0,43	-0,45
Manager						0,61	-0,45	-0,55	0,14
Operatore							-0,96	-0,73	0,21
Professionista								0,71	-0,31
Ricercatore									-0,78
Tecnico									

Fonte: Indagine “Elaborazione. Un’esplorazione tra i lavori cognitivi in Italia”

2.3. Criticità

L'analisi delle correlazioni nell'ambito dei problemi e criticità segnalati da ciascun gruppo professionale fa emergere tre distinti raggruppamenti. Il primo (con legami tenui), costituito da docenti e manager, evidenzia, oltre ad una maggiore incidenza dei problemi "di burocrazia" e di rapporto con i colleghi, una concentrazione su livelli di criticità significativamente inferiori alla media in molti ambiti, alcuni determinati dall'assenza di problemi più tipici della instabilità della tipologia contrattuale prevalente, o comunque mitigati dalla minore precarietà: gestione del tempo, definizione della tipologia contrattuale, puntualità di pagamenti, rispetto dei contratti, competizione, isolamento rispetto a colleghi, definizione del luogo di lavoro, mancato riconoscimento di meriti...

Un secondo marcato raggruppamento è costituito da tecnici e operatori (entrambi con forte correlazione negativa verso quasi tutte le altre figure). In comune essi hanno molti caratteri di bassa criticità analoghi a quelli del gruppo precedente (quei caratteri associati con la precarietà, bassa in questo gruppo), ma in più hanno una modesta rilevanza del problema "burocrazia" (evidentemente delegato ad altri livelli dell'organizzazione in cui operano) e un problema significativamente più elevato della media di accessibilità alla formazione (in questo senso l'accesso alle competenze è minore, ma è sentito come problema, da parte di queste due categorie di figure professionali).

Infine abbiamo un insieme più esteso di comunicatori, creativi, formatori e professionisti. Questo insieme esteso mostra soprattutto (rispetto alla media) i problemi che stanno a cavallo fra la condizione di instabilità e precarietà e il difettoso funzionamento dei meccanismi di mercato: definizione dei compensi, puntualità di pagamento, rispetto degli accordi; e inoltre una gestione del tempo critica.

I ricercatori fanno ancora una volta parte a sé, evidenziando correlazioni negative con tutti gli altri, salvo che con i docenti, rinchiusi in problemi connessi all'individualismo del ruolo, con alcuni elementi ma non tutti –ad es. non la definizione del compenso-, della precarietà, e della "burocrazia".

Tab. 5 – Problemi e criticità segnalati (coefficienti di correlazione fra aree professionali)

	Comunicatore	Creativo	Docente	Formatore	Manager	Operatore	Professionista	Ricercatore	Tecnico
Comunicatore		0,84	-0,74	0,59	-0,26	-0,49	0,35	-0,38	-0,11
Creativo			-0,62	0,55	-0,14	-0,49	0,52	-0,53	-0,11
Docente				-0,18	0,45	0,11	0,11	0,25	-0,38
Formatore					0,00	-0,46	0,60	-0,37	-0,34
Manager						0,14	0,10	-0,37	0,14
Operatore							-0,53	-0,21	0,66
Professionista								-0,42	-0,54
Ricercatore									-0,43

Fonte: ns. elaborazione su indagine diretta

3. PER APPROFONDIRE

Alcune riflessioni ulteriori possono essere fatte utilizzando i risultati di uno strumento di indagine più flessibile e articolato dei dati del questionario autocompilato sin qui descritti: si tratta delle interviste preparatorie che, in numero di circa un centinaio, sono state fatte dai tre Istituti promotori della ricerca, cercando di scavare in profondità nelle aspettative, desideri, memorie, impressioni di un campione di "lavoratori cognitivi". Scorrendo queste interviste si rimane colpiti dall'enfasi sulla "autocostruzione" delle competenze, un processo in cui il lavoratore cognitivo non può non avventurarsi "da solo"⁴. Ma questa solitudine del processo (auto)formativo deve per forza interagire con una socialità spinta che verifica e implementa le acquisizioni dell'autoformazione stessa; si guardi come prosegue, in modo inaspettato, l'intervista citata:

«Occorrono anche e soprattutto competenze relazionali che sviluppi in autonomia. Io sono stato comandante di plotone, e se pur i due ambiti non hanno niente a che fare l'uno con l'altro, in senso relazionale mi è stato tutto molto utile.»

Le direzioni dell'autoformazione sono molteplici, eterogenee (sia formali che informali):

⁴ Si noti quante volte ricorre il termine "da solo" in questa intervista: «Le competenze acquisite per il mio lavoro sono di natura informatica e me le sono fatte da solo. Servono competenze linguistiche che mi sono autoconstruito. Anche le competenze economiche le ho implementate solo, ma questo è il mio lavoro e muovermi da solo non mi dispiace neanche troppo.»

«ho fatto molto da autodidatta, leggendo libri, studiando gli esempi.»

Dare valore economico alla conoscenza chiama in causa, dunque, competenze relazionali, che stanno su una dimensione ben diversa da quelle tecnico-scientifiche: per certi versi l'impatto con il mercato chiama in causa caratteristiche quasi contraddittorie con quelle del sapere e dell'approfondimento (e anche quando è richiesta una solida base di conoscenza scientifica):

«sembra che tu per avere successo devi saper solo “abbellire” le cose, siamo tutte persone con competenze tecniche, però poi quando vai a parlare con le persone non ci sono effetti (...) devi esser bravo ad invogliarli.»

Tutti i tipi di competenze richiamate sono, come si è visto anche dall'analisi dei dati sul questionario, arricchite o alimentate dalla “esperienza sul campo”. Si tratta di un elemento che non stupisce più di tanto: la mitologia dell'esperienza, dell'“imparare facendo” è diffusa trasversalmente nel nostro paese e nel mondo della produzione in particolare. Dice un sistemista che, quand'anche

«il metodo di studio che l'università ti consente di avere” è “molto importante”, “la maggior parte delle cose che sto facendo l'ho imparata sul campo.»

ed è una affermazione, in sostanza, generalizzata. Dalle interviste emerge una valutazione dell'importanza della serendipità

«Ho notato che anche una cena di lavoro può essere molte formante.»

ed anche un orgoglio di saper utilizzare il caso per costruire connessioni e legami con le competenze preesistenti. Una conoscenza tutta empirica, dunque? No, l'esperienza sul campo è componente certo ineliminabile, ma, almeno in molti ambiti, suo corollario è l'aggiornamento attraverso la formazione, come del resto segnala l'intervista citata. La formazione, l'aggiornamento, la partecipazione a iniziative specifiche, sono oggetto di una ampia domanda, o perlomeno del tentativo di sfruttare occasioni di cui in partenza non sempre è chiara l'utilità, ma che comunque hanno delle potenzialità⁵; una domanda che, ci sembra, ha la caratteristica di non incontrarsi facilmente con l'offerta formativa esistente.

Paradossalmente la domanda di creare un sistema più coerente e strutturato di orientamento e formazione è più forte laddove queste caratteristiche dovrebbero essere preesistenti, ovvero nella ricerca accademica. Quasi tutti gli intervistati provenienti dal mondo universitario indicano un processo formativo non solo autocostruito, ma che proprio per questo è stato tortuoso e per certi versi incoerente (magari soprattutto quando confrontato con l'esperienza che molti hanno maturato all'estero); certo la ricerca accademica è concentrata sul singolo ricercatore e sulle sue competenze distintive che sono messe alla prova della selezione di carriera, ma al di là di questo c'è una continua casualità, che affligge anche tutte le figure complementari che in quel mondo agiscono:

«Sono inserita in una realtà universitaria che chiede di formare e reperire personale con queste competenze; in realtà però poi il percorso è parallelo, per chi cerca lavoro, non ha un canale preciso per incontrare chi lo offre. Sono obbligata a dedicare molto tempo alla formazione. In genere devo occuparmene io. Adesso, grazie ad una disponibilità del coordinatore di progetto, sono stata inserita in una attività formativa: ma non capita spesso.»

Il rischio della de-professionalizzazione, sempre in agguato per chi può essere indotto a fossilizzarsi su un lavoro, una specializzazione, una rete di relazioni delimitata, è forse particolarmente rilevante per chi opera in contesti aziendali più strutturati:

«non ci sono momenti per l'aggiornamento, se non del tutto contingenti alle necessità del prodotto richiesto in quel momento (...) chi volesse mettersi sul mercato oggi avrebbe delle difficoltà, perché quello che ha acquistato è molto poco e molto poco spendibile. Nel corso degli anni si è deprofessionalizzato rimanendo in questa posizione, ha dimenticato molte delle cose che ha studiato lavorando sempre nello stesso ambito e con lo stesso prodotto.»

CONCLUSIONI. POSSIBILI ELEMENTI DI SINTESI

Il processo di arricchimento cognitivo del lavoro non solo è declinato in forme differenti secondo diversi “crinali” (in primo luogo, ci sembra, quelli delle collocazioni funzionali delle professioni nel processo “produttivo”), ma segue percorsi non lineari, quasi che il “lavoratore della conoscenza” girovagasse fra diverse

⁵ Un intervistato ha «frequentato anche alcuni corsi serali (...) per lavoratori, incentrati sulle piattaforme Microsoft e sul database Microsoft SQL (...) anche perché si trattava di corsi finanziati dall'UE per cui pagavo solo il 20% del costo», un altro «ha fatto altri corsi e poi si è specializzato. Tuttavia, afferma, non esiste un corso che ti aggiorni sempre sulle evoluzioni di questi sistemi».

“occasioni di arricchimento professionale, quelle formali in primo luogo, ma altrettanto inevitabilmente quelle esperienziali.

In questo segmento di società si può veramente dire che il concetto di “formazione continua” è interiorizzato nella costruzione e autorappresentazione delle figure professionali.

Contrariamente al passato, ci sembra, va in sordina anche la denuncia dell’inadeguatezza dei canali formativi tradizionali, che in qualche modo è data per scontata, come per scontato è dato il fatto che la costruzione della propria competenza richiede un alto grado di “fai da te”.

Si può però legittimamente sospettare che però il grande livello di mediazione che l’individuo esercita nell’assemblare elementi diversi di formazione e competenza, copra una dialettica non risolta fra organizzazioni (imprese, enti pubblici, imprese committenti...) e autonomia individuale, in cui le prime non trovano funzionale non ricomporre le contraddizioni fra strutture organizzative arcaiche e flessibilità richiesta dei processi, delegando agli individui (e all’ideologia del *problem solving* individualizzato) l’aggiustamento fra esigenze contrastanti.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Colletis G. e Dieuaide P. (2005). *Vers une ré-institutionnalisation du rapport salarial centrée sur la question des compétences. Un nouveau chantier pour l’ATR*. Cahiers du GREES, n. 19.
- Florida R. (2003). *L’ascesa della nuova classe creativa*. Milano: Mondadori.
- Kapitsa P. (1979). *La Scienza come impresa mondiale*. Roma: Editori Riuniti.
- Le Boterf G. (1998). *L’ingénierie des compétences*. Paris: Editions d’organisation.
- Standing G. (2012). *Precari, la nuova classe esplosiva*. Bologna: il Mulino.

SEZIONE II

IL TEMA DEL LAVORO COGNITIVO E L'IMPIANTO DELLA RICERCA

NICOLETTA MASIERO

1. CONTESTO GENERALE DELLA RICERCA

Questa ricerca si occupa dei “lavoratori cognitivi”, ossia dei lavoratori generalmente indicati come gli interpreti di primo piano delle trasformazioni del sistema occupazionale che si sono imposte con particolare evidenza a cavallo fra il XX e il XXI secolo. Un periodo circoscritto a una trentina d’anni coincidente con un “passaggio d’epoca”, contrassegnato da un irreversibile cambiamento oltre che del modello produttivo fino allora prevalente anche dell’assetto sociale e di consumo su cui omogeneamente tale modello si era retto (Crouch, 2001). Passaggio che si compie entro un orizzonte geopolitico instabile e una longitudine storica che fa da teatro all’affermazione e alla diffusione di “nuove” tecnologie – *Information and Communication Technologies* (ICT) – che incorporano progressi della conoscenza scientifica dalle potenzialità e dagli effetti prima nemmeno immaginati.

In particolare, la ristrutturazione del sistema di produzione capitalistico taylor-fordista, avviata già negli anni Settanta, nell’ultimo decennio del secolo scorso si va definendo parallelamente all’emergere di forme di lavoro e di organizzazione sociale non riconducibili a quelle che avevano reso il Secondo dopoguerra dei Paesi occidentali un’epoca di industrializzazione e di sviluppo economico sotto l’egemonia, allora indiscussa, degli Stati Uniti e della moneta nordamericana. Lasciandosi alle spalle la relativa prosperità e il delicato equilibrio che avevano segnato il vecchio continente durante *les trente glorieuses* (1945-1975), gli anni dell’“età dell’oro”, l’arrivo del terzo millennio si profila invece come un attraversamento incerto in cui il tempo appare scandito al ritmo di un pendolo, con un movimento doppio, in avanti e all’indietro: ora il Duemila sembra sopraggiungere da eventi improvvisi e traumatici (il 1989 e quel che ne segue) in repentino anticipo sul finire del “secolo breve” (Hobsbawm, 1995), ora il “lungo ventesimo secolo” (Arrighi, 1994) sembra trascinarsi con una parabola rallentata, alternando espansione materiale e finanziaria nella crisi terminale del sistema di accumulazione dominante.

Nel segno dunque di una transizione tanto epocale quanto indefinita, non priva di risvolti drammatici – basti, per l’Europa, il conflitto nei Balcani da cui partì anche la Grande guerra di inizio secolo –, gli anni Novanta del Novecento si presentano come uno scenario in ebollizione, travolto da accelerazioni frenetiche, che tracciano piste inaspettate e al tempo stesso incagliato in vorticoso involuzioni su nodi mai dipanati, che riemergono in forme impensate. Da un lato, il crollo dell’economia pianificata del blocco sovietico con l’ormai incontenibile processo di mondializzazione (o di “agglomerazione”¹) che favorisce tanto i flussi migratori quanto la delocalizzazione produttiva e prepara la prevedibile saturazione dei mercati. Dall’altro, l’evoluzione e la diffusione di informatica, microelettronica e tecnologia, sostenute oltre che dalla globalizzazione anche dalla montante finanziarizzazione dell’economia, contribuiscono alla contrazione della domanda di manodopera e alla progressiva terziarizzazione. “Lavoro che manca”, “lavoro che cambia”, per usare le parole di Aris Accornero (1997) – quando non “fine del lavoro” (Rifkin, 1995) – il *trade-off* fra modello taylor-fordista e “cittadinanza industriale” vacilla in una congiuntura estremamente composita che sancisce il declino del lavoro come fino ad allora era stato organizzato e regolamentato, ma anche pensato e vissuto.

Il vecchio pianeta Terra, da primo grande “spazio antropologico”, si fa quasi straniero e per continuare a viverlo risulta indispensabile imparare a orientarsi entro i mutati assetti economici e geopolitici, aggiornare le topologie concettuali ed escogitare nuovi strumenti per decifrare la sconosciuta sintassi di un panorama sociale ignoto. Con la fi-

¹ Quello della mondializzazione o globalizzazione costituisce uno dei passaggi tematici obbligati quando si affrontano le trasformazioni del lavoro. La letteratura a disposizione è notoriamente ricchissima. *Miseria della mondializzazione* del 1997 (testo originale in lingua francese del 1996) è forse una delle prime scelte antologiche e riporta, fra le altre, posizioni come quella di Noam Chomsky, di Serge Latouche e di Samir Amin. Su una latitudine “ex-centrica”, interessanti potrebbero risultare le acute riflessioni che il filosofo francese Jean-Luc Nancy propone nel suo *La creazione del mondo o la mondializzazione*, del 2003, interrogandosi sulle aporie della mondializzazione e della creazione a partire dal giovane Marx dell’*Ideologia tedesca*.

ne del secolo sembra evaporare un sistema-mondo e, con esso, la forma-sapere che lo ha raccontato: le tradizionali cartografie socio-politiche ereditate dalla civiltà tardo-industriale appaiono inadeguate e sempre più sgualcite di fronte all'incalzare di realtà virtuale e intelligenza artificiale e al riconfigurarsi di processi di lavoro, mappe mentali, stili di vita e modi di comunicazione. A puro titolo d'esempio, risale proprio al 1992 *Les arbres de connaissances*, il programma filosofico-politico e pedagogico di Michel Hautier e Pierre Lévy per migliorare la gestione di saperi e conoscenze senza racchiuderne le potenzialità entro forme rigide, gerarchizzate e standardizzate, abbandonando la concezione "feudale" delle conoscenze organizzate in discipline. Un tentativo, in linea con un certo approccio quasi fideistico verso il futuro, di predisporre a quello che gli autori indicano come l'ingresso nel quarto e ultimo spazio antropologico del sapere, "l'età del *noolitico*" (neologismo da *noûs*, mente, e *lithos*, pietra, dove la "pietra del sapere" è propriamente il silicio dei semiconduttori e delle fibre ottiche), in cui le tecnologie intellettuali amplificano, modificano e moltiplicano le funzioni e gli approcci cognitivi della specie umana nel cyberspazio.

Feconde innovazioni, ma anche disorientamento, dunque, in una fase marcata dalle mutazioni fulminee di un avanzare che imbocca direzioni imprevedute e dalle ambivalenze di un tentennare che segna una svolta e tuttavia ammicca a un ritorno. Come del resto stanno a testimoniare le apposizioni cui si ricorre in quegli anni nell'illusione di governare il senso dei rivolgimenti di una contemporaneità sospesa – società "post-moderna", "post-industriale", "post-fordista"²...

È in questo magma che matura il "lavoro della conoscenza", il nuovo paradigma del lavoro per una società che, superati vari stadi di ibridazione, *dovrebbe* costituirsi quale "società della conoscenza", secondo quanto prospettato nel 2000 dalla *Strategia di Lisbona* (CE, 2000), quando, per rilanciare la *crescita* economica (dogma indiscusso) e competere con le impennate tecnologiche dei Paesi emergenti e degli Stati Uniti, l'Unione Europea si affida alla conoscenza, "nuovo" *deus ex machina*. Dieci anni dopo, in piena crisi economico-finanziaria, l'UE sarà costretta a raddoppiare e la medesima strategia verrà disinvoltamente riformulata in *Europa 2020* (CE, 2010) per una *crescita* ora "intelligente, sostenibile e inclusiva". Quasi ammettendo non solo che i dettami della *knowledge-based economy* ancora mancano l'obiettivo, ma anche che la riduzione della conoscenza a volano della *crescita*, senza una valutazione "intelligente" dei rischi determinati dall'affannosa corsa alla produzione e al consumo e senza una estensione "inclusiva" dei benefici della *crescita* a quanti non hanno pari accesso a quella conoscenza, può rivelarsi nociva, oltre che ottusa, e generare *nuove* forme di esclusione e *nuove* figure della vulnerabilità sociale³. A circa quindici anni dall'ambizioso progetto politico UE, nella "società della conoscenza", *knowledge workers* e *working poors* hanno spesso molto in comune, ignoranza e analfabetismo⁴, specie informatico-tecnologico, permangono a fianco di incompetenza e, peggio, incuranza verso *quale* (*in*)sostenibilità bio-ecologica e politico-sociale si possa profilare

² Termini spesso usati come intercambiabili, in modo più o meno proprio. Ci limitiamo ad osservare che "post-fordismo" fu coniato dall'Ecole de la Régulation a indicare, per differenza, un regime di accumulazione subentrato a quello fordista ed è utilizzato, da tempo, per convenzione. In letteratura, le periodizzazioni relative agli ultimi decenni del XX secolo sono molto articolate e sulla fase successiva al fordismo, per così dire tipico, non c'è pieno accordo fra gli interpreti. Non ci soffermeremo sulle divergenze, pur consistenti. Quanto alla valenza "paradigmatica" (incommensurabile à la Kuhn 1969; 1971) dello stadio del capitalismo "post-fordista", è possibile osservare che in Italia si è verificata a momenti alterni una relativa convergenza. Vi sono convenute anche anime tradizionalmente opposte della sinistra, da quella operaista a quella ortodossa, alla neoliberalista di sinistra (cfr., ad es., gli interventi raccolti in Ingrao e Rossanda, a cura di, 1995). Sulle questioni relative a continuità o rottura fra modello fordista e modello post-fordista permane comunque un disaccordo non trascurabile. Ad esempio, lo sforzo di codifica "lessicale" di Zanini e Fadini (2001) che propone oltre 60 voci di quasi altrettanti autori, muove dall'idea non di un vero e proprio rivolgimento "paradigmatico", ma di una "mutazione" delle forme di accumulazione del capitalismo divenute flessibili, secondo il punto di vista di David Harvey (1993), che iscrive il capitalismo in un unico percorso di lungo periodo segnato da sbalzi e mutazioni indispensabili per rispondere – e a volte assorbire – gli elementi di criticità che di volta in volta si presentano: «la compressione spazio-temporale dell'organizzazione del lavoro è una delle numerose mutazioni del capitalismo per reagire alle sue crisi cicliche».

³ Si vedano Castel (2004); (2009); Ranci (2002); (2007); Pickett e Wilkinson (2009); e anche Bologna (2008) sulle disegualianze interne all'economia della conoscenza. Particolarmente attento alla proliferazione delle disegualianze nel capitalismo contemporaneo il sociologo polacco Zigmunt Bauman (ad esempio, 2013).

⁴ Per restare al nostro Paese, Graziella Priulla (2012) illustra nel suo *L'Italia dell'ignoranza* le conseguenze sulla tenuta democratica e sulla qualità della cittadinanza sociale delle scelte politiche compiute in merito alla promozione dell'istruzione e dell'università pubbliche e alla valorizzazione della cultura e del patrimonio artistico. Si vedano anche gli articoli, come sempre molto imperdibili, che compongono "Ignoranza e cultura. Il caso Italia", n. 11 di *Kainos* (rivista filosofica purtroppo non più attiva dal 1 luglio 2014).

domani, e oggi già ai margini dell'Europa, rispetto a un impiego non sempre corretto e ponderato, spesso diseguale e fuori controllo, di conoscenze scientifiche assorbite e fagocitate nella tecnologia di massa⁵.

Pochi e rapidissimi cenni per inserire il riposizionamento del lavoro, di cui si occupa la ricerca, in quell'articolata congiuntura che contempla oscillazioni interpretative e impone ampi margini di incertezza nell'esplorazione di una materia così sintomatica rispetto alla compagine sociale. Di questo vertiginoso passaggio, tutt'altro che risolto, qui si cercherà di affrontare quella nuova morfologia del lavoro che con una buona approssimazione viene unanimemente indicata nell'accresciuta, nonché crescente, mentalizzazione di compiti, mansioni, funzioni e cariche, praticati in/per imprese (e reti di) altrettanto "pensanti", la cui organizzazione, sempre più composita, integrata e globalizzata, è gestita da *software* e applicazioni via via più elaborati e sofisticati che efficientemente amministrano una forza-lavoro sempre più coinvolta e responsabilizzata, sempre meno tutelata e garantita. In questo scenario, il ruolo delle attività non manuali si impone, infatti, sia in tutto il mondo del terziario che nel manifatturiero, includendovi a pieno titolo l'agricoltura e il settore agroalimentare, secondo gradi diversificati e modalità distinte: il quadro lavoristico si fa complessivamente più "cerebrale" e, in particolare con l'ascesa di settori e comparti tecnologicamente evoluti e culturalmente avanzati, certe professioni si affermano come "cognitive" per antonomasia.

Oggi, all'epoca della cognitivizzazione del lavoro pienamente conclamata, Ires Emilia-Romagna, Ires Toscana e Ires Veneto hanno costruito una sinergia di ricerca volta a perlustrare il mondo del lavoro cognitivo in Italia, dando forma al progetto "ELABORAZIONE. ESPLORAZIONE TRA I LAVORI COGNITIVI IN ITALIA". Con "ELABORAZIONE", tre istituti di ricerca, con radici analoghe e storie distinte, espressioni di territori regionali contigui ma diversamente articolati e, soprattutto, portatori di punti di vista sul mondo e di modelli di analisi sulle dinamiche socio-economiche dalle connotazioni complementari e differenti, hanno sperimentato per molti mesi un percorso condiviso sul tema del lavoro cognitivo, come rappresentativo di un cambiamento che investe l'organizzazione professionale del lavoro, i comportamenti sociali, la rappresentanza sindacale.

La ricerca vuole essere un'analisi in movimento. Come emergerà dalla lettura del rapporto, l'epilogo rimane in larga parte anodino. Del resto, la pretesa di un esito univoco si scontra con i problemi legati all'individuazione anche solo dei caratteri minimi per circoscrivere la categoria dei "lavoratori cognitivi" che rimane una questione aperta. Su di essa continuano a interrogarsi i diversi *frame* volti a catturare i tratti di una transizione che porta in primo piano le innegabili, e al tempo stesso contraddittorie, discontinuità che si vanno delineando nel mondo del lavoro. Il nodo è tanto teorico che politico, poiché le oscillazioni concettuali sulla definizione del "lavoro cognitivo" e, altrettanto, l'insistenza sulla natura evolutiva del processo di trasformazione o, diversamente, l'accento sulla profonda discontinuità rispetto al modello precedente non sono prive di effetti. Così come inscrivere il lavoro della conoscenza nella semantica dell'immateriale o dell'affettivo, del virtuale o del relazionale, della promessa creativo-desiderante o della precarizzazione, della *New economy* o del capitalismo cognitivo o della biopolitica, ecc. ci mette di fronte alla valenza performativa delle definizioni o, altrimenti detto, al risvolto fattuale delle interpretazioni. Anche se le locuzioni "lavoratori della conoscenza" e "lavoratori cognitivi", oppure "economia della conoscenza" e "capitalismo cognitivo", sono spesso impiegate in modo intercambiabile rispondono a scelte di campo molto precise e in radicale contrasto (Fumagalli, 2007, pag. 58; Bologna, 2008, pag. 249). Alternative che fanno del lavoro cognitivo un fenomeno cruciale in cui si giocano inedite priorità e nuovi *asset* che investono il capitalismo contempo-

⁵ Si veda Gallino (2007). Seguendo i recenti sviluppi della sociologia della conoscenza scientifica, Gallino riprende la nozione socratico-platonica di ignoranza (non sapere di non sapere) e propone una disamina dei campi più evoluti del sapere tecnico-scientifico, dalle nano e biotecnologie, all'ingegneria genetica, alle tecnologie *wifi* e *wi-max*, passandone in rassegna gli enigmi ancora inevasi e gli insuccessi più perniciosi. Ciò che appare preoccupante non è tanto l'"ignoranza" «del pubblico che ignora, o si suppone ignori, quasi tutto di tecnologia e di scienza», bensì l'ignoranza «tecnico-scientifica, che propongo di chiamare per brevità *tecnico-ignoranza*, [che] designa ciò che gli addetti ai lavori – ricercatori, scienziati, tecnici, esperti – per primi non sanno» [...] «Bisogna puntare a sapere che cosa non si conosce e a valutare le conseguenze a lungo termine che quanto via via si giunge a conoscere può avere a carico della più ampia tipologia possibile di proprietà degli esseri umani e dei sistemi di supporto alla vita», contrastando con l'azione e l'impegno sociale i condizionamenti politici ed economici cui la scienza stessa è esposta (pagg. 8, 21 e *passim*). Questioni ecologiche, disegualianze, effetti sull'occupazione conferiscono a pratiche finora non sempre efficaci come la "valutazione della tecnologia" (*technology assessment*) un'urgenza politica oltre che gnoseologica. Scienza e tecnologia devono essere soggette ad un dibattito pubblico che aiuti a riconoscerne, democraticamente, la "flessibilità interpretativa" anche secondo l'approccio costruzionista, imperniato sull'intreccio fra scienza, tecnologia e società, di Wiebe E. Bijker (1995), secondo cui il successo o il fallimento di un artefatto tecnologico non sono proprietà intrinseche, ma dipendono da variabili sociali; solo il controllo democratico esercitato attraverso la pratica sociale può rendere gli innegabili vantaggi dell'evoluzione scientifico-tecnologica un'alternativa critica alle contraddizioni e ai divari sociali.

raeano. Congiuntamente, il tema della cognitivizzazione presenta un'altra speciale pregnanza: provoca, infatti, ordinamenti discorsivi che riflettono opposte visioni sociali e innervano forme antagonistiche di strategie e pratiche politiche. Se si assume questa reciproca implicazione fra piano empirico e piano riflessivo (ma la distinzione resta equivoca, dal momento che i "fatti" non sono neutri, ma carichi di "valori"), le contrapposizioni discorsive non possono essere relegate a una dimensione teorica impropriamente intesa come separata dalle dinamiche effettive, ma rappresentano dispositivi delle pratiche stesse. I modi in cui è stata decifrata la mutazione, o frattura, nella morfologia del lavoro sono momenti della medesima mutazione, o frattura, e si inseriscono nel sistema complessivo, ponendo gli interpreti di fronte a scelte di campo con significative ricadute in polarizzazioni di tipo politico oltre che teorico. Del resto, la mediatizzazione del fenomeno attesta che i diversi approcci contrappongono analisi e scenari in un dibattito che non occupa soltanto la comunità accademica, o qualche circolo elitario, ma è parte integrante di una transizione di portata economico-sociale e politico-culturale.

In che modo affrontare oggi il lavoro cognitivo? Come approcciare un fenomeno pervasivo e invisibile che si presenta immateriale e mobile ma al tempo stesso incorporato e performante, massificato e diffuso ma individualizzato e situato, sempre più autonomo e sempre meno emancipato, tanto più creativo quanto più eterodiretto? Contraddizioni insanabili o limiti interpretativi di fronte a una rivoluzione tecnologica e digitale che modifica sia la percezione del reale che il sistema dei bisogni? Domande non meno pragmatiche e politiche che metacognitive e teoriche per un'indagine che si propone un percorso critico ed empirico.

In questa prima parte si cercherà di dare conto dell'elaborazione teorico-metodologica condotta dal gruppo di ricerca per affrontare un tema che attraversa più ambiti disciplinari, dall'economia, alla sociologia alla filosofia, ma anche la futurologia e non solo, e ha dato vita a una sterminata e stimolante letteratura. Molto del materiale prodotto, inoltre, si propone di incrociare analisi e riflessioni con pratiche di partecipazione alle numerose esperienze di mobilitazione e di azione politica. La ricerca non ha adottato un punto di vista compattamente omogeneo a qualche posizione definita. Pur collocandosi in una dimensione critica rispetto alla *New economy*, si è ritenuto opportuno il confronto con i diversi approcci seguendo un'ipotesi di lavoro incrementale, verificata dalle rilevazioni empiriche e sistematicamente ridiscussa creando occasioni di dibattito, anche pubbliche⁶. Nel ricostruire l'esplorazione che ci ha impegnato in questi mesi, il capitolo ricomponendo perciò una panoramica della letteratura consultata e utilizzata, assolutamente circoscritta⁷ e senza alcuna pretesa di esaustività rispetto alla ricchissima produzione di contributi disponibile.

2. DALLA NEGAZIONE ALL'EPIFANIA: VICISSITUDINI DI UN NESSO

Il vincolo fra conoscenza e lavoro viene assunto oggi come autoevidente, ma nella letteratura economica e sociologica si è imposto diffusamente soprattutto da una ventina d'anni, anche se è già sul finire degli anni Cinquanta che Peter Drucker (1959) conia l'espressione "knowledge work", ora entrata nel vocabolario comune, presagendo nel farsi "conoscenza" del lavoro la centralità che il "fattore conoscenza" avrebbe assunto in tutti i settori in termini di vantaggio economico. Ma in che modo si presentava la correlazione fra lavoro e conoscenza prima di accedere al firmamento delle scienze sociali? Se l'odierna enfasi presenta il lavoro cognitivo come la realizzazione di una fusione indissolubile fra lavoro e conoscenza, la reciproca tensione e il nesso fra i due fattori, implicati ma distinti, precedono il *knowledge work*. Storicamente la conoscenza è coesistente all'attività lavorativa – dall'*homo faber* non è separabile l'*homo sapiens* (Gramsci, 1975) –, dall'economia pre-moderna, dove si sedimenta in pratiche professionali trasmesse per lo più oralmente da maestro ad allievo, fino alle successive rivoluzioni industriali. Le diverse fasi del capitalismo possono essere definite proprio a partire dal modo in cui è stata regolata la conoscenza stessa (Fuma-

⁶ Ad esempio, quella di apertura dei lavori del 5 dicembre 2012 a Bologna, dove è intervenuto il prof. Enzo Rullani, quella del 7 novembre 2013, dove il gruppo di ricerca si è confrontato con i prof. Vando Borghi, Carlo Formenti e Pippo Russo, quella del 14 dicembre 2013 all'Università La Sapienza di Roma, dove i primi risultati sono stati illustrati nell'ambito della Seconda edizione degli Stati Generali dell'Autore. Vanno inoltre ricordate le discussioni sui media (interviste dei ricercatori a quotidiani e trasmissioni radiofoniche, articoli su riviste), il lavoro condotto sul sito web (www.elaborazione.org) e sui social network. Numerose infine le occasioni di discussione con i rappresentanti sindacali, anche nei rispettivi territori di riferimento.

⁷ Fra i filoni che qui non è stato possibile considerare e che meriterebbero particolare attenzione, ad esempio, quello postfemminista e cyborg, quello degli studi genericamente indicati come postcoloniali e tutta la letteratura, in forte espansione, che mette in discussione la proprietà nella conoscenza scientifica (diritto d'autore, *copyright*, brevetti vs. *copyleft*, *open source* *open patent*, *GPL generale public license dei free software* ...). Questione decisiva che qui sarà solo accennata, anche se molti degli autori cui si farà riferimento propongono importanti riflessioni in merito.

galli, 2007, pag. 58): prima interiorizzata nelle macchine (capitalismo cosiddetto liberale) con una progressiva applicazione di strumentazioni algoritmiche al processo produttivo, quindi organizzata scientificamente dai tecnici (taylorismo) e concretamente applicata alla catena di montaggio col governo del *management* per una rigida divisione del lavoro (fordismo). Enzo Rullani osserva che «l'impresa fordista è ... un sistema disegnato per *produrre e centralizzare la conoscenza*» e in essa «la produzione è affiancata da processi di apprendimento a tutti i livelli (ricerca, innovazione routinaria dei prodotti, curva di esperienza nella manifattura)» (Rullani, 2003, pagg. 158-159). È infatti nel capitalismo maturo del Secondo dopoguerra che si raggiunge l'apice della produttività (in termini di quantità di energia prodotta e consumata, di produzione di beni di consumo, di volume dei trasporti e di potenza distruttiva delle armi), proprio in forza dell'utilizzo industriale di acquisizioni scientifiche a titolo di risorse produttive per la creazione del valore. È la cosiddetta fase della conoscenza *firm-specific*, che connota le competenze distinte centralizzate all'interno dell'impresa, in cui si verifica un processo di tecnicizzazione che, oltre alla diffusione e allo sfruttamento dei singoli artefatti tecnici, riguarda anche l'implementazione organizzativa di sistemi tecnologici sempre più elaborati e interconnessi. Eppure, proprio durante il fordismo prevale un profondo silenzio sulla effettiva centralità rivestita dai fattori cognitivi sia nelle strategie di organizzazione della fabbrica sia nelle linee di produzione, tanto che la funzione conoscenza assumerà lo statuto di discriminante del lavoro "post-fordista". Un'omissione (o, in termini un po' più marxiani, un sequestro del sapere operaio, e non solo, da parte del capitale) funzionale ad un sistema centrato sul potere, quale la fabbrica fordista, con l'effetto di dissimulare una già sofisticata macchina organizzativa che si poneva il preciso obiettivo di tradurre in profitto i risultati della conoscenza scientifica. Secondo Rullani, la *miopia* (Ibid.) di una disciplina come l'economia politica, metodologicamente ancorata a presupposti precedenti a questo sistema di produzione, avrebbe poi contribuito – complice intreccio fra "fatti" e "valori", ovvero implicazione fra ordine fenomenico e ordine discorsivo – a diffondere il *cliché* dell'impresa fordista come centro di potere decisionale semplicemente sostituitosi al mercato, secondo un *naturale* avvicendamento, impedendo di cogliere la rilevanza altrettanto essenziale della componente cognitiva. Tale connubio fra potere e conoscenza nel fordismo enterebbe in crisi proprio nel momento in cui i due fattori cessano di essere livelli sovrapposti e confusi, poiché il potere si fraziona a fronte di un'estensione dei circuiti cognitivi e «potere e conoscenza assumono così direzioni evolutive differenti, separandosi sia all'interno dell'impresa che nel sistema complessivo» (Ibid., pag. 160). Di questa fase di crisi Bruno Trentin osserva:

«La crisi "della direzione scientifica del lavoro", che già si delineava in Italia alla fine degli anni Sessanta (con la crescita del livello di scolarità delle nuove generazioni operaie e con la resistenza sempre più consistente dei lavoratori di media e alta qualifica all'espropriazione, da parte dell'inquadramento manageriale, delle loro risorse professionali e del loro saper fare), registra quindi un salto di qualità. E impone alle direzioni imprenditoriali – e non soltanto a qualche manager illuminato – un ripensamento dei sistemi organizzativi, dei sistemi gerarchici dei sistemi di formazione professionale e delle stesse procedure che governano i circuiti informativi; con la "concessione" – formale e di fatto – di nuovi spazi decisionali ai lavoratori dipendenti e la creazione di nuove sedi interprofessionali e interfunzionali di controllo, concertazione e decisione». (Trentin, 1997, pag. 18)

Un'organizzazione del lavoro fondata sulla trasversalità delle decisioni e sulla pluralità delle competenze richiede sempre maggiori investimenti in formazione e aggiornamento che non solo si presentano a rendimento differito, ma impongono continuità occupazionale per essere ammortizzati. «Il che urta contro la filosofia liberista di un "management" spesso ancorato all'assioma della flessibilità "congiunturale" dell'occupazione e della precarietà dell'impiego, e al dogma taylorista dell'assoluta fungibilità delle diverse prestazioni lavorative (il lavoro "astratto"), *intesa come una condizione e strumento di dominio e condizionamento del lavoratore*». (Ibid., pag. 19, corsivo ns).

Dunque nella fabbrica fordista la conoscenza è tutt'altro che assente, piuttosto sottratta dal potere al lavoratore, che è indiscutibilmente raziocinante per un Trentin svincolato da *enclosures* disciplinari: prezioso "fattore umano" o "merce che pensa" nella fase apicale e insostituibile "merce che *deve* pensare" nella fase di crisi. Sono i presupposti riduzionistici della disciplina, stando alla lettura rullaniana, che condannano la teoria economica ortodossa⁸ a «perde-

⁸ Anche se con inevitabili, e non secondarie, eccezioni. Ad esempio Kenneth J. Arrow, già nel 1962, esaminava le caratteristiche economiche dell'informazione come merce – «*information as a commodity*» (pag. 614) – e dell'invenzione come un processo per la produzione di conoscenza – «*invention is here interpreted broadly as the production of knowledge*» (pag. 609). Lo stesso Robert Solow tentava di spiegare con l'accumulo di conoscenze e tecnologie il "residuo" di crescita. Fra i pionieri, Fritz Machlup (1962) l'economista che negli anni Sessanta, aveva descritto il ruolo di alcuni settori del terziario come creatori e diffusori della conoscenza. E, naturalmente,

re l'essenza del fordismo» (Rullani, 2003, pag. 157), a non cogliere il valore della conoscenza all'interno della fabbrica. È in effetti, come si osservava, solo con la diffusione delle tecnologie dell'informazione di massa e l'adozione sistematica dell'intelligenza artificiale degli ultimi decenni, che i profili dottrinali si modificano elaborando schemi di lettura tutti incentrati sull'apporto cognitivo ai processi produttivi.

Il fattore conoscenza si fa visibile nel lavoro e compie il suo ingresso nell'analisi economica, e anche sociologica, fino a divenirne in breve tempo il protagonista incontrastato, quando si afferma l'idea di una vera e propria "società dell'informazione" (di cui Daniel Bell, 1973 e 1980 è riconosciuto come il principale teorico), nella quale l'informazione cambia status e da strumento diviene merce fra le altre merci riscrivendo gli equilibri fra il lavoro delle tute blu e quello dei colletti bianchi che assume un ruolo centrale nella produzione del valore. Nel 1980, Bell osservava che negli Usa quasi la metà del Pil e oltre la metà dei salari e degli stipendi provenivano da produzione, trattamento e distribuzione di beni informativi e servizi. Progressivamente, l'informazione diveniva così la risorsa strategica di una società "post-industriale" e, parallelamente, l'orizzonte discorsivo di quegli anni si andava posizionando sulla dematerializzazione del lavoro e sulle potenzialità competitive degli *asset* intangibili. Un po' ovunque, non senza cadenze utopistiche e derive improntate a un certo determinismo tecnologico, si diffondeva l'euforia per lo sviluppo di una società originale con un nuovo modello di crescita, di scambi, di comportamenti (negli Stati Uniti Alvin Toffler, 1981; in Giappone Yoneji Masuda, 1981; in Francia i due ispettori delle Finanze, Simon Nora e Alain Minc, 1978, incaricati dal Governo di studiare l'impatto e le conseguenze nella società di una nuova economia basata sulla telecomunicazione, passano alla storia per aver coniato il neologismo "telematica"). Dominava ormai l'idea di un mutamento che, andando oltre la struttura tecnico-economica, implicava anche la sostituzione progressiva degli strumenti teorici su cui si era costituita l'industrializzazione – alla teoria del valore-lavoro subentra la teoria del valore-conoscenza e i concetti di capitale e lavoro lasciano il posto alle categorie di informazione e conoscenza – e coinvolgeva perciò l'intera società, mentre il lavoro a tutti i livelli, sempre più emancipato dalle fatiche muscolari e dall'alienazione taylor-fordista, avrebbe acquisito creatività e autonomia, con effetti benefici per la diffusione della democrazia e del benessere. Osserva Bruno Trentin che in un sistema sempre più competitivo, l'uso delle tecnologie richiede la massima flessibilità del lavoratore di fronte ai mutamenti continui e repentini della domanda e per poter utilizzare le potenzialità dell'informatica

«occorre poter disporre di un apporto del lavoro umano anche nelle sue forme più esecutive e subalterne, e di una divisione funzionale di tale lavoro qualitativamente diversi da quelli che prevalsero nella grande fabbrica fondata sul lavoro parcellizzato e su produzioni di massa standardizzate. Un lavoro dotato di capacità polivalenti, capace di esprimere liberamente e arricchire un proprio "saper fare" (e un suo "come fare"), capace di adattarsi ai mutamenti e agli imprevisti, e soprattutto a "risolvere problemi". Non solo una "merce che pensa", ma una "merce che deve pensare"» (1997, pagg. 16-17).

L'entusiasmo sugli effetti delle accelerazioni tecnologiche è infatti controbilanciato da analisi anche fortemente critiche. Fin dagli anni Settanta, di fronte alle trasformazioni nel lavoro e nell'organizzazione sociale, sul piano interpretativo si vanno strutturando posizioni divergenti che imprimono le linee per quadri teorici e programmi politici opposti. Le ottimistiche prefigurazioni di Bell non convincevano ad esempio, in quegli stessi anni, un altro sociologo, Alain Touraine (1970 e 1971), che vedeva nell'avvento della società dell'informazione il rischio di una "società programmata" e il profilarsi dell'accentramento del controllo della conoscenza nelle mani di una "nuova" classe tecnocratica con la pericolosa alterazione negli equilibri del conflitto sociale⁹. Così come Trentin, più tardi, avverte la necessità di «guardarsi da ogni determinismo», anche nel caso del graduale superamento dei sistemi fordisti di produzione standardizzata e alienante, anche quando cioè sembra «avverarsi soltanto nelle condizioni create dalla rivoluzione informatica e dalla crisi dell'organizzazione taylorista del lavoro la famosa intuizione profetica di Marx» secondo cui la grande industria a causa delle sue stesse catastrofi finirà col riconoscere le variazioni dei lavori e quindi la maggior versatilità possibile dell'operaio. In realtà,

Friedrich August von Hayek (punto di riferimento per Margaret Thatcher e di Ronald Reagan), che studia fin dagli anni Trenta il rapporto fra economia e conoscenza e i problemi di diffusione della conoscenza nell'economia.

⁹ Una delle ricostruzioni più documentate sugli studi di quegli anni e sulle perplessità intorno al perfezionarsi del controllo sociale è quella del sociologo Krishan Kumar (1995, trad. it., 2000), in particolare cap. 2. Come ci sarà modo di vedere, l'analisi della transizione come trasformazione delle forme di controllo e di governo delle vite costituisce un filone molto arricchitosi negli ultimi anni.

«tali spazi di iniziativa e di libertà che potrebbero venirsi a creare di fronte all'imperativo delle imprese di mettere in conto in qualche forma una valorizzazione del lavoro umano e della sua responsabilizzazione nel processo produttivo non nascono e non nasceranno mai spontaneamente. [...] La reazione spontanea di molte imprese alla crisi del sistema taylorista, sarà infatti quella, come dimostrano tanti esempi concreti, in Italia, in Europa e negli Stati Uniti, di costruire o consolidare un rapporto diretto di autorità sul singolo lavoratore, di selezionare alcune minoranze per cooptarle in una sorta di "staff dirigenziale allargato", estromettendo però il sindacato dalla nuova regolamentazione del rapporto di lavoro, in modo da salvaguardare l'integrità e la discrezionalità del potere delle strutture manageriali.» (Trentin, 1997, pagg. 17 e 20).

Senza voler forzare le intenzioni dell'autore, si potrebbe riconoscere nel brano riportato la figurazione di qualcosa di molto vicino a quell'attenuazione della padronanza che risulta una strategia efficace per indurre all'autocoercizione attraverso la responsabilizzazione (*empowerment*) di soggetti incantati dal miraggio di un'autonomia apparente. Sostanzioso esercizio del dominio, quando l'ingiunzione e il comando sono (in parte) distillati nella norma *biopolitica* che si impone con una maschera «extragiuridica, eccezionale, flessibile, poiché la flessibilità e l'imprevedibilità sono i caratteri dell'oggetto-vita cui si riferisce» (Bazzicalupo, 2006, pag. 39). Ci sarà modo di tornare sulle forme di governo dei comportamenti e delle condotte nel cosiddetto capitalismo biopolitico¹⁰ (si veda anche il contributo di Federico Chicchi, pagg. 31-36).

Frattanto va maturando l'altra grande rivoluzione della Rete. Secondo l'accreditata ricostruzione di Leiner *et al.* (2000), la gestazione di Internet va dal 1969, con la realizzazione negli Stati Uniti di Arpanet, prima Rete di interconnessione fra computer per favorire la cooperazione tra centri di ricerca militari, al 1990, con la messa a punto dei protocolli ipertestuali di comunicazione su cui si basa il *world wide web*. Una ventina d'anni durante i quali, su binari contigui di evoluzione tecnologica, si passa dai primi elaboratori al microprocessore, al personal computer, all'invenzione del modem fino al più recente approdo alla "società delle reti", attraverso lo sviluppo massivo delle telecomunicazioni come strumento per l'erogazione di servizi a superamento della tradizionale distribuzione di manufatti. Si va così concretizzando, rapidissimamente, il modello della *network society* (Castells, 1996 e 2000), in cui individui e sistemi di comunicazione progressivamente si integrano e scambievolmente si implementano, la conoscenza fluisce e si amplifica nelle reti informatiche dando vita a una società globale e interconnessa, un aggregato tecno-umano dell'informazione, dell'*higt-tech* e dei servizi, dal commercio all'istruzione, dal turismo alla finanza.

Entro la ridefinizione del nesso lavoro e conoscenza, rispetto alla produzione e alla creazione del valore, avviene altresì un cambiamento di statuto della conoscenza, che si iscrive nella riarticolazione generale di tutte le forme di sapere e delle prevalenze disciplinari. Fino a metà del XVIII secolo, si assiste a una netta separazione fra scienza e tecnica. Quest'ultima è intesa come arte, come insieme di regole pratiche di vario genere, dalle istruzioni per la concia delle pelli, a quelle per la semina, a quelle per lavorare il bronzo o il ferro. Le applicazioni tecniche fondate sulla scienza sono ancora molto limitate e riguardano settori specifici, come l'industria estrattiva, la navigazione e la tecnica militare anche quando, con l'empirismo baconiano del Seicento, comincia a diffondersi l'idea, allora tutta nuova, di un'utilità pratica delle scoperte scientifiche (Francis Bacon distingue fra una ricerca del sapere orientata alle applicazioni pratiche, *experimenta fructifera*, e una finalizzata alla conoscenza in sé *experimenta lucifera*). Di fatto, la scienza non è ancora determinante per la costruzione dei prototipi di attrezzi e macchinari, nemmeno delle macchine che forniranno l'energia alla prima rivoluzione industriale (come la macchina a pistone di inizio

¹⁰ Come è noto, il termine "biopolitica" (insieme a "biopotere") è stato introdotto nella seconda metà degli anni Settanta da Michel Foucault nei Corsi tenuti al Collège de France (*Il faut défendre la société*, 1975-76; *Sécurité, territoire et population*, 1977-78; *Naissance de la biopolitique*, 1978-79). Secondo Foucault, con la centralità del mercato si è modulata una differente arte del governo che segna una rottura con la forma coercitiva della sovranità. Rispetto all'atto del sovrano, con potere di morte sui sudditi, le tecnologie liberali di governo sono esercitate attraverso regole accoglienti che agiscono come prendendosi cura della vita (non più della morte) che va coltivata e disciplinata per essere messa a valore. Ciò che distingue il paradigma della biopolitica o politica della vita da quello della sovranità è la specifica integrazione fra la dimensione del potere e quella dell'economia. Intorno alla soglia biopolitica della modernità, si è concentrato il dibattito della filosofia politica soprattutto in Francia e in Italia. Molto efficace la problematizzazione che ne dà Jean-Luc Nancy (2003, pagg. 89-93) nelle cinque paginette della *Nota sul termine "biopolitica"*. Una rassegna di alcune fra le posizioni principali è rintracciabile nell'antologia a cura di Antonella Cutro (2005), *Biopolitica. Storia e attualità di un concetto*. Per un'analisi delle tematiche centrali che attraversano le categorie concettuali della biopolitica nel panorama del pensiero filosofico italiano contemporaneo e della sua specificità nel contesto internazionale, si veda il volume di Dario Gentili (2012), *Italian Theory. Dall'operismo alla biopolitica*.

'700 integrata più tardi dal condensatore nella macchina a vapore di James Watt, brevettata nel 1769). Anzi, la teorizzazione scientifica (termodinamica di Sadi Carnot) arriva circa mezzo secolo dopo. Occorrerà che le aspettative ingenerate dalla rivoluzione scientifica (XVII secolo¹¹) sull'utilità pratica e applicata della scienza si strutturino per arrivare alla fondazione di accademie e società scientifiche, e a riconoscere una qualche ragion d'essere sociale agli scienziati e una non scontata libertà d'azione a coloro che praticano la ricerca scientifica. Sarà fra fine Ottocento e metà Novecento (seconda rivoluzione industriale) che, sfruttando le acquisizioni teoriche della scienza, la tecnica, fattasi tecnologia (applicazione pratica della scienza, ma l'uso intercambiabile dei due termini è oggi prevalso), utilizzerà la conoscenza scientifica nel processo produttivo (cfr. Landes, 1968). Il postulato secondo cui la tecnica e la tecnologia non sarebbero che la scienza applicata è il risvolto di una gerarchia ontologica che impone una separazione astratta fra il pensare e il fare e che ha diffuso un'immagine di subordinazione largamente superata dalla fase odierna in cui si dovrebbe a pieno titolo parlare non tanto di tecnologia ma di *tecnoscienze*, intreccio indissolubile fra tecnologia e scienza (Cini, 2006 pag. 261 e sgg. cap. 5). In questa ri-definizione dello statuto dei saperi e delle pratiche, che per inciso attiene alla questione della *demarcazione* fra scienza e altre forme di conoscenza, la posta in gioco è non meno politica che epistemologica. Paradossalmente, la (auto)rinuncia della scienza al privilegio di un'oggettività avalutativa e, al tempo stesso, la sottrazione di neutralità che ne deriverebbe alla stessa tecnologia, rafforzano una forma di dominio che assume tutta la sua portata con l'affermarsi delle *scienze e tecnologie dell'informazione e della comunicazione*. L'oggetto delle scienze dell'informazione «ha una natura ontologica diversa da quella della materia. L'informatica è, da un lato, più affine alla matematica che alle scienze della natura, perché non si occupa di oggetti concreti ma di entità simboliche, ma dall'altro è più diretta verso obiettivi specifici che non all'enunciazione di verità di carattere generale. In questo caso, conoscenza teorica e utilizzazione pratica sono spesso la stessa cosa. La ricerca in questo campo è per definizione una *tecnoscienza*». (Ibid., pag. 265).

L'unificazione degli ambiti e la circolazione delle pratiche trovano corrispondenza e potenziamento negli effetti che il web produce sull'informazione, sulla conoscenza e sulla comunicazione. In pochissimi anni si disgrega un modello di sapere improntato a un'epistemologia sostanzialmente positivista, o comunque naturalistica, regolata secondo un principio di autorità razionale, che converte in modo lineare gli scopi sociali in un sistema mezzi-fini. All'interno di un ordinamento di questo tipo, l'informazione ha un valore cognitivo codificato e può essere raccolta, elaborata e scambiata lungo una gerarchia prestabilita in modo non problematico. Questa tradizione culturale che, come osserva lo stesso Rullani, anche nella fabbrica fordista produce conoscenza, è assestata su un'accezione sistematica e cibernetica di trasmissione di informazione e comunicazione formalizzate. Con la Rete si innesca un'amplificazione dei processi di trasformazione delle relazioni fra produzione di informazioni e accumulazione di capitale che fa perno su un'altra valenza della conoscenza. Se prima, cioè, la conoscenza sta a significare l'oggettivazione di contenuti, e in quanto tale non può essere personalizzata, nel lavoro cognitivo, specie quello della Rete, essa corrisponde piuttosto a un insieme di capacità individuali, è un sapere personale, un aggregato tutto qualitativo, perché l'intelligenza risulta inscindibile dall'esperienza biografica che il soggetto profonde nell'assimilare informazioni, combinarle, ma anche scambiarle e condividerle in una incessante *interazione linguistica* con altri soggetti. Infatti, con la conoscenza, ad entrare in produzione è principalmente il linguaggio come generica facoltà di tessere relazioni. A questo proposito, va ricordato Christian Marazzi fra gli interpreti delle trasformazioni produttive che mettono al centro dell'analisi la «pervasività del linguaggio nel nuovo modo di produrre e di vendere merci. Si può parlare di *semio-capitale*, di semiotizzazione dei rapporti sociali di produzione»¹². L'intelligenza si distribuisce tra sistemi appartenenti a sfere diverse e la comunicazione si fa *comunicazione linguistica*, nel senso che il linguaggio – vera essenza dell'animale uomo, per la tradizione occidentale¹³ – permea il lavoro attraverso un flusso di cooperazione linguistica fra soggetti viventi e non più solo fra uomo e macchina. L'interazione si fa linguistica, nel senso forte che la sua struttura semiotica non si esaurisce in semplice scambio di

¹¹ Anche se, per altro verso, come osservano Pierre Dardot e Christian Laval (2009, pag. 415), è proprio il discorso scientifico «che dal XVII secolo comincia a enunciare cosa sia l'uomo e cosa debba fare ed è proprio per fare dell'uomo quell'animale produttivo e consumatore, quell'essere di fatiche e bisogni, che un nuovo discorso scientifico ha cercato di ridefinire il metro umano».

¹² Marazzi (2002), *Capitale & linguaggio. Dalla New Economy all'economia di guerra*, pag. 41. Si veda anche il precedente *Il posto dei calzini. La svolta linguistica dell'economia e i suoi effetti sulla politica*, del 1994. Nel merito, ricordiamo il quasi profetico (pubblicato nel 1968, in tempi praticamente non sospetti) *Il linguaggio come lavoro e come mercato* dove Ferruccio Rossi-Landi, già rapportava il lavoro linguistico, il mercato linguistico, il capitale linguistico alla produzione materiale.

¹³ Non è possibile discutere qui di questa credenza. Ci limitiamo a suggerire le problematizzazioni proposte da Paolo Virno in *Scienze sociali e natura umana. Facoltà di linguaggio, invariante biologico, rapporti di produzione* (2003b).

segnali ma si umanizza. Diviene scambio di conoscenze contestualizzate e non ancora codificate, negoziazione di interessi, cooperazione per finalità comuni e anche competizione tra soggetti. Come gli anni successivi ben dimostrano, con ciò non siamo entrati nell'era della libera espressione o della liberazione della creatività. L'esportazione dai laboratori di ricerca e dalle università alle imprese della produzione di conoscenza ha coinciso con l'industrializzazione e massificazione del lavoro cognitivo ma l'esito non è la diffusione e la socializzazione del sapere¹⁴. Oggi, dopo i licenziamenti e il declassamento professionale di scienziati, informatici, architetti, web designer, esperti di software e manager del marketing digitale, giornalisti, ecc., possiamo ben dire che non c'è stata alcuna presa del potere della "classe creativa" di Richard Florida (2003) e che siamo molto più vicini al "taylorismo digitale" di Carlo Formenti (2013, pag. 94): «con tale termine non mi riferisco solo alla routinizzazione del lavoro operaio e impiegatizio da parte del software, ma anche agli standard linguistici e ai format comunicativi che le tecnologie del Web 2.0 impongono alle comunità di utenza dei social media». Ma l'impatto della diffusione della Rete sulla fisionomia sociale è fortissimo, e la novità di questa conoscenza-comunicazione incessante, orizzontale, informale e reticolare sta nel non consumarsi dell'atto *linguistico* in semplice descrizione, ma nel realizzarsi come produzione organizzazione, conoscenza, socializzazione e quindi "creazione-produzione" degli stessi fatti. Degli stessi soggetti. In questa accezione, che riprende il ben noto *Come fare cose con le parole* del filosofo inglese e linguista John Austin (1962-1987) e la teoria, sviluppata poi dall'allievo americano John Searle, degli enunciati performativi in base alla quale il dire qualcosa lo rende vero, possiamo allora spingerci a dire che la comunicazione linguistica, attraverso enunciati performativi che contengono conoscenze, non si limita a *produrre conoscenze a mezzo di conoscenze*, ma le traduce in fatti, crea mondi, costituisce i soggetti, è *produzione di soggettività per mezzo di soggettività* (Chicchi e Masiero, 2014). In questo senso, come sostiene anche Marazzi (2002, pag. 24), quando si parla di centralità della comunicazione, ossia *del linguaggio*, non si parla semplicemente di un veicolo di trasmissione da un emittente a un ricevente, ma di una vera e propria *forza creatrice*. Assumendo qui la "creazione" (e il relativo ambito concettuale) di mondi, di fatti, di soggetti con tutte le precauzioni che tale concetto impone, ossia segnando la distanza con l'ideologia della creatività cui si ispira il neoliberismo delle "classi creative"¹⁵.

La conoscenza nel lavoro contemporaneo si configura dunque come comunicazione non formalizzata ma flessibile e creativa, non condizionata, ma *linguistica e discorsiva*, assolutamente aperta, cooperativa e diffusa. Mettendo al lavoro proprio le qualità più comuni come il linguaggio e l'agire comunicativo-relazionale, lo spazio della Rete, sostituitosi allo spazio della fabbrica, sembra ora in grado di integrare, connettere e produrre. Ma anche plasmare i comportamenti e le *posture* dei soggetti: è infatti essenziale "sapere", ma ancor più "saper essere", poiché nozioni e competenze tecnico-scientifiche del lavoratore devono essere accompagnate da *soft skill*, da quelle competenze trasversali che il cognitivo è chiamato a possedere¹⁶, implementate ed esercitate al pari di quelle propriamente tecniche, con una messa all'opera a tutto campo delle proprie prerogative personali, affettive, relazionali, ossia del suo corpo e della sua intera vita. Sono questi i requisiti della forza-lavoro cognitiva occupata nei settori *high-tech* o nell'indotto dei servizi alla produzione (Kibs) e nella finanza, ma anche di tutta la forza-lavoro postfordista. Lo slittamento semantico (ma si potrebbe forse parlare di confisca del senso) della conoscenza verso le competenze consentirebbe, credo, di parlare di "biocapitalismo delle competenze", abbandonando la retorica dell'"economia della conoscenza" e alleggerendo un' enfasi che dissimula la frammentazione della conoscenza secondo un trend incontrastato e funzionale alla mercificazione di saperi in pillole, confezionate in pacchetti di competenze per l'addestramento cognitivo di lavoratori flessibili e conformi, mente e corpo, alle esigenze del mercato. Risulterebbe

¹⁴ Su questo rimandiamo alla produzione di Carlo Formenti e a Gruppo Laser (2005).

¹⁵ Senza entrare nel merito, ma solo per evitare fraintendimenti, potremmo appoggiare questo tipo di "creazione", all'assunzione della "creatività" in una «accezione molto ristretta, anzi decisamente angusta: le forme di pensiero verbale che consentono di variare la propria condotta in una situazione di emergenza» proposta da Virno (2005, pag. 9). Nel saggio viene presentata una lucida riflessione per una "logica della creatività", individuando le risorse cui si attinge per un'azione innovativa nel motto di spirito, «la scatola nera dell'azione innovativa» (pag. 57), assunto a diagramma di uno spostamento del significato in grado di «fare qualcosa di nuovo con le parole» (pag. 20) modificando l'esperienza e la prassi: uno scarto di ordine logico-linguistico generativo di nuove forme di vita.

¹⁶ Osservando che il lavoro immateriale è un prodursi, un dedicarsi del soggetto al compito secondo modalità non ordinabili, André Gorz (2003, pagg. 13-14) dice: «Era importante mostrare che questo lavoro immateriale non si basa principalmente sulle conoscenze dei suoi prestatori. Si basa innanzitutto su capacità espressive e cooperative che non si possono insegnare, su una vivacità nella messa in opera dei saperi che fa parte della cultura quotidiana. [...] È il loro sapere vernacolare che l'impresa postfordista mette al lavoro e sfrutta».

più coerente con le politiche di scarsa (o assente) valorizzazione sia di scuola e università pubbliche, sia di produzione culturale e patrimonio artistico cui assistiamo in Italia. L'analisi della tematica relativa alle competenze e all'apprendimento a partire dai lavoratori cognitivi intercettati dalla ricerca è affrontata nel contributo curato da Franco Bortolotti (pagg. 37-44).

Effetto ulteriore di tale trasformazione dello statuto della conoscenza nell'età della tecnica è l'annullamento del tempo di vita totalmente assorbito nel tempo di lavoro. Così, per il soggetto del XXI secolo e i suoi saperi, dopo «la velocizzazione del processo produttivo e il distacco dai vincoli normativi e materiali» (Casiccia, 2012, pag. 31), tempo e spazio nel lavoro contemporaneo giocano sul filo dell'entropia, si dilatano e si comprimono: sparisce il *partage* fra tempo di vita e tempo di lavoro, ma i ritmi si intensificano, così come sfumano i contorni del luogo di lavoro, ma saltano distanze e confini (Id. pag. 43), laddove all'accelerazione produttiva si associa un effetto di (r)allentamento dei diritti.

La concomitanza fra propagazione della Rete e ascesa del lavoro cognitivo ingenererà l'idea del perfetto amalgama fra *knowledge workers* e web. Per compiere il passaggio dall'ingorgo "post-fordista" della "post-modernità" al lavoro cognitivo, con relativo proclama dell'affermazione del ruolo prioritario degli elementi immateriali, e in generale linguistici e simbolici, si deve dunque arrivare all'era di Internet nei '90 (dopo quella dell'*hardware* dei '60-'70 e quella del *software* degli '80) con l'invasione dei prodotti *high-tech* e il dilagare dei titoli tecnologici della *New economy*.¹⁷ Se è nel 1985 che Nicholas Negroponte fonda il M.I.T. MediaLab, il suo best-seller *Being Digital* esce dieci anni dopo, nel 1995¹⁸, proprio quando il lavoro sembra esplodere di intelligenza e il *knowledge worker* viene salutato come personificazione della vittoria dell'*homo sapiens* sull'*homo faber*. Gli analisti infatti riconducono i rapidissimi cambiamenti oltre che alla crescita di investimenti in produzione e in trasmissione della conoscenza (non solo nei settori di ricerca e sviluppo delle imprese, ma anche nell'istruzione e nella sanità), proprio alla diffusione delle ICT che hanno permesso la circolazione della conoscenza a costi ridotti (Foray, 2000).

Giusto in questa fase sembra che la letteratura economica rescinda il cordone con l'approccio classico "guarendone" la *miopia* in un fiorire di teorie (della crescita endogena fondata sul capitale umano, dell'innovazione, evolutiva di impresa, analisi dei cicli tecnologici), che riconoscono, e spesso esaltano, il ruolo assunto dalla conoscenza nel lavoro in un mondo ormai travolto dalla frenesia digitale. Vengono sottolineati i processi di apprendimento, innovazione e competitività economica del lavoro, il quale viene ora determinato come manipolazione e produzione di conoscenza innovativa¹⁹, all'interno di un sistema che, grazie alle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione, è approdato all'economia di rete. Una celebrazione, con declinazioni teoriche raffinate e complessi approfondimenti tecnici, che incontra (in parte orientandolo) l'entusiasmo collettivo e che ha l'effetto di occultare la vischiosa e ambigua implicazione fra lavoro e capitale dietro schemi forzatamente decontestualizzati che hanno impostato su coordinate a-storiche (Vercellone, 2004) il discorso prevalente intorno al lavoro cognitivo come una spinta al cambiamento interna al sistema produttivo. Con una semplificazione, invero alquanto brusca, si può dire che questo modello di analisi, che direttamente o indirettamente fa capo all'area dell'economia della conoscenza (branca della disciplina economica), illustra la nuova prevalenza come conseguente allo sviluppo delle tecnologie digitali dell'informazione e della comunicazione nei modi di produzione e sui prodotti²⁰. Declinazione dell'approccio (di matrice schumpeteriana) dei cicli tecnologici e della centralità della "funzione imprenditoriale",

¹⁷ Osserva Formenti (2013, pag. 79): «La riflessione sul processo di terziarizzazione del lavoro, inteso come peso crescente della produzione di servizi rispetto a quella di merci materiali, era già stata avviata alla fine degli anni Settanta, ma il concetto di produzione immateriale prende corpo solo con l'esplosione della new Economy degli anni Novanta, parallelamente all'emergere di un'industria che sfrutta la Rete come veicolo di produzione/commercializzazione di servizi innovativi.»

¹⁸ Come è noto, si tratta della raccolta di articoli usciti su una rubrica fissa di *Wired*, il mensile cyber, bibbia della rivoluzione digitale, che Negroponte contribuì ad avviare con il fondatore Louis Rossetto nel 1993. *Wired Magazine* diffonde un *life style* digitale ospitando i guru della tecnologia, come Kevin Kelly, il cui best-seller *New Rules for a New Economy*, al quale si usa ricondurre il conio del termine "new economy", è del 1998. Ed è appunto l'ultimo scorcio del Novecento il teatro della new o net o *ICT economy*, momento clou dell'euforia del bit in cui il *knowledge worker* fa del sapere e della tecnologia il suo habitus operativo e relazionale.

¹⁹ La bibbia sulle potenzialità offerte all'innovazione dall'organizzazione aziendale è *The knowledge-creating company* dei giapponesi Ikujiro Nonaka e Hirotaka Takeuchi, uscito nel 1995 e tradotto in italiano nel 1997.

²⁰ Le nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione rivestono un ruolo innegabile rispetto alla svolta radicale dell'organizzazione sociale e del paradigma lavoristico industriale, ma assumerle, o meno, in un'ottica rigidamente causa-effetto, come la ragione ultima delle trasformazioni non contribuisce a chiarire come si venga a ridefinire il nesso fra lavoro e conoscenza e fra produzione delle conoscenze e accumulazione del capitale. Relativamente al determinismo tecnologico, si dibatte fra posizioni "massimalistiche" (es. Davis e Mayer, 1998) e "minimalistiche" (es. Gordon, 2000).

intesa come umana disposizione (non necessariamente attivata dal proprietario, dal capitalista o dal dirigente), questa lettura affianca la crisi della grande industria e anche le forti spinte verso il lavoro autonomo e indipendente che accompagnano la cultura e l'etica del lavoro nel postfordismo e pensa all'innovazione come una gemmazione spontanea dalla condivisione di conoscenze e cooperazione produttiva. La conoscenza si palesa come intensa attività di comunità (sistemi locali, distretti) innovative che operano in ambienti dinamici che sembrano non avere notizia alcuna del permanere di forme di lavoro dipendente, di basso livello e basso salario, quando non servile, per lo più riservate ai migranti e agli esclusi dal ciclo tecnologico – prime vittime del parallelo smantellamento dei sistemi di *welfare* in tutta Europa. In questo orientamento teorico, il lavoro appare più un esito residuale delle trasformazioni che un fattore del cambiamento e la conoscenza sale sì sul podio, ma illuminata da una luce obliqua e parziale, che offusca l'inedita determinazione del valore implicata nel ribaltamento del nesso fra lavoro e conoscenza. Così come non viene considerato l'impatto delle modificate condizioni occupazionali sul potere contrattuale, sulle nuove pratiche sociali e sulla posizione del soggetto, la cui dimensione esistenziale viene investita *totalmente* dal nuovo significato sociale e politico assunto dal lavoro.

In letteratura, un filone che assume tale snodo teorico è quello che colloca le trasformazioni del lavoro contemporaneo nel cosiddetto capitalismo cognitivo o bio-capitalismo. Si tratta di un'area composita di interpreti, alcuni dei quali hanno recuperato nelle pieghe dell'Operismo e della Scuola della regolazione francese²¹, ma non solo, i concetti chiave per uno scavo delle contraddizioni del capitalismo contemporaneo. È noto il portato critico di questo approccio, implementato da uno sforzo congiunto di analisi e di pratiche, e ricorrendo ad una formula – per forza di cose ingenerosa verso gli approfondimenti che sono via via proposti – riassumibile come l'analisi intorno al persistere dei principi cardine del capitalismo nei rapporti di produzione e nella distribuzione del lavoro sociale, che perpetuano le asimmetrie del profitto e del plusvalore, attraverso la nuova finanziarizzazione²² dell'economia nell'era del trionfo del lavoro “immateriale” su quello taylor-fordista. In questo tipo di contestualizzazioni, dove non è affatto assente l'ottimismo sociale²³ sulle possibilità del digitale e del lavoro cognitivo (si pensi a una delle ultime formulazioni come il *Non manifesto* di Michael Hardt e Antonio Negri, 2012), l'impatto delle ICT sul lavoro cessa di essere considerato univocamente e in una chiave di evoluzione cognitiva. Senza sconfessare la effettiva rivoluzione prodotta dalla Rete, ad esempio Carlo Formenti fin dal suo *Incantati dalla Rete* del 2000, ne vaglia le opportunità con disincanto, e ne considera i rischi senza nulla concedere a profezie apocalittiche. Per arrivare poi a un'impetosa disanima dell'utopia della *e-democracy* (Formenti, 2009) e a individuare nei (falsi) profeti della rivoluzione digitale, l'incarnazione dell'astuzia del capitale che sprema creatività e innovazione in *Felici e sfruttati* del 2011, in un confronto serrato con quella che nel recente *Utopie letali* del 2013 Formenti indica come una “deriva” post-operaistica che «ha generato – e continua a generare – perniciosi errori di prospettiva politica» (pag. 74).

La concomitanza fra ICT e *knowledge work*, secondo Christian Marazzi, costituisce una traiettoria storica che si affianca agli esiti della politica monetaria intrapresa negli Stati Uniti dalla Federal Reserve, già a fine anni Settanta, per rispondere all'inflazione e alla svalutazione del dollaro sul piano internazionale. A quella «svolta monetaristica,

²¹ In particolare, il testo del 1977, *Régulation et crises du capitalisme*, solo in parte tradotto in Aglietta e Lunghini (2001).

²² Approssimativamente, con finanziarizzazione intendiamo il fenomeno secondo cui strumenti finanziari sempre più strutturati e complessi (forme innovative di risparmio, di investimento, di transazioni e operazioni del mercato borsistico, ecc.) finiscono per prevalere sulle mediazioni e sugli scambi commerciali, fino ad avvolgere la cosiddetta economia reale. «Chiamiamo *finanziarizzazione* il dirottamento del risparmio delle economie domestiche sui titoli azionari che, sull'onda dello spostamento del finanziamento dell'economia dal settore bancario a quello borsistico, ha contribuito in modo decisivo alla formazione della New Economy di fine millennio». Così Christian Marazzi (2002, pag. 17) che individua nella crescente attenzione all'analisi finanziaria da parte degli interpreti della trasformazione del regime di accumulazione del capitale la principale discriminante fra “postfordismo” e “New Economy”, «dato che in quest'ultima si ritrovano praticamente tutti gli elementi costitutivi del cosiddetto paradigma postfordista» (pag. 9). Marazzi pensa a due fasi del postfordismo, propriamente a «due facce della stessa medaglia» (pag.10): una che parte dalla prima metà degli anni Ottanta, in cui prevalgono le analisi in chiave socio-economica delle trasformazioni del lavoro e dei modi di produzione e l'altra, dall'esplosione borsistica di metà anni Novanta, in cui si analizzano dimensioni e meccanismi finanziari. Di fatto, il finanziamento borsistico dell'economia prende avvio negli Stati Uniti già nel 1975 (pag. 12) e immediatamente dopo «prende forma quel fenomeno di massificazione degli investimenti borsistici, si potrebbe dire di “socializzazione della finanza”, che nel corso degli anni Novanta, con l'esplosione di internet e del *online trading*, aumenta vertiginosamente.» (pag. 13). Si veda anche l'ormai classico *Euforia irrazionale* di Robert Shiller (2000), Nobel per l'economia nel 2013.

²³ In parte legittimato dalle innumerevoli analisi del profetico *Frammento sulle macchine* contenuto nei *Grundrisse* di Karl Marx (1977), da cui sono attinti concetti cardine come “lavoro vivo” e “*general intellect*” come sapere diffuso e incarnato nei corpi, nell'era digitale concepito come riproducibile illimitatamente e a costo zero.

seguiranno una dopo l'altra le misure di liberalizzazione dei mercati, di privatizzazione delle risorse pubbliche e finanziarizzazione su scala mondiale»²⁴. Inquadrare la trasformazione tecnologica dei processi produttivi nella socializzazione (massificazione) della finanza dà modo di mettere in rilievo l'altra faccia della "nuova" alleanza fra lavoro e conoscenza ossia quella fra capitale e lavoro, inaugurata agganciando le sorti dei lavoratori americani ai rischi del capitale, con la rivoluzione silenziosa dei fondi pensione (Drucker, 1976).

«Il dirottamento del risparmio sui mercati borsistici ... ha proprio questo scopo: eliminare la separatezza fra capitale e lavoro implicita nella forma salario fordista legando strettamente il risparmio dei lavoratori ai processi di trasformazione/ristrutturazione capitalistici.[] Con i risparmi investiti in Borsa i lavoratori non sono più separati dal capitale, come invece sono, per sua stessa definizione giuridica, nella forma del contratto salariale» (Marazzi, 2002, pag. 34).

La formula del "cointeressamento" si diffonderà a livello internazionale, le banche centrali degli Stati europei abbandoneranno le politiche keynesiane, fino alla piena deregolamentazione finanziaria della seconda metà degli anni Ottanta. Complice la delocalizzazione degli addensamenti produttivi e lo smembramento della fabbrica fordista, all'alleanza fra capitale e lavoratore – il cui salario diventa una "variabile d'aggiustamento del mercato borsistico" – si accompagna l'inarrestabile atomizzazione della forza-lavoro e, con essa, la progressiva evaporazione delle classi sociali che avevano agito e interpretato la storia del Novecento. «La rivoluzione silenziosa dei fondi pensione ... va di pari passo con la crisi del modello fordista incentrato non solo sulla centralità del settore manifatturiero e la mediazione sindacale ma, soprattutto sulla forma salario» (Ibid., pag. 35). A questo ribaltamento generale, fa da cornice ideologica il neoliberismo che, seguendo e rafforzando la tendenza in atto, incarna l'ordine discorsivo di una deregolamentazione incalzante della forza-lavoro e ridisegna i perimetri del sistema fordista in funzione di un mercato in cui il dominio incontrastato della finanza sull'economia sortisce esiti quali la cosiddetta "crisi", innescata dal collasso dei muti *subprime*, che dal 2007 accompagna le contorsioni di un sistema politico-finanziario "irresponsabile", come lo definisce Luciano Gallino (2013, pag. 6; si vedano anche Gallino, 2011 e Masino e Salento, 2013).

3. DALL'HOMO-FABER AL COGNITIVO, OVVERO DALL'ARTIGIANO ALL'HOMO-ARTEFACTUM

Nella narrazione (pseudo)evolutiva secondo cui il nesso lavoro-conoscenza è costitutivo e incontrovertibile – e, tuttavia, solo nel farsi manifesto della seconda muta radicalmente di segno e rovescia una lunga storia di negazione, trasformando uno stretto rapporto fra i due termini, prima negato, in esplicita identità – non trovano spazio dunque i rapporti di forza e le contraddizioni che accompagnano la mutazione, tantomeno gli esiti, smisurati (Gorz, 2003), sui soggetti²⁵. E anche si decidesse di farne astrazione, anche si decidesse di fare epochè rispetto alla portata generativa dei conflitti fra capitale e lavoro, il passaggio dall'indissolubilità fra lavoro e conoscenza che attraversa la storia, a un lavoro che è conoscenza (Soli, 2009), rimane una questione aperta. Sarebbe semplicemente e "naturalmente" il progresso tecnico prima e tecnologico poi che, una volta approdato alle ICT, avrebbe portato alla luce quanto prima era latente – la conoscenza nel lavoro – fino a farla prevalere? Si è già osservato come convertire la sincronia fra le trasformazioni del lavoro e l'affinarsi delle tecnologie in una causalità immediata con effetto di disvelamento progressivo del ruolo della conoscenza, per quanto forte di una certa autoevidenza, finisca con l'improntare la mutazione a uno schema teleologico, se non col vincolarla a uno sviluppo fatale delle magnifiche umane sorti. Va anche aggiunto che presentando i limiti di una costruzione deterministica, che riconduce la cognitivizzazione alla diffusione delle tecnologie, l'idea che la conoscenza nel lavoro sia semplicemente aumentata nei secoli fino a diventare prevalente, esclude dalla narrazione il *soggetto* stesso delle trasformazioni del lavoro, para-

²⁴ Marazzi (2002, pag. 15). Si veda anche l'"Introduzione" a *L'età del capitalismo cognitivo* (2002, pagg. 9 e 10), uno dei testi canonici, in cui Yann Moluier Boutang presenta i saggi di Antonella Corsani, Yann Moulier Boutang, Bernard Paulré, Maurizio Lazzarato, Laurent Moineau e Aris Papatheodorou e le interviste a Enzo Rullani, Michel Aglietta e Richard Stallman, che si pongono il quesito epistemologico, e perciò politico, intorno alla tenuta delle teorie del ciclo economico e dell'innovazione fin qui consolidate di fronte alle trasformazioni derivate dall'entrata in produzione della conoscenza scientifica e del sapere in generale. Ricordiamo che dal 2000, Moluier Boutang è direttore di *Multitudes. Revue politique, artistique et philosophique* (che ha raccolto parte della redazione e dell'esperienza di *Futur Antérieur*, la rivista in cui intellettuali francesi e italiani si sono confrontati sul lavoro immateriale dopo la crisi del socialismo reale, pubblicata dal 1990 e il 1998), veicolo di posizioni critiche rispetto alla *knowledge-based economy*.

²⁵ «Più importanti, ma più difficili da afferrare, sono le progressive modificazioni dei rapporti umani, le trasformazioni delle pratiche quotidiane indotte dalla nuova economia, gli effetti soggettivi delle nuove relazioni sociali nello spazio commerciale e delle nuove relazioni politiche nello spazio della sovranità». (Dardot e Laval, 2009, pag. 416).

dossalmente, annullando l'omogenea cultura individualistica e competitiva su cui si appoggia. Se assumiamo "soggetto" nella sua valenza logica "neutrale" come "ciò che sta sotto" (*sub-jectum, ὑποκείμενον*), ossia come ciò di cui si affermano positivamente o negativamente i predicati e le determinazioni (e quindi le mutazioni), nella fattispecie, il *subjectum* cui si attribuiscono, quali predicati, le trasformazioni del lavoro è il *fattore uomo*²⁶, di cui si dice che il lavoro lo svolge, lo pratica, lo innova: è l'uomo *subjectum* del lavoro, comunque il lavorare si configuri. È dell'uomo che si dice (ossia si predica, si attribuisce il predicato) che lavora, conosce, parla, produce, ri-produce. Tutte queste determinazioni o predicati con cui si indicano le attività, riguardano l'uomo secondo modalità che si definiscono in base al tipo di azione svolta e il risultato (prodotto, merce) che ne deriva. Esse individuano uno specifico coinvolgimento del soggetto nell'azione corrispondente alla funzione umana richiesta. Se si affiancano queste funzioni del *soggetto-uomo* ai fattori, lavoro e conoscenza, dai quali la merce, le principali tappe della produzione industriale e post-industriale potrebbero essere riassunte in una formula e illustrate da uno schema:

Dall'homo faber all'homo artefactum

	PRE-INDUSTRIALE	INDUSTRIALE	POST-INDUSTRIALE E ICT
LAVORO (compito richiesto)	sforzo muscolare	controllo	comunicazione
CONOSCENZA (competenze impiegate)	manovrare strumenti	interfacciare macchinari	combinare segni, scambiare parole
PRODOTTO (merce)	attrezzi inermi e muti	macchine automatiche-e semoventi	soggettività
UOMO (parti anatomiche implicate)	tutto il corpo	vista e udito	mente, emozione, relazioni

La progressiva sottrazione della materialità del corpo (dapprima intera muscolatura impegnata nello sforzo), fino alla (fittizia) sparizione del corpo (impiego pressoché esclusivo di mente ed emozioni), corrisponde a una crescente "autonomia" della merce prodotta fino alla produzione di soggettività, intesa come passione quindi come fisicità e intelligenza o mente, da parte di corpi solo apparentemente assenti²⁷. Mutuando, se non altro per la loro icasticità, i termini di una "critica dell'economia politica del segno" (à la Baudrillard, 1968-2004, pagg. 60-70), si possono esplicitare i passaggi come segue.

- Età preindustriale: il lavoro si pratica con strumenti (conoscenza) che l'uomo maneggia: il lavoro è un gesto che si compie in silenzio e coinvolge il corpo fisico, i muscoli, gli arti, è energia che produce merci altrettanto materiche e mute.
- Età industriale: il lavoro si pratica con macchine che l'uomo controlla: il lavoro è sguardo, è udito, mentre il resto del corpo sparisce e resta alluso dalla mano per premere bottoni, tasti, interruttori, alzare leve ... Questo lavoro, in cui uomo e macchina si interfacciano, produce energia, oggetti elettronici, semoventi, automatici, finanche pensanti e infine connessi fra loro, quindi anche conoscenza (v. Rullani e Trentin).
- Età contemporanea: il lavoro non ha più bisogno di macchine e di spazi che le contengano, prevalentemente alle cose si sostituiscono segni e il lavoro consiste nel combinarli attraverso dispositivi non più muti, ma parlanti, produttivi di altri dispositivi. Ora, del corpo umano non serve che la facoltà di comunicare come utilizzo, traduzione, produzione e riproduzione di segni. Dell'uomo resta la facoltà essenziale, il linguaggio e il lavoro cognitivo molto più che conoscenza produce fatti, soggetti, mondi.

Da processo di produzione a processo di soggettivazione, come lavoro immateriale eseguito da una soggettività che senza l'uso del corpo, eppure incarnata, genera soggettività. Il nuovo *artefactum* dell'uomo digitale oggi è non più semplicemente il lavoratore ("merce che pensa" prima e "merce che *deve* pensare" poi) ma la sua soggettività, la sua intera vita (Castel, 2009), i suoi affetti, le sue relazioni sociali, il suo capitale intellettuale, il suo tempo di produzione e di riproduzione. Con il che non si sta dicendo che il lavoratore cognitivo si è sostituito al demiurgo nella "creazione"²⁸. Lavorare con la conoscenza non significa letteralmente "fabbricare essere umani", ma mettere

²⁶ Senza fare alcuna professione di umanesimo, usiamo "uomo" per "essere umano" di qualsiasi sesso e genere.

²⁷ Il corpo, su cui e attraverso cui si giocano gli effetti di soggettivazione, rimane un parametro cruciale nell'analisi della produzione cosiddetta "immateriale" del lavoro cognitivo. Costituisce la categoria di riferimento non solo in negativo, in quanto l'idea di produzione immateriale «evoca la relazione inversa fra peso (in senso letterale, come peso fisico) e valore economico dei prodotti: sono le merci più "leggere", quelle a elevata componente di servizio, ad avere valore più elevato, nella misura in cui incorporano una superiore quantità di informazioni e conoscenze» (Formenti, 2013, pag. 79), ma anche direttamente, implicando la dimensione affettivo-emotivo-relazionale e perciò corporea e materiale del lavoratore.

²⁸ Un rigoglioso filone della letteratura scientifica e pseudoscientifica, spesso con toni inquietanti e apocalittici, ci insegna che siamo nell'era del controllo biologico. Ancora attuali le considerazioni nell'ultimo capitolo di Gorz (2003) "...O verso una civiltà postuma-

all'opera soggettività per la produzione di soggettività: il lavoratore cognitivo non è che il prodotto – l'*artefactum* – l'*opera* di una soggettività a sua volta prodotta. *Fabbrica del soggetto neoliberista*, la chiamano Dardot e Lavall (2009, pag. 415):

«Il nuovo soggetto, se di nuovo soggetto si tratta, deve essere colto nelle pratiche discorsive e istituzionali che alla fine del XX secolo hanno prodotto la figura dell'uomo-impresa, o "soggetto imprenditoriale", favorendo l'imposizione di una fitta trama di sanzioni, incentivi e coinvolgimenti che generano comportamenti psichici di un tipo nuovo. Portare a compimento l'obiettivo di riorganizzare da cima a fondo la società, le imprese e le istituzioni tramite la moltiplicazione e l'intensificazione dei meccanismi, delle relazioni e dei comportamenti di mercato, tutto questo non può non implicare una trasformazione dei soggetti»

Il mutato rapporto fra lavoro e conoscenza incrocia dunque il processo di una produzione fattasi soggettivazione e quindi sempre più indistinta dalla ri-produzione. Se il ribaltamento del rapporto fra lavoro e conoscenza è ribaltamento del rapporto del soggetto con il lavoro, nel quale sono profusi saperi, sentimenti, idee del soggetto stesso, allora il processo di soggettivazione sembra compiersi proprio attraverso la messa a produzione del *bios* e con l'ibridarsi nel lavoro del lavoratore stesso, più che come promettevano molti guru della New Economy quale emancipazione del soggetto attraverso il lavoro, o liberazione del soggetto da un lavoro astratto e alienato.

Immagini iperboliche (forse) in cui può però spiccare ciò che è in gioco nella cognitivizzazione: non tanto il rovesciamento fra il quantum di forza muscolare e il quantum di intelligenza profuse nell'*opera*, non solo la "dose" di saperi, competenze, innovazioni e creatività contenuti nell'input (uomo o macchina), sussunte dall'output a richiesta del mercato. Piuttosto, ad essere in gioco è il soggetto, come spazio in cui oltre al nesso lavoro-conoscenza si riconfigurano mezzi di produzione, capitale fisso e variabile, forme di occupazione, relazioni fra lavoratori e fra lavoratori e impresa a partire da contenuti e profili professionali originali e eccedenti dai dispositivi di regolazione stabiliti. Nel capitalismo contemporaneo, la specificità dei prodotti del lavoro cognitivo consiste nel non corrispondere, non soltanto, ai manufatti scambiati sul mercato nella precedente industrializzazione, peraltro regolata sull'arbitraria (Arendt, 1967, pag. 44 e sgg.) spartizione fra sfera produttiva o del valore e sfera improduttiva/riproduttiva o subalterna e del non-valore – al più fonte di valore aggiunto alla merce finale. Oggi, il lavoro cognitivo trasforma la conoscenza posseduta in altre conoscenze, informazioni, gesti, immagini, simboli che si trasformano a loro volta, e indefinitamente, in comunicazione, concetti, rappresentazioni, orientamenti, mobilità, innovazioni: il lavoro cognitivo produce cioè informazioni e relazioni, soggetti e fatti. Non senza che riproporre infatti in una nuova forma la distinzione fra lavoro morto che può essere fatto coincidere con l'*informazione*, intesa come dato d'archivio, come codice procedurale, ecc. e lavoro vivo inteso come la *conoscenza* incorporata nell'uomo-macchina che genera a sua volta conoscenza, capacità ecc. (Su questo si veda il contributo di Vladimiro Soli, pagg. 15-30). Ne *La fabbrica dell'infelicità*, dove le tecnologie digitali consentono di affidare alle macchine il lavoro manuale e di riservare alle menti il lavoro innovativo che produce effettivamente valore, Franco Berardi, incontrando i "cognitari", osserva che «il lavoro digitalizzato manipola segni assolutamente astratti, ma il suo funzionamento ricombinante è quanto di più specifico, quanto di più personalizzato, e quindi sempre meno intercambiabile. Di conseguenza i lavoratori high tech tendono a considerare il loro lavoro come la parte più essenziale della loro vita, la parte più singolare e più personalizzata» (Berardi, 2001, pag. 52, corsivo ns).

In quanto personalizzato, relazionale e sociale lo statuto del lavoro cognitivo rende oggi improponibile la distinzione/opposizione fra lavoro produttivo e lavoro improduttivo, nel senso marxiano²⁹ secondo cui il primo è sfruttato dal capitale e il secondo no. La dissoluzione dei rapporti di produzione fordisti ha infatti corroso questo perno teorico e politico, in quanto l'implementazione continua di contenuti cognitivi pregiati, sempre più integrati con il lavoro sociale-relazionale, che a sua volta aggiunge valore, si traduce in un'eccedenza del prodotto cognitivo rispetto

na?". Centrata sulla collisione fra ricerca scientifica e valorizzazione economica, la recente scelta antologica curata da Mauro Turrini (2014).

²⁹ L'attività umana, secondo Marx, è "produttiva" quando è sfruttata per estorcere profitto: «Se ci è permesso scegliere un esempio fuori della sfera della produzione materiale, un maestro di scuola è lavoratore produttivo se non si limita a lavorare le teste dei bambini, ma se si logora dal lavoro per arricchire l'imprenditore della scuola. Che questi abbia investito il suo denaro in una fabbrica d'istruzione invece che in una fabbrica di salsicce, non cambia nulla nella relazione. Il concetto di operaio produttivo non implica dunque affatto soltanto una relazione fra attività ed effetto utile, fra operaio e prodotto del lavoro, ma implica anche un rapporto di produzione specificamente sociale, di origine storica, che imprime all'operaio il marchio di mezzo diretto di valorizzazione del capitale» (*Il Capitale. Libro I*, pag. 556).

alla sfera del lavoro della produzione. Un'eccedenza che non è un resto, non è un di più, ma è sostanziale al valore stesso del prodotto che, di fatto, si trova a passare pienamente nella sfera della riproduzione sociale (Morini, 2013)³⁰. L'ambito "improduttivo/riproduttivo" della riproduzione sociale diventa così la prima fonte del valore: la profonda discontinuità (o il trionfo del capitale) nel rapporto fra conoscenza e lavoro sta in questa appropriazione di ogni attività umana per trarne profitto economico, in questo sconfinamento. Questo cambio di segno si configura, infatti, come una de-territorializzazione che approda alla fusione di lavoro e lavoratore e, essendo il valore generato dal trasferimento nel prodotto di emotività, creatività, socialità e affettività, mette al lavoro le vite intere. «Nel postfordismo il "tempo di produzione" comprende il tempo di non lavoro, la cooperazione sociale che in esso si radica. Chiamo quindi "tempo di produzione" l'unità indissolubile di vita retribuita e non retribuita, lavoro e non lavoro, cooperazione sociale emersa e cooperazione sociale sommersa. Il tempo di lavoro è solo una componente, e non necessariamente la più rilevante del tempo di produzione. Bisognerebbe dire che il plusvalore... è determinato soprattutto dallo iato tra un tempo di produzione non computato come tempo di lavoro e il tempo di lavoro propriamente detto.» (Virno, 2002, pag. 74. Si veda anche Vercellone, 2012).

Resta da chiedersi, se il lavoratore, soggettività trasformata in conoscenza e "elevata" dalla sfera della invisibilità e del non valore, potrà occupare una posizione prioritaria nella produzione del valore o se in questo "nuovo spirito del capitalismo" (Boltanski e Chiapello, 1999) il capitale, gettata la maschera, *diviene ciò che da sempre era*.

Se è il lavoratore tutt'intero, come passione e intelligenza, e quindi come corpo e mente, a generare il valore, il capovolgimento fra lavoro e conoscenza richiede nuovi parametri di valorizzazione. Il passaggio, come lo abbiamo chiamato, da produzione a soggettivazione istituisce, infatti, nuove prassi di estrazione di tale superlavoro (o plusvalore) che non sono *de iure* definite da dettati formali e contrattuali, poiché la radice del valore, e soprattutto la sua intensificazione, si situa ora nella soggettività stessa del lavoratore. Ne consegue che tale soggettività diviene un *continuum* indistinto dove tempo della produzione e tempo della riproduzione sociale sono fusi, dove vita e lavoro si pervadono, dove non solo lavoro è conoscenza, ma lavoro è soggettività. Soggettività incessantemente operosa, eppure soggettività ancora opaca e invisibile, in quanto non contemplata fra le sfere di generazione del valore, e quindi un non-valore agli occhi della stessa soggettività lavorante. Non di rado, il lavoratore cognitivo si trova intrappolato in relazioni contrassegnate da una vischiosa informalità che finisce con il legittimare forme di auto-sfruttamento, pur essendo emerse dalla ricerca numerose sfaccettature (si veda il contributo di Vladimiro Soli, pagg. 15-30) Un lavorare indefesso, ("moltitudine di poveri laboriosi", come dice Fumagalli, 2013) spesso praticato nella solitudine di professioni individualizzate ed esercitate nell'isolamento, origine ed effetto di una solidarietà artificiosa, di una socialità atomizzata, di un produrre-consumare-riprodurre soggettività. Come oggetto del vischioso disciplinamento delle retoriche manageriali, tali soggettività sono sul crinale della de-soggettivazione e dell'assoggettamento. Che i *knowledge workers* con le loro capacità e conoscenze, costituiscono oggi il bene principale dell'azienda e, diversamente dagli addetti alla manifattura industriale, coincidono con i mezzi di produzione in quanto «la conoscenza è immagazzinata nelle loro teste e possono quindi portarla con sé, ovunque vadano» (Druker, 1996), può anche essere detto altrimenti:

« ... il momento neoliberista è caratterizzato da un'omogeneizzazione del discorso dell'uomo intorno alla figura dell'impresa. La nuova figura del soggetto opera un'unificazione senza precedenti delle forme plurali della soggettività che la democrazia liberale tollerava e di cui sapeva servirsi all'occorrenza per perpetuare la propria esistenza. Diverse tecniche contribuiscono ormai alla fabbricazione del nuovo soggetto unitario, che chiameremo indifferentemente "soggetto imprenditoriale" o "soggetto neoliberista", o, più semplicemente ancora, *neo-soggetto*. Non abbiamo più a che fare con le vecchie discipline votate ad addestrare il corpo e piegare le menti con la forza per renderle più docili, metodologia istituzionale già da tempo in crisi. Il problema oggi è governare un essere la cui soggettività deve essere integralmente coinvolta nell'attività che gli è assegnata. Con questo scopo, è necessario riconoscere tra le sue parti costituenti quella irriducibile del desiderio. Le grandi professioni di fede sull'importanza del "fattore umano" che pullulano nella letteratura del neo-management devono essere lette sotto la luce di un nuovo tipo di potere: non si tratta più tanto di riconoscere che l'uomo nel lavoro resta pur sempre un uomo, che non si riduce mai allo statuto di oggetto passivo, quanto

³⁰ Cristina Morini ha affrontato lucidamente più volte questo tema. Rimandiamo a uno dei suoi ultimi interventi pubblicato nel 2013. Nella ricerca che presentiamo si è scelto di non tematizzare direttamente lo stretto rapporto fra femminilizzazione/terziarizzazione del lavoro e cognitivizzazione. Su questo terreno, il pensiero critico femminista ha contribuito in modo significativo con testi che rappresentano punti di riferimento imprescindibili per il dibattito. Si pensi a *Vite precarie* di Judith Butler o a *Donne globali. Tate colf e badanti* di Barabara Ehrenreich e Arlie Russel Hochschild (2004). Fra le italiane ci limitiamo al solo nome di Rosi Braidotti, scusandoci con tutte le altre.

di vedervi il soggetto attivo che deve partecipare totalmente, impegnarsi pienamente, dedicare tutto se stesso all'attività professionale. Il soggetto unitario è quindi il soggetto del coinvolgimento personale completo». (Dardot e Laval, 2009, pag. 420).

Il lavoro cognitivo ci interroga quindi, innanzitutto, sul *lavoratore cognitivo*, ci colloca su un terreno politico e ci propone questioni compiutamente etiche.

4. NUOVI LAVORI, SOGGETTIVITÀ COGNITIVE E QUESITI DELLA RICERCA

Il punto di partenza della ricerca trova una certa corrispondenza nel riferimento teorico secondo cui il processo trasformativo che investe la morfologia del lavoro contemporaneo, ridefinendo forme, luoghi/spazi e tempi di esecuzione, riconfigura il senso complessivo dei rapporti di produzione e riscrive l'intero sistema socio-economico. All'uniforme mondo del lavoro salariato, che opera entro la "fabbrica-cittadella" in modo sostanzialmente continuativo, si avvicina un pulviscolo di lavori disgregati in senso spaziale e frammentati in senso temporale. Cresce il numero di mestieri e professioni, le prestazioni si individualizzano e sono svolte da lavoratori dipendenti o autonomi oppure con posizioni miste, che per lo più maneggiano informazioni e producono conoscenze. «Interagendo con il lavoro e il capitale in reti che passano dentro e fuori le imprese – coinvolgendo pure i centri di ricerca degli atenei – la produzione di conoscenza è stata industrializzata, mentre la produzione industriale si è scientificizzata. Le industrie che furono ad alta intensità di lavoro (*labor intensive*) sono diventate ad alta intensità di conoscenza (*knowledge intensive*). Questo vale per la produzione e distribuzione di servizi, diretti alle famiglie come alle imprese: anch'essi tendono a essere in misura crescente *knowledge intensive*.» (Gallino, 2007, pag. 5).

Attraverso la transizione toyotista e post-fordista – passando, cioè, dalla cosiddetta economia di scala all'economia di scopo, dallo stoccaggio al *just in time*, dalla *mass production* alla *lean production*, dalla grande fabbrica integrata al "decentramento produttivo" (esternalizzazione, subfornitura, *outsourcing* e *spin-off*) – il lavoro cognitivo subentra, quale nuovo modello lavoristico, al progressivo disfacimento dei sistemi di regolazione tipicamente taylorfordisti. Con le incostanti turbolenze dei mercati e il susseguirsi degli shock petroliferi (il primo nel 1973), la struttura e i dispositivi della grande industria perdono dinamicità e potenza. L'organizzazione rigidamente verticale e la standardizzazione produttiva dello stabilimento fordista appaiono ora superate dall'esigenza di un sistema reticolare, strutturato orizzontalmente, di imprese più piccole, reattive alle continue richieste d'innovazione. La catena di montaggio lascia così il posto a meccanismi di produzione del valore trasformati dalla smaterializzazione delle merci in servizi e dai processi socio-economici di globalizzazione (Rullani, 2004).

In questo mutato sistema organizzativo e imprenditoriale, dove la capacità di competere sul mercato dipende dalla conoscenza e dall'innovazione, anche il lavoratore deve cambiare faccia. Le imprese e i mercati, perseguendo la produzione flessibile, richiedono infatti una parallela de-massificazione della forza lavoro, sia imponendo orari insoliti, calendari complicati e prestazioni a chiamata che travolgono le partizioni e i ritmi vita-lavoro, sia esigendo impegno personale, responsabilizzazione e cooperazione che elevano la qualità produttiva. Il lavoratore è chiamato alla missione di soddisfare ordinativi urgenti, ad essere sempre più implicati e partecipativi, adattandosi alla massima flessibilità e alla massima de-regolazione del mercato del lavoro. Anche chi lavora alle dipendenze passa dalla piena subordinazione all'autonomia e alla discrezionalità, non esegue più pedissequamente mansioni assegnate dall'alto, come un dipendente obbediente e fedele, ma "collabora" disponendo di conoscenze proprie e impostando autonomamente il lavoro per ottenere obiettivi determinati: diviene a suo modo un "imprenditore di se stesso".

Per contro, sfuma il patto fordista-keynesiano mentre si va disfacendo il sistema di tutele che risarcivano le precedenti forme di assoggettamento del lavoro salariato. Con il regime lavorativo cambia infatti anche lo stato sociale, e la nuova biografia lavorativa trasforma l'identità sociale: al lavoratore che gode di tale "emancipazione" corrisponde il cittadino cui vengono progressivamente sottratte le forme di protezione welfaristiche. Il *knowledge worker* è un "nuovo" soggetto che fa della conoscenza e della tecnica il suo *habitus* operativo e relazionale, assumendo una *postura* sociale del tutto inedita e difficilmente connotabile, nel disfarsi di partizioni e confini fra tempi di lavoro e tempi di vita, fra precarizzazione e imprenditorialità, «fra lavoro, disoccupazione e assistenza sociale, tra diritto del lavoro e diritto al *welfare*» (Lazzarato, 2012: 18). Come si è osservato, il modello produttivo del capitalismo contemporaneo presenta una deriva antropogenetica (Marazzi, 2005): in esso, la produzione e i processi di accumulazione si sono trasformati in processi di produzione di soggettività. Intendendo con produzione di soggettività, o processo di soggettivazione, una dinamica complessa e continuo, ma non lineare, individuale e collettivo in cui il singolo si fa soggetto a sé stesso rappresentandosi sulla scena politica attraverso i parametri, normativi e non, se-

condo cui sono regolate le pratiche lavorative e sociali. «La soggettività, proprio perché elemento dinamico, innovativo e creativo del lavoro, appare essere, in questo nuovo scenario, la *posta in gioco fondamentale del lavoro cognitivo*.» (Chicchi e Masiero, 2014, pag. 106).

Per questa ragione, nella ricerca, l'attenzione è rivolta a forme innovative di produzione, di creazione del valore, ma di esistenza soprattutto, in quanto praticate da soggetti che sperimentano le mutazioni dei processi di soggettivazione contigue alle mutazioni dei processi di produzione, misurandosi con la cognitivizzazione del lavoro. In questo senso, al lavoro cognitivo, in quanto attività di "lavoratori cognitivi", viene attribuito un significato politico e una valenza euristica delle dinamiche sociali in atto. La *metamorfosi* del lavoro è, innanzitutto, *riconfigurazione* dei soggetti che con le passioni e le pressioni per il lavoro si confrontano, nella vita e nei i corpi divenuti i luoghi in cui si consumano tensioni e conflitti.

Lo sforzo qui compiuto è allora quello di una fenomenologia dei soggetti fattivamente impegnati in lavori cognitivi, colti all'opera nella loro start-up, nel laboratorio dell'università, nell'ufficio-stampa, nell'agenzia di eventi, manifestazioni e convegni. Immortalati, per così dire, da 100 interviste negli spazi fisici, nelle condizioni materiali e tangibili, trascurate ma quotidianamente vissute, che concorrono alla determinazione (o produzione) delle soggettività, parallelamente alle attività immateriali e intangibili, i cui output, talvolta spettacolari e inconsueti, rendono manifeste. Si è cercato cioè di esplorare un panorama che al suo interno presenta forti differenziazioni, frammentato in professioni innovative e stimolanti, ma anche in mansioni esecutive e serializzate, disperso in contesti competitivi e di successo, ma anche di sfruttamento e di precarietà. In queste ambivalenti *posture* (e *imposture*) dei lavoratori cognitivi, che appaiono come scomposte di fronte alla sintassi sindacale, è possibile intravedere fisionomie impensate di organizzazione del conflitto sociale. Proprio questa asimmetria, fra esaltazione creativa e concretezza esistenziale, proprio quella stridente contraddizione «che caratterizza tale cultura, la quale, da un lato, esalta la condivisione della conoscenza e la cooperazione sociale mediata dalla Rete; dall'altro lato, appare in totale continuità con l'etica individualistica del self-made man, [...] con il mito americano che attribuisce al mercato la capacità di offrire a tutti pari opportunità di successo e di premiare i meritevoli» (Formenti, 2013, pag. 91), proprio questo meticcio che erode la dimensione sociale dell'attività lavorativa può, altresì, per le contaminazioni che lo attraversano, rappresentare lo spazio per costruire una strategia di ricomposizione e di cooperazione (si veda il contributo di Federico Chicchi pagg. 31-36).

Se la riconfigurazione del lavoro attraversa la trasfigurazione del significato soggettivo che esso assume, una azione di rappresentanza deve interrogarsi su quali siano le nuove istanze di soggettivazione veicolate da una sopravvalutazione dei contenuti professionali attraverso la spinta alla personalizzazione. Deve individuare le strategie perché tali istanze non si traducano in una "nuova" alienazione cognitiva, capovolgere il vettore dalla de-soggettivazione alla soggettivazione giocando sulla sottile linea che separa la produzione dall'assoggettamento.

Fenomenologie dei lavoratori cognitivi e possibili forme di rappresentanza: queste le due famiglie di interrogativi, fortemente implicati cui la ricerca ha voluto dare spazio. Ne proponiamo di seguito una formulazione disarticolata per accompagnare l'andamento dell'esposizione:

- Come avveniva e come avviene ora la mediazione tra lavoro e relativi contenuti professionali per i diversi tipi di attività cognitiva? Attraverso quali dispositivi privilegiati di mediazione s'instaura e organizza il rapporto tra capitale e forza-lavoro? Questa relazione in quali forme e meccanismi si articola e definisce? Seguendo quale traiettoria storica si è approdati a questo tipo di configurazione? Le istanze che caratterizzano i lavoratori della "fabbrica dell'immateriale" producono o meno l'emergenza di nuove spinte all'autonomia e alla produzione di nuova soggettività? O, al contrario, rappresentano solamente delle aree professionali in cui prevalgono, salvo le eccezioni, condizioni di lavoro precario e intermittente? In che modo i lavoratori del cognitivo si rapportano con le coordinate culturali e normative della cosiddetta società salariale? Queste le tematiche che saranno affrontate nei capp.)
- In relazione alle fenomenologie sociali che si organizzano attorno e dentro il lavoro cognitivo, esiste (l'esigenza di) una richiesta di rappresentanza collettiva (ancora taciuta e inespressa)? Che relazione intrattiene e ha intrattenuto in passato tale eventuale domanda di rappresentanza con le pratiche consolidate dell'azione sindacale? Sotto quali condizioni possono essere riconosciute e organizzate dagli stessi lavoratori forme innovative dell'azione sindacale? Esistono delle logiche di rappresentanza e di verticalità possibili e magari già embrionalmente presenti nei luoghi (e nei non luoghi) del lavorare cognitivo? In che modo l'azione sindacale può dare conto della crescente complessità tra tempi di lavoro e tempi di vita che caratterizza per lo più tali attività professionali? Queste le tematiche che saranno affrontate nei capp.)

5. SVILUPPO DELLE FASI DI RICERCA

Definizione dei cognitivi

Tenendo presente questa mappa tematica che ha orientato i criteri interpretativi e determinato opzioni di carattere metodologico, è stato dapprima affrontato il problema definitivo. Determinare “che cosa” sia il lavoro cognitivo significa porsi sulla strada di un recupero del senso e del valore del lavoro, nella sua consistenza più materiale, *vitale*. La declinazione cognitiva risulta tutta da decifrare e pervade tanto la dimensione economica che quella culturale e politica, secondo ordinate oggettive-sociali-collettive e ascisse individuali-soggettive-affettive, tanto somatiche che psichiche. Dalla categoria, ma il termine poco si adatta al fenomeno svelando i limiti del nostro lessico, dei lavoratori cognitivi entrano ed escono incessantemente soggetti e corpi, occupati e non, che sfuggono a ogni categorizzazione, in una progressiva decostruzione, per certi versi spiazzante, dei più consolidati parametri interpretativi. In effetti, la sistematizzazione del lavoro immateriale (quale prestazione individuale impossibile da misurare, *à la* Gorz, 2003, pag. 13) rimane un problema irrisolto, di fronte al magma eterogeneo di professioni praticate da soggetti frantumati e dispersi – per assurdo? – in ruoli e funzioni, che caratterizzano quella che viene indicata come “economia della conoscenza”. Una lacuna interpretativa, con conseguenti ritardi nelle strategie e nelle pratiche che rivela, anche alla più sommaria genealogia, implicazioni bio-socio-antropologiche e politiche o meglio, svela la fragilità delle partizioni disciplinari di fronte a quella che, anche se oramai da tempo avvistata, risulta ancora una forma di “vita inaspettata”. Ma non è che un *bios* in relazione diretta con la politica (Esposito, 2004), la cui inquietudine richiede un’epistemologia complessa per decrittare una morfologia del lavoro impreveduta e fuori controllo. Si è imposto perciò uno sforzo di contestualizzazione parallelo a forme di analisi integrate (ologrammatiche, direbbe Edgar Morin), capaci di superare tanto i riduzionismi prigionieri delle parti, quanto gli olismi sedotti dalle totalità, interpretando la domanda “biopolitica” di soggetti che hanno smarrito la temporalità emotiva in una razionalizzazione acritica dell’agire e del *vivere*. Uno dei nodi posti dalla questione definitiva sta nell’essere il lavoro cognitivo, situato nei corpi, ragionato coi cervelli, parlato dalle voci, praticato con passione e *embodied* (incorporato) nelle esistenze, proprio per questa infiltrazione delle attività qualificate come cognitive nel tessuto somatico-esperienziale dei lavoratori.

Interviste ai cognitivi

Lo sforzo di contestualizzazione si è tradotto nel tentativo di guadagnare una definizione empirica intraprendendo la rotta “estetica” (nell’etimo, “sensibile”) delle narrazioni raccolte con un centinaio di interviste ai singoli cognitivi da cui evincere ulteriori domande di ricerca e intravedere possibili letture, suggerite dagli stessi lavoratori della conoscenza. Tale orientamento alla narrazione è più di una scelta metodologica e conduce la ricerca nella dimensione ricorsiva di uno sguardo segnato dall’incertezza dell’interazione che avviene nel *setting* e, insieme, dall’opportunità meta-riflessiva, che ha visto nell’opzione per la narrazione il momento centrale di una torsione sostanziale ed effettiva, realizzabile proprio attraverso uno sviluppo dialogante e situato. La scelta di condurre interviste individuali narrative, infatti, non si esaurisce nella collazione di resoconti su esperienze individuali, atomiche, ma punta alla ricostruzione dell’esperienza soggettiva intesa, *quale è*, come un processo che supera la singolarità poiché necessariamente accade entro contesti che sottendono una trama concreta di significati relazionali e socioculturali, i quali, a loro volta, si costruiscono e si modificano anche in forza di quella stessa esperienza e del suo essere narrata e ascoltata. Una delle esternalità positive, toccate con mano dagli stessi ricercatori durante le interviste, sta proprio nell’opportunità di attivare la riorganizzazione del percorso professionale conferendo significato all’esperienza (Bruner, 1985) attraverso la narrazione di un passato lavorativo che, ritornando su se stesso, si fa grimaldello di una proiezione programmatica e verosimilmente condivisibile, potenziale piattaforma per un riconoscimento collettivo. Uno degli elementi che più si frappongono, infatti, alla “messa in comune” delle istanze di rappresentanza e delle esigenze politiche dei lavoratori cognitivi sta nella dispersione di profili e nella disgregazione di identità cui finora è stata sottratta la narrazione, nel suo valore simbolico di scambio sociale. Il cognitivo non manifesta ancora un racconto in grado cioè di tradurre in segni leggibili il significato di mancanze e bisogni, di far parlare la propria soggettività senza che la domanda di valorizzazione soggiaccia alle leggi del mercato e della competizione e l’aspirazione al riconoscimento si traduca in rincorsa al merito, cadendo nella trappola biopolitica di una reciprocità fittizia.

Questionari on-line ai cognitivi

Le interviste individuali della prima fase della rilevazione hanno consentito di tracciare una prima cornice interpretativa delle questioni più rilevanti, assunta poi quale base empirica per la formulazione delle domande da sommini-

strare, nella seconda fase della ricerca, attraverso un questionario online. Questionario rivolto ai soggetti che si autopercepiscono come “lavoratori cognitivi”, compilabile fino a gennaio 2014 su un sito web (www.elaborazione.org) appositamente attivato per la ricerca. Questa seconda fase quantitativa, con il questionario on-line ha puntato a far dire a lavoratori di qualsiasi età, cittadinanza e latitudine, che si riconoscano cognitivi in base a poche indicazioni “aperte”, chi sono, come lavorano, in quali condizioni, come la pensano, quali sono i loro bisogni, le loro aspirazioni e la loro domanda di rappresentanza, prendendo parte al processo di elaborazione dell’indagine, in una sorta di con-ricerca rivisitata secondo le modalità 2.0.

Per un territorio dai confini così incerti, la ricerca si è proposta di indagare *senza intermediari* le pratiche lavorative in cui l’apporto cognitivo, ma anche emotivo, creativo, riflessivo dei soggetti risulta determinante nel processo di produzione del valore, sperimentando in tal modo nuove chiavi di lettura. Uno degli elementi di maggiore novità del progetto, che lo differenzia da analisi e studi finora prodotti sul tema, consiste nella scelta di condurre un’indagine quali-quantitativa diretta e diffusa a largo raggio (per residenza e luoghi di lavoro, quindi non limitatamente ai territori regionali di riferimento dei tre Ires, per età, per tipo di contratto, ecc.). Le oltre 100 interviste individuali e i circa 1.100 questionari così raccolti forniscono perciò un quadro sufficientemente rappresentativo rispetto a un fenomeno che richiede nuovi codici di lettura.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Aa.Vv (2011). Ignoranza e cultura. Il caso Italia. *Kainos*, n. 11. Ripubblicato in 2012 *Kainos Annuario* n.1- Nuova serie.
- Aa.Vv (1997). *Miseria della mondializzazione*. Roma: Strategia della lumaca edizioni.
- Accornero A. (1997). *Era il secolo del lavoro*. Bologna: il Mulino.
- Aglietta M. e Lunghini G. (2001). *Sul capitalismo contemporaneo*. Torino: Bollati Boringhieri.
- Arrighi G. (1994). *The Long Twentieth Century*. London-New York: Verso Book. Trad. it. (1996). *Il lungo XX secolo*. Milano: Il Saggiatore.
- Arrow K. (1962). “Economic welfare and the allocation of resources for invention”, in *The Rate and Direction of Inventive Activity*. Princeton: University Press, pp. 609 – 626, <http://www.nber.org/chapters/c2144.pdf>.
- Arendt H. (1967). *Lavoro, opera, azione*, Ombre corte: Verona.
- Authier M. e Lévy P. (1992). *Les arbres de connaissances*. Paris: Editions La Découverte. Trad.it. (2000). *Gli alberi di conoscenze Educazione e gestione dinamica delle competenze*, prefazione di Michel Serres. Milano: Feltrinelli.
- Austin J.L. (1962). *How to Do Things with Words*. Oxford: Oxford University Press. Trad. it. (1987). *Come fare cose con le parole*. Genova: Marietti.
- Baudrillard J. (1968) *Le système des objets*. Paris. Gallimard. Trad. it. (1972) (2004 2ª ed.). *Il sistema degli oggetti*. Milano: Bompiani.
- Bauman Z. (2013). *Danni collaterali. Diseguaglianze sociali nell’età globale*. Roma-Bari: Laterza.
- Bazzicalupo L. (2006). *Il governo delle vite. Biopolitica ed economia*. Roma-Bari: Laterza.
- Bell D. (1973). *The coming of post-industrial society. A Venture of Social Forecasting*. New York: Basic Books.
- Bell D. (1980). *The social framework of information society*. In: Forester F. *Microelectronics revolution*. Oxford: Blackwell, pp. 501-549.
- Berardi F. (2001). *La fabbrica dell’infelicità*. Roma: Derive e Approdi.
- Bijker W. E. (1995). Sociohistorical Technology Studies, in Jasonoff S., Markle G.E., Petersen J.C. e Pinch T. (a cura di). *Handbook of Science and Technology Studies*. Londra: Sage.
- Bologna S. (2008). Divagazioni sull’economia della conoscenza. In: Demichelis L. e Leghissa G. (a cura di) *Biopolitiche del lavoro*. Milano-Udine: Mimesis edizioni, pp. 245-253.
- Boltanski L. e Chiapello E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.
- Bruner J.S. (1985). *Actual Minds. Possible Worlds*. Cambridge (MA): Harvard University Press.
- Butler J. (2004). *Vite precarie*. Roma: Meltemi.
- Casiccia A. (2012). “Lavoro, tempo, capitalismo in accelerazione”. In: Vattimo G., de Palma D. e Iannantuono G. (a cura di). *Il lavoro perduto e ritrovato*. Milano-Udine: Mimesis Edizioni.
- Castel R. (2004). *L’insicurezza sociale*. Torino: Einaudi.
- Castel R. (2009). *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l’individu*. Paris: Éditions du Seuil.
- Castells M. (1996, 2002). *The rise of Network Society*. Oxford: Blackwell. Trad. it. (2002). *La nascita della società in rete*. Milano: Egea-Università Bocconi Editore.
- CE (2000). Conclusioni Consiglio europeo, del 23 e 24 marzo 2000, *Strategia di Lisbona*.
- CE (2005). Commissione europea Comunicazione al Consiglio europeo di primavera, del 2 febbraio 2005, *Lavoriamo insieme per la crescita e l’occupazione. Un nuovo slancio per la strategia di Lisbona* [COM(2005) 24].
- CE (2010), Commissione europea Comunicazione della Commissione. *Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*, (COM2010) 2020 del 3/3/2010.

- Cini M. (2006). *Il supermarket di Prometeo. La scienza nell'era dell'economia della conoscenza*. Torino: Codice edizioni.
- Crouch C. (2001). *Sociologia dell'Europa Occidentale*. Bologna: il Mulino.
- Cutro A. cura di (2005). *Biopolitica. Storia e attualità di un concetto*. Verona: Ombre corte.
- Dahrendorf R. (2003). *Libertà attiva. Sei lezioni su un mondo instabile*. Roma-Bari: Laterza.
- Dardot P. e Lavall C. (2009). *La nouvelle raison du monde*. Paris: La Découverte. Trad. It. (2012). *La nuova ragione del mondo. Critica della razionalità neoliberista*. Roma: Derive e Approdi.
- Davis S. e Mayer C. (1998). *Blur: The speed of change in the connected economy*. New York: HarperCollins
- Drucker P. F. (1959). *The Landmarks of Tomorrow*. New York: Harper & Row.
- Drucker P. F. (1976). *The Unseen Revolution. How Pension Funds Socialism Came to America*. New York: Harper & Row.
- Drucker P. F. (1996). *“Il grande cambiamento”*. Milano: Sperling & Kupfer Editori.
- Ehrenreich B. e Hochschild A. R. (2004). *Donne globali. Tate colf e badanti*. Milano: Feltrinelli.
- Esposito R. (2004). *Bios. Biopolitica e filosofia*. Torino: Einaudi.
- Florida R. (2003). *L'ascesa della nuova classe creativa. Stili di vita, valori, professioni*. Milano: Mondadori.
- Foray D. (2000). *L'économie de la connaissance*. Paris: Editions La Découverte.
- Formenti C. (2000). *Incantati dalla Rete. Immaginari, utopie e conflitti nell'epoca di Internet*. Milano: Cortina Editore.
- Formenti C. (2009). *Se questa è democrazia. Paradossi politico-culturali dell'era digitale*. Lecce: Piero Manni Editore.
- Formenti C. (2011). *Felici e sfruttati. Capitalismo digitale ed eclissi del lavoro*. Milano: Egea.
- Formenti C. (2013). *Utopie letali*. Milano: Jaca Book.
- Foucault M. (1997). *«Il faut défendre la société»*. Cours au Collège de France 1975-1976. Paris: Seuil-Gallimard. Trad. it. di Bertani M. e Fontana A. (1998). *«Bisogna difendere la società»*. Milano: Feltrinelli.
- Foucault M. (2004). *Sécurité, territoire et population*. Cours au Collège de France 1977-78. Paris: Seuil-Gallimard. Trad. it. di Napoli P. (2005). *Sicurezza territorio e popolazione. Corso al Collège de France (1977-78)*. Milano: Feltrinelli.
- Foucault M. (2004). *Naissance de la biopolitique*. Cours au Collège de France 1978-79. Paris: Seuil-Gallimard. Trad. it. di Bertani M. e Zini V. (2005). *Nascita della biopolitica. Corso al Collège de France (1978-1979)*. Milano: Feltrinelli.
- Fumagalli A. (2007). *Bioeconomia e capitalismo cognitivo. Verso un nuovo paradigma di accumulazione*. Roma: Carocci.
- Fumagalli A. (2013). *Lavoro male comune*. Milano: Bruno Mondadori.
- Gallino L. (2007). “Introduzione. Tecnologie di massa e ignoranza nella società della conoscenza”. In: Id. *Tecnologia e democrazia. Conoscenze tecniche e scientifiche come beni pubblici*. Torino: Einaudi, pp. 3-29.
- Gallino L. (2011). *Finanzcapitalismo. La civiltà del denaro in crisi*. Torino: Einaudi.
- Gallino L. (2013). *Il colpo di Stato di banche e governi. L'attacco alla democrazia in Europa*. Torino: Einaudi.
- Gentili D. (2012). *Italian Theory. Dall'operaismo alla biopolitica*. Bologna: il Mulino.
- Gordon Robert J. (2000). "Does the 'New Economy' measure up to the great Inventions of the Past?". *Journal of Economic Perspectives* (American Economic Association), 14 (4): 49-74.
- Gorz A. (2003). *L'immatériel. Connaissance, valeur et capital*. Paris: Galilée. Trad. it. di A. Salsano (2003). *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*. Torino: Bollati Boringhieri.
- Gramsci A. (1975). *Quaderni del carcere*, vol. III, pp. 1550, a cura di V. Gerratana. Torino: Einaudi, 4 voll.
- Gruppo Laser (2005). *Il Sapere liberato. Il movimento dell'open source e la ricerca scientifica*. Milano: Feltrinelli.
- Ingrao P. e Rossanda R. a cura di (1995). *Appuntamenti di fine secolo*. Roma: Manifestolibri.
- Hardt M. e Negri A. (2012). *Questo non è un manifesto*. Milano: Feltrinelli.
- Harvey D. (1993). *La crisi della modernità*. Milano: Il Saggiatore.
- Hobsbawm E. J. (1995). *Il secolo breve. 1914-1991: l'era dei grandi cataclismi*. Milano: Rizzoli. (ed or. 1994 New York: Pantheon Books -Random House).
- Kelly K. (1998). *New Rules for the New Economy. 10 Radical Strategies for a Connected World*. New York: Penguin.
- Kuhn T.S. (1969). *Poscritto*. In: Id. *La struttura delle rivoluzioni scientifiche* (1962¹). Torino: Einaudi.
- Kuhn T.S. (1971). *Nuove riflessioni sui paradigmi*. Roma: Armando.
- Kumar Krishan. (1995). *From Post-Industrial to Post-Modern Society: New Theories of the Contemporary World*. Oxford: Blackwell. Trad. it.: (2000) Kumar K. *Le nuove teorie del mondo contemporaneo. Dalla società post-industriale alla società post-moderna*. Torino: Einaudi.
- Landes D.S. (1968). *The unbound Prometheus. Technological change and industrial development in Western Europe from 1750 to the present*. Cambridge, Mass., Tr. it. (1978): *Prometeo liberato. Trasformazioni tecnologiche e sviluppo industriale nell'Europa occidentale dal 1750 ai nostri giorni*. Torino: Einaudi.
- Lazzarato M. (2012). *La fabbrica dell'uomo indebitato. Saggio sulla condizione neoliberista*. Roma: DeriveApprodi.
- Leiner B.M. et al. (2000). *A Brief History of the Internet*, scaricabile da <http://www.cs.ucsb.edu/~almeroth/classes/F10.176/A/papers/internet-history-09.pdf>
- Machlup F. (1962). *The Production and Distribution of Knowledge in the United States*. Princeton: Princeton University Press.
- Marazzi C. (1994 1^a edizione ticinese) (1999). *Il posto dei calzini. La svolta linguistica dell'economia e i suoi effetti sulla politica*. Torino: Bollati Boringhieri.
- Marazzi C. (2002). *Capitale & linguaggio. Dalla New Economy all'economia di guerra*. Roma: Derive e approdi.

- Marazzi C. (2005). Capitalismo digitale e modello antropogenetico di produzione. In: Laville J.-L., La Rosa M., Marazzi C. e Chicchi F. *Reinventare il lavoro*. Roma: Sapere2000.
- Marx K. (1977). *Lineamenti fondamentali della critica dell'economia politica*. Torino: Einaudi.
- Marx K. (1994). *Il capitale. Critica dell'economia politica. Libro I*. Roma: Editori Riuniti.
- Masino G. e Salento A. (2013). *La fabbrica della crisi. Finanziarizzazione delle imprese e declino del lavoro*. Roma: Carocci.
- Masuda Y. (1981). *The Information Society as Post-Industrial Society*. Tokyo: Institute for the Information Society.
- Morini C. (2013). Riproduzione sociale. *Quaderni di San Precario*, n. 4, pp. 41-58.
- Moulier Boutang Yann a cura di (2002). *L'età del capitalismo cognitivo. Innovazione, proprietà e cooperazione delle moltitudini*. Verona: Ombre corte.
- Nancy J.-L. (2003). *La creazione del mondo o la mondializzazione*. Torino: Einaudi.
- Negroponte N. (1995). *Being Digital*. New York: Random House Inc. Trad. It. (1996), *Essere digitali*. Milano: Sperling & Kupfer Editori.
- Nonaka I. e Takeuchi H. (1995). *The knowledge creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation*, New York: Oxford University Press. Trad. It. (1997) *The knowledge creating company. Creare le dinamiche dell'innovazione*. Milano: Guerini e Associati.
- Nora S e Minc A. (1978). *L'informatisation de la Société: rapport à M. le Président de la République* Ed – La Documentation Francaise.
- Pickett K. e Wilkinson R.G. (2009). *La misura dell'anima. Perché le disuguaglianze rendono le società più infelici*. Milano: Feltrinelli.
- Priulla G. (2012). *L'Italia dell'ignoranza. Crisi della scuola e declino del Paese*. Milano: FrancoAngeli.
- Rifkin J. (1995). *La fine del lavoro, il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*. Milano: Baldini & Castoldi.
- Rossi Landi F. (1968). *Il linguaggio come lavoro e come mercato*. Milano: Bompiani.
- Rullani E. (2003). *La conoscenza e le reti: gli orizzonti competitivi del caso italiano e una riflessione metodologica sull'economia di impresa*. Sinergie, n. 61-62, maggio-dicembre, pp. 147-187.
- Rullani E. (2004). *Economia della conoscenza. Economia e valore nel capitalismo delle reti*. Roma: Carocci.
- Salento N. e Masino G. (2013). *La fabbrica della crisi*. Roma: Carocci.
- Shiller R. (2000). *Euforia irrazionale*. Bologna: il Mulino.
- Soli V. (2009). Trasformazioni del lavoro e ripensamento delle politiche di rappresentanza, *Economia e società regionale*, 108(4): 17-30.
- Toffler A. (1981). *The Third Wave*. New York: Bantam Books.
- Touraine A. (1970). *La società post-industriale*. Bologna: il Mulino.
- Touraine A. (1971). *Tomorrow's Social history: Classes, Conflicts, and Culture in the Programmed Society*. New York: Random House.
- Trentin B. (1997). *La città del lavoro*. Milano: Feltrinelli.
- Turrini M. (2014). *Biocapitale. Vita e corpi nell'era del controllo biologico*. Verona: Ombre corte.
- Vercellone C. (2004). «Sens et enjeux de la transition vers le capitalisme cognitif: une mise en perspective historique.» Paper presented at the seminar *Transformations du travail et crise de l'économie politique*, held at the Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 12 October 2004.
- Vercellone C., a cura di (2006). *Capitalismo Cognitivo*. Roma: Manifestolibri.
- Vercellone C. (2012). *La legge del valore nel passaggio dal capitalismo industriale al nuovo capitalismo*. <http://www.uninomade.org/vercellone-legge-valore/>
- Virno P. (2002). *Esercizi di esodo. Linguaggio e azione politica*. Verona: Ombre corte.
- Virno P. (2003a). *Grammatica della moltitudine. Per una analisi delle forme di vita contemporanee*. Roma: Derive e Approdi.
- Virno P. (2003b). *Scienze sociali e "natura umana". Facoltà di linguaggio, invariante biologico, rapporti di produzione*. Soveria Mannelli: Rubettino.
- Zanini A. e Fadini U. a cura di (2001). *Lessico Postfordista. Dizionario di idee della mutazione*. Milano: Feltrinelli.

UNA LETTURA DEI LAVORATORI COGNITIVI ATTRAVERSO I DATI DEL QUESTIONARIO

DANIELE DIECI

Lavori con la conoscenza? Ti occupi di innovazione? Sei un/a programmatore/rice informatico/a, o un/a ricercatore/rice, o un/a addetto/a stampa? Sei un cervello in fuga? Sei un/a professionista? Ti occupi di ricerca? Sei un/a creativo/a? Lavori nel mondo dello spettacolo? Ti occupi di cultura? La tua attività ha a che fare con la comunicazione?

Se la risposta a almeno una di queste domande è Sì, compila il questionario e aiutaci a definire cos'è il lavoro cognitivo.

Questa breve intestazione, riportata nella sua forma originale, apriva la compilazione del questionario on-line. La sua voluta estensione ed indefinitezza partiva dalla convinzione metodologica di non voler subordinare a vincoli selettivi la compilazione, proprio perché l'inserimento di attributi e caratteristiche escludenti avrebbe inficiato la possibilità di cogliere le condizioni e le qualità trasversali con le quali il lavoro cognitivo si presenta.

Un approccio di questo tipo, che lascia quindi margine all'autopercezione del compilatore di fronte alla generica intestazione riportata poco sopra, ha reso possibile la formazione di un universo di lavoratori cognitivi eterogeneo, per quel che riguarda sia il profilo anagrafico sia quello occupazionale. E questo, del resto, può rappresentare un primo – ed eclatante – risultato: a prescindere dalle dimensioni anagrafiche ed occupazionali, i lavoratori cognitivi descrivono un paradigma lavorista dove risultano essere centrali le componenti immateriali (cognitive, affettive e simboliche) e dove la soggettività del lavoratore è investita dal lavoro, e parallelamente ne entra a far parte in maniera “totale”.

Se il ruolo delle componenti cognitive, e quindi anche affettive, emotive, caratteriali, comportamentali viene riconosciuto dagli stessi compilatori come crescente e sempre più rilevante – come vedremo più dettagliatamente nell'analisi delle risposte fornite alle domande del questionario – si nota, contemporaneamente, come sia in corso un'evoluzione del profilo di alcuni lavori tradizionali che assorbono caratteristiche tipiche del lavoro cognitivo. Per disposizione soggettiva o per vincoli obiettivi, quindi, alcune attività diventano più complesse e interiorizzano una spinta alla crescita delle componenti cognitive.

Già in altre recenti ricerche¹ portate avanti dall'Ires Emilia-Romagna, che condividono con questa una metodologia in parte sovrapponibile, era emersa in maniera evidente l'acutizzazione di alcune specifiche criticità legate in generale alle condizioni e all'organizzazione del lavoro da parte di larghi strati del mondo del lavoro. L'indagine sui lavori cognitivi che qui presentiamo interviene, confermandole, sulle stesse dinamiche e sugli stessi processi.

Di seguito, organizzata in paragrafi tematici, proponiamo una prima lettura dei principali risultati emersi dalle risposte fornite al questionario, limitandoci ad un'analisi relativa ai posizionamenti dell'universo intercettato rispetto alle domande poste, rimandando ai capitoli successivi per riflessioni ed approfondimenti più puntuali sui singoli caratteri e sulle singole striature del lavoro cognitivo. In sintesi, dunque, l'obiettivo di questo primo capitolo è quello di restituire attraverso le risposte alle singole domande del questionario un'immagine non rielaborata del lavoro cognitivo.

Di seguito, prima di entrare nella descrizione dei risultati raccolti, proponiamo due restituzioni grafiche introduttive all'universo intercettato. La prima (v. Tab. 1) riporta mediante una tabella e in forma sintetica le distribuzioni delle risposte di natura più anagrafica, per restituire un quadro introduttivo della composizione del nostro universo di lavoratori; la seconda (v. Fig. 1), invece, offre una disamina delle risposte fornite alla domanda che introduceva il questionario, vale a dire la richiesta di una definizione sintetica e libera della propria attività o professione, analisi che può aiutare ad introdurre, e a meglio comprendere, lo spirito che ha contraddistinto l'intero percorso di ricerca, la volontà di porre al centro della riflessione la soggettività del lavoratore e della lavoratrice.

¹ “Condizioni di vita e lavoro in Provincia di Bologna” (2012) è la ricerca Ires Emilia Romagna confluita nel libro di recente pubblicazione *Ripartiamo dal lavoro. Autonomia, riconoscimento e partecipazione*; “Soggettività intermittenti: inchiesta sui lavoratori dello spettacolo” (2013); Editoria Invisibile: un'inchiesta sui lavoratori precari dell'editoria” (2013); “Dalla parte dei traduttori: Un approfondimento a partire dall'inchiesta EditoriaInvisibile” (2014). Per maggiori informazioni visita il sito www.ireser.it.

Tab. 1 - Quadro anagrafico-occupazionale

Variabile	Risposta	%	Risposta	%	Risposta	
Genere	Femmina	48,6	Maschio	51,4		
Età	under35	39,1	over35	60,9		
Titolo di studio	Senza laurea	21,3	Laurea	46,6	Post-laurea	32,2
Anzianità lavorativa	<4 anni	18,2	5-10 anni	28,6	>10 anni	53,2
Reddito medio	<1.100 euro	31,3	1.100-1.600 euro	34,0	>1.600 euro	34,7
Attività come imprenditore	Si	12,6	No	87,4		

Fonte: Indagine “Elaborazione. Un’ esplorazione tra i lavori cognitivi in Italia”

Senza voler entrare nello specifico delle analisi che verranno presentate nel proseguo del presente rapporto, è comunque utile sottolineare come questa piccola fotografia dei lavoratori cognitivi raggiunti ci restituisce l’immagine di un mondo lavorativo piuttosto differenziato al suo interno, che sembra attraversare e riguardare profili anagrafici ed occupazionali piuttosto diversificati tra loro.

Fig. 1 - “Definisci la tua attività/professione”: (20 parole più utilizzate)

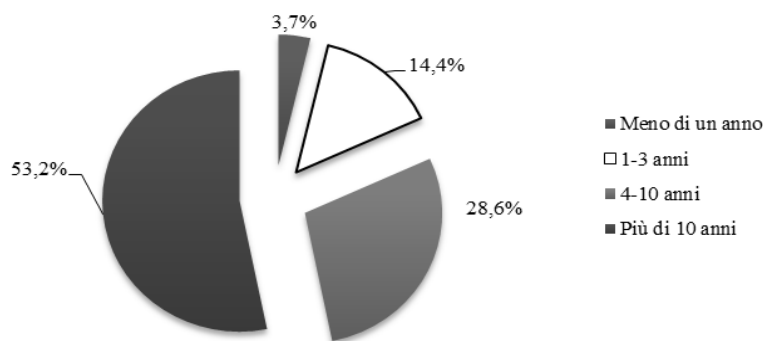
A conferma di ciò, la figura 1 riporta in forma visiva i 20 termini più utilizzati dagli intervistati nel rispondere alla domanda aperta iniziale “Definisci la tua attività/professione”. Il metodo di restituzione utilizzato è quello della *cloud*, vale a dire una rappresentazione grafica dove la dimensione delle parole è direttamente proporzionale al numero di volte in cui è stata utilizzata. Una rapida scorsa alla *cloud* mette ulteriormente in luce la diversificazione delle professioni raggiunte e le differenti sensibilità nella selezione delle caratteristiche da mettere in evidenza del proprio lavoro (competenze, inquadramento, settore, ambito, etc.)².

² Le parole, al netto di errori di battitura che sono stati normalizzati, vengono riportate esattamente come sono state indicate dai partecipanti all’indagine: l’utilizzo di parole declinate al maschile o al femminile è perciò legata esclusivamente alla scelta compiuta dal soggetto di indicare o meno nella descrizione della sua professione il proprio genere.

Profilo anagrafico ed occupazionale

Gli elementi riportati più sopra ci descrivono un universo di lavoratori coinvolti (1.094) che, oltre ad avere una coerente distribuzione di genere, raccoglie un'esperienza lavorativa sedimentata e profonda, in grado di restituire, come vedremo più sotto, le percezioni relative ad un arco di tempo piuttosto ampio.

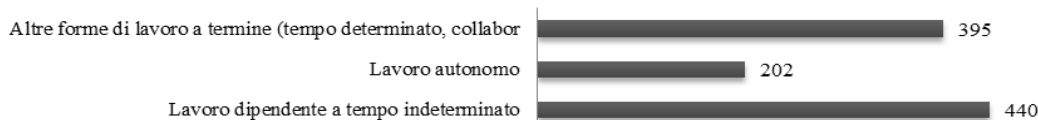
Fig. 2 - “Da quanti anni lavori?”



Fonte: Indagine “Elaborazione. Un’esplorazione tra i lavori cognitivi in Italia”

Per quanto concerne la condizione contrattuale (v. Fig. 3), si registra una leggera maggioranza di color che dichiarano di svolgere la loro professione come dipendente a tempo indeterminato; 395, invece, dichiarano di svolgere la loro professione con altre forme di contratto “a termine”, (vale a dire come dipendenti a tempo determinato, collaboratori, etc.) e 202 affermano di svolgere il lavoro come lavoratori autonomi.

Fig. 3 - “Svolgi la professione indicata precedentemente con il/i seguente/i contratto/i:” (possibili più risposte)

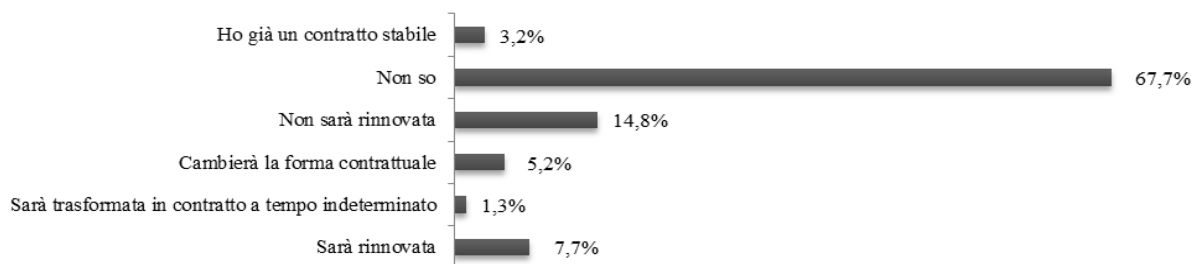


Fonte: Indagine “Elaborazione. Un’esplorazione tra i lavori cognitivi in Italia”

Alla domanda relativa alle forme contrattuali esperite era prevista la possibilità di indicare più di una opzione, in modo da poter raccogliere la diversificazione contrattuale legata a differenti professioni o commesse in capo allo stesso lavoratore. Un’ulteriore specifica a tale quesito è rappresentato dal grafico successivo (v. Fig. 4), dove ai 395 lavoratori con contratti a termine (come abbiamo visto di natura differente) viene richiesto di indicare cosa accadrà alla scadenza di tali forme contrattuali.

Le risposte restituiscono un clima ed una percezione di forte incertezza rispetto al futuro, se è vero che ben il 67,7% dichiara di non sapere cosa accadrà. Tra le restanti risposte fornite, da segnalare il 14,8% di coloro che dichiarano di essere già a conoscenza che non gli sarà rinnovato il contratto.

Fig. 4 - “In caso di forme contrattuali a termine, cosa accadrà alla scadenza?” (valori percentuali)



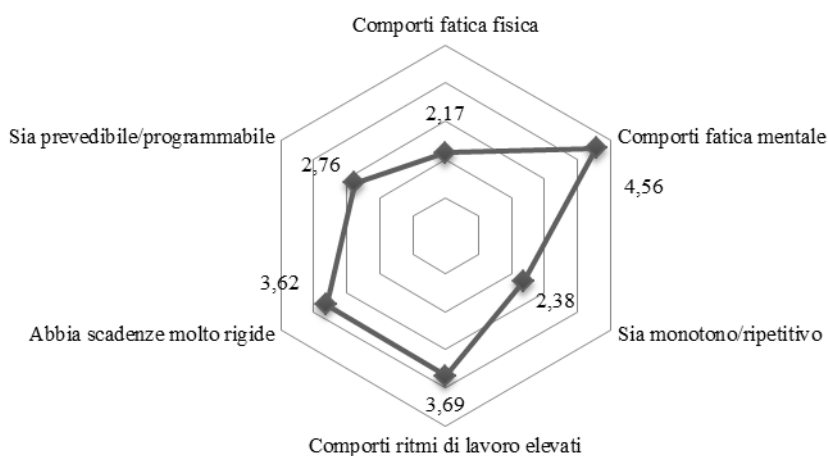
Fonte: Indagine “Elaborazione. Un’esplorazione tra i lavori cognitivi in Italia”

Organizzazione e condizioni di lavoro

L'indagine mette in evidenza come le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori cognitivi siano direttamente influenzate dal farsi più cognitivo e più relazionale del contenuto del lavoro, cui si aggiunge il peso di condizioni contrattuali che appaiono sempre più instabili. Il lavoro cognitivo, per come è emerso lungo il percorso di ricerca svolto, si presenta come una pratica lavorativa caratterizzata da un'organizzazione del lavoro che oscilla, in sintesi, tra tensioni e propulsioni soggettive e esogene richieste o scadenze.

A questo proposito, se passiamo ad analizzare i posizionamenti espressi rispetto ad alcune questioni concernenti l'organizzazione e il carico di lavoro, si può osservare come il maggiore elemento di criticità si addensi in corrispondenza dei valori espressi rispetto agli alti ritmi di lavoro e alla presenza di rigide scadenze da rispettare. Tali elementi di tensione influiscono nello spingere verso livelli "estremi" il punteggio fatto registrare dalla voce "fatica mentale", dove si registra un valore pari a 4,56.

Fig. 5 - "In che misura ritieni che il tuo lavoro:" (da 1=pochissimo a 5=moltissimo, rispondi ad ogni riga)



Fonte: Indagine "Elaborazione. Un'esplorazione tra i lavori cognitivi in Italia"

Appare dunque evidente come i ritmi di lavoro elevati, il rispetto delle scadenze ed in particolar modo la fatica mentale rappresentino tre aspetti dell'organizzazione del lavoro che più ne caratterizzano le pratiche e la scansione. Questo impianto di analisi viene confermato dai dati relativi alle ore di lavoro settimanali, che si attestano, in media, attorno alle 39 ore in fase normale di attività, schizzando però fino ad oltre le 51 ore nei momenti di picco lavorativo. Il lavoro risulta dunque caratterizzato da forti concentrazioni di attività in periodi specifici dell'anno, a cui si accompagnano picchi di lavoro spesso difficilmente sostenibili, sia in termini di ore lavorate che di stress mentale maturato. Ulteriore elemento analitico di riflessione è rappresentato dall'impatto e dalla presenza del lavoro non regolare nello svolgimento della propria professione: quasi il 40% degli intervistati, infatti, dichiara di aver vissuto esperienze di lavoro nero (v. Fig. 6).

Fig. 6 - "Nello svolgimento della tua attuale attività/professione hai vissuto esperienze di lavoro non regolare?"



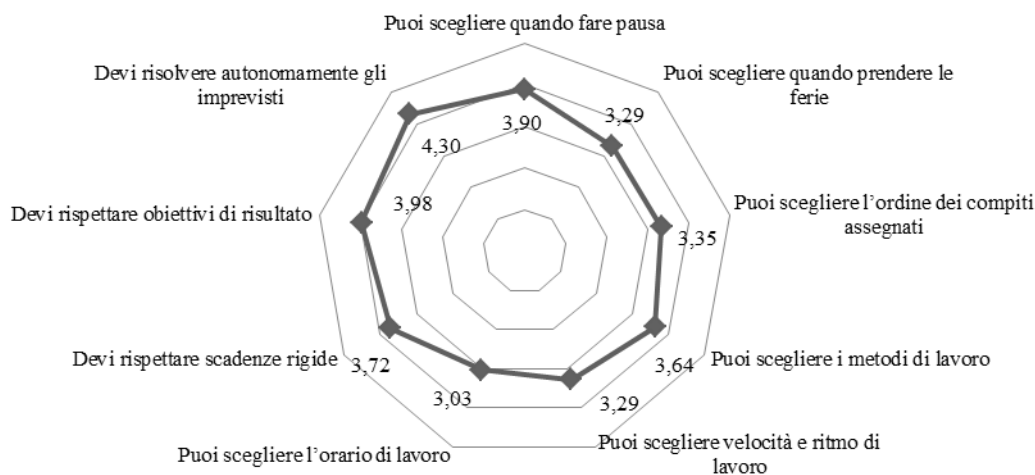
Fonte: Indagine "Elaborazione. Un'esplorazione tra i lavori cognitivi in Italia"

Autonomia e conciliazione

Riprendendo quanto affermato nel paragrafo precedente, il grado di autonomia – e la sua percezione – viene spesso ridimensionato dalla necessità di raggiungere gli obiettivi di risultato in tempi brevi, a discapito dei tempi di vita e prefigurando una forma di autonomia ridotta, una sorta di "eterodirezione indiretta" (v. Fig. 7) che impone la risoluzione autonoma degli imprevisti (4,3), il rispetto di determinati obiettivi di risultato (3,98) e di sca-

denze rigide (3,72), ma, parallelamente, non concede il necessario margine per quel che riguarda la capacità di determinare l'orario di lavoro (3,03), la sua velocità e il suo ritmo (3,2) e l'ordine dei compiti assegnati (3,35).

Fig. 7 - "In che misura rispetto al tuo lavoro:" (da 1=pochissimo a 5=moltissimo, rispondi ad ogni riga)



Fonte: Indagine "Elaborazione. Un'esplorazione tra i lavori cognitivi in Italia"

I posizionamenti rispetto alle voci che descrivono i gradi di autonomia nell'esercizio del proprio lavoro descrivono, in sintesi, una stressogena mancanza di equilibrio tra le richieste di lavoro, i vincoli preposti e l'implicita necessità di dover rispondere a tali richieste estendendo in maniera disomogenea la propria area di autonomia.

Si assiste, quindi, ad un lavoro caratterizzato da intense richieste lavorative e dalla percezione di essere poco determinanti nella definizione dell'organizzazione del lavoro, si ricava, così, l'immagine un'occupazione "tesa", soggetta ad alta fatica psichica e conseguentemente al rischio di uno stato di salute basso. D'altro canto, gli stessi lavoratori, sia nelle interviste approfondite sia nelle risposte fornite al questionario, denotano l'esigenza di disporre di autonomia operativa, come condizione necessaria per favorire la crescita delle competenze, esprimere le proprie attitudini e valorizzare gli spazi di cooperazione.

La segnalazione dell'esigenza di disporre di autonomia operativa, come condizione per favorire la crescita delle competenze, esprimere le proprie attitudini e valorizzare gli spazi di cooperazione si aggiunge all'attesa di vedersi assegnati dei compiti in grado di rispettare la propria identità professionale. La coerenza del *commitment* rispetto alle competenze possedute dal lavoratore cognitivo è misurata dalla disponibilità a garantire esperienze di lavoro dai contenuti innovativi, perché a queste esperienze sono affidate molte delle possibilità di riconoscimento e di valorizzazione che rispondono alle attese di queste figure professionali.

In tema di conciliazione, un quadro organizzativo di tale natura impone un modello dove oltre ad una crescita del tempo di lavoro a discapito del tempo di vita, si assiste ad una vera e propria scomparsa dei confini tra i due ambiti. Dalle testimonianze dei lavoratori si legge chiaramente l'incapacità di riuscire a tracciare una linea di demarcazione tra le due sfere. Ciò dipende dalla natura stessa delle competenze messe a valore: le facoltà cognitive, relazionali ed emotive sono costantemente attive e non è possibile individuare un inizio e una fine come per il lavoro strettamente "fisico". Per queste ragioni le evidenze della ricerca suggeriscono di parlare di una vera e propria tracimazione dei tempi di lavoro oltre i limiti "classici" e, viceversa, di come gli stessi tempi di vita diventino segmenti attivi del processo di produzione del valore.

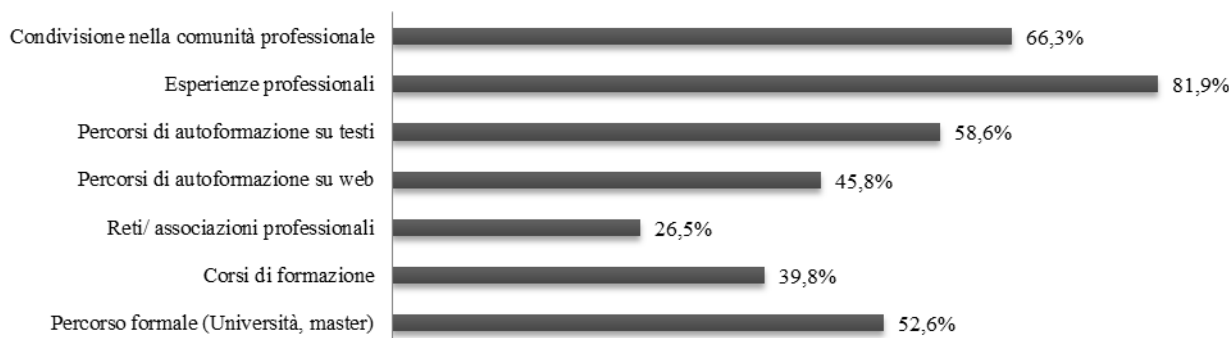
Formazione

In termini di formazione, elemento nevralgico per una pratica lavorativa che assegna all'apprendimento un ruolo sempre più centrale nelle strategie professionali, emergono dalla ricerca interessanti evidenze.

La formazione, esperita attraverso diversificati canali e modalità di acquisizione, si presenta come un processo senza fine. La ricerca, infatti, mostra che è effettivamente in atto una progressiva diffusione della domanda di sostegno continuo della formazione, se è vero che all'affermazione "In che misura ti riconosci nelle seguenti strategie pro-

fessionali e di vita per il tuo futuro?”, i lavoratori intercettati attribuiscono all’esigenza di crescita e rafforzamento delle proprie competenze un valore decisamente alto (fatto 5 il punteggio massimo, raggiungono una media del 4,35).

Fig. 8 - “Canali di acquisizione delle competenze”



Fonte: Indagine “Elaborazione. Un’esplorazione tra i lavori cognitivi in Italia”

Il ruolo dei processi di apprendimento, come preconditione per la crescita delle competenze, assume un grande rilievo anche in termini di strategie di vita dei lavoratori. Che si tratti di una “disposizione” che intercetta le aspettative di larghi strati di lavoratori è dimostrato significativamente dal fatto che il valore della “cultura”, nella domanda specifica relativa ad un *panel* di valori ai quali attribuire un grado di importanza, è il più citato dai soggetti indagati (seguito da libertà, solidarietà, uguaglianza, pace).

Più controverso appare il risultato rispetto alle modalità che possono garantire questi processi di apprendimento (v. Fig. 8). Per la gran parte dei rispondenti, il canale privilegiato di acquisizione delle competenze è la formazione dal basso di “esperienze professionali” (82%).

Tra i percorsi considerati genericamente rilevanti vi sono quelli di “autoformazione su testi” e di “apprendimento formale”. Ovviamente, quest’ultimo aspetto registra la specificità del lavoro cognitivo di alto livello, che prevede percorsi universitari, o post-universitari, di formazione, cui si affianca sovente l’inserimento in una comunità professionale che sedimenta esperienze pregiate.

Infine, il 33% dei lavoratori cognitivi indica che nel corso dell’ultimo anno ha dovuto sostenere spese per la formazione. A questo proposito, è utile evidenziare come il reddito medio mensile indicato dai rispondenti si attesti appena sotto ai 1.500 euro, mostrando però al suo interno alcune evidenti differenziazioni, in particolar modo se analizzato in ottica di genere, dove le donne dichiarano di avere un reddito significativamente inferiore (1.351) rispetto a quanto dichiarato dagli uomini (1.644).

Sindacato, contrattazione e tutela

La ricerca non ha solo un obiettivo speculativo, ma vuole indagare la trasformazione del lavoro, nelle forme del lavoro cognitivo, per fornire indicazioni sul nuovo quadro che si prospetta al sindacato.

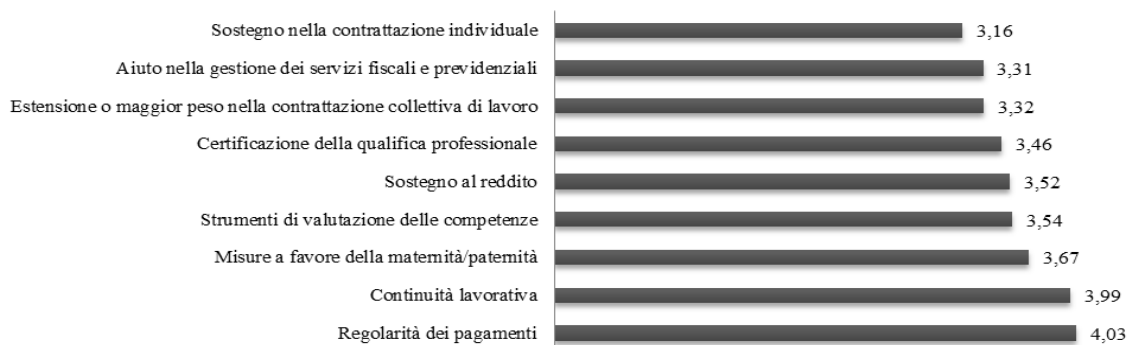
L’interrogativo che accompagna l’analisi dei dati raccolti, quindi, deve rispondere al quesito su quale sia il terreno in grado di consentire al sindacato di ricomporre e rilanciare la propria capacità di rappresentanza. Lo studio su fabbisogni e criticità dei processi di produzione che attribuiscono un valore cruciale al lavoro cognitivo, lavoro che si contraddistingue per l’apporto di conoscenze, emozioni, creatività e riflessività dei soggetti, è funzionale, quindi, ad una riflessione sulle prospettive dell’iniziativa sindacale.

Per quanto le trasformazioni in atto disegnino un universo del lavoro difficile da decifrare, espressione anche di esigenze del tutto nuove, è possibile individuare l’affermarsi di nuove esigenze, di richieste antropologicamente differenti, o si può ritenere che il rinnovo delle prassi sindacali debba dipendere, *in primis*, dallo stesso sindacato e dalla sua capacità di produrre nuovi strumenti di intervento?

Le evidenze raccolte dalla ricerca segnalano come il nuovo quadro prospetti la convivenza di condizioni differenziate. Se ci riferiamo alle risposte fornite al quesito “*In che misura i seguenti aspetti hanno rappresentato un problema o una criticità nello svolgimento della tua attività/professione attuale?*”, si può osservare come aspetti centrali per la regolazione sindacale (tipologie contrattuali, rapporti di lavoro, compensi, ecc., voci che raggiungono tutte un valore medio largamente inferiore al 3, in una scala da 1 a 5) siano presi in scarsa considerazione dai lavo-

ratori cognitivi, mentre risultano più sensibili nei confronti di altri aspetti, quali il peso della burocrazia o la gestione del tempo di lavoro (entrambe le voci si assestano 3,30). La voce “gestione del tempo”, nonostante la sua genericità, invita a riflettere sulla tracimazione dei tempi di lavoro oltre i limiti “classici” e, viceversa, come gli stessi tempi di vita divengano segmenti attivi del processo di produzione del valore, influenzando le dinamiche lavorative e trasformandosi esse stesse in qualcosa di “monetizzabile”.

Fig. 9 - “Quale valore attribuisce a queste azioni di sostegno e di tutela rispetto alla tua condizione attuale?” (da 1=pochissimo a 5=moltissimo, rispondi ad ogni riga)



Fonte: Indagine “Elaborazione. Un’ esplorazione tra i lavori cognitivi in Italia”

Ovviamente, se i vincoli materiali risultano prevalenti, come nel caso dei lavoratori cognitivi che dichiarano di percepire meno di 1.100 euro netti al mese, gli aspetti più critici ripropongono le dimensioni *hard* del lavoro (“definizione del compenso”, “definizione della tipologia contrattuale”, “rispetto degli accordi contrattuali o di ingaggio”), a segnalare la probabile presenza di una contrattazione informale ed individuale dai contorni grigi e poco definiti.

La rilevazione propone questioni ancora più sensibili quando l’interrogativo si focalizza sulle azioni di sostegno e di tutela che si ritengono prioritarie rispetto alla propria condizione (v. Fig. 9): in questo caso, infatti, tutte le risposte tendono a rilevare l’esistenza di esigenze molto marcate. Peraltro, risulta evidente come le attese dei lavoratori cognitivi siano diretta conseguenza di uno stato di forte incertezza regolativa: le loro risposte sottolineano il tema della “regolarità dei pagamenti”, della “continuità lavorativa”, del “sostegno a favore della maternità/paternità”.

È interessante rilevare le conseguenze che tali difficoltà hanno nell’organizzazione di vita di questi soggetti. A questo proposito, è utile sottolineare come alla domanda “Quali sono i soggetti/le istituzioni che, secondo il tuo parere, dovrebbero fornirti supporto e promozione in relazione alle criticità che hai appena evidenziato?” le due entità alle quali maggiormente guadagnano i rispondenti siano lo Stato (644 preferenze) e il sindacato (403), seguiti da amministrazioni comunali (222) associazioni di categoria (220) e ordini professionali (206).

La richiesta di interventi di tutela riportate qui sopra, risponde all’impossibilità di programmare la propria vita, la commistione tra tempi pubblici e tempi privati, l’irregolarità di reddito (e, quindi, di consumo), la messa in discussione di diritti vitali (maternità/paternità). Di conseguenza, molte risposte segnalano inevitabilmente l’emergere di una forte attesa per le azioni di sostegno al reddito. A questo proposito, risulta importante evidenziare come siano i più giovani (sotto i 35 anni d’età) a dare forza a questa richiesta, che va collegata al fatto che questa coorte d’età è più esposta ad avviamenti al lavoro con contratti atipici o in forma autonoma, finendo per essere esclusa dalle possibilità di tutela.

Per le modalità della rilevazione e per l’universo non campionario raggiunto dall’indagine, il tasso di iscrizione al sindacato ha un valore puramente indicativo e subisce l’influenza della natura della diffusione. Vale comunque la pena soffermarsi sui risultati emersi. A prescindere dal tasso medio di iscrizione (pari al 29,9%), che risulta essere particolarmente pronunciato, se passiamo a considerare il dato relativo alla coorte d’età *under35*, si registra il valore più basso del nostro universo di lavoratrici e lavoratori cognitivi che però raddoppia in corrispondenza degli *over35*.

Per restare ai dati raccolti, con tutte le prudenze del caso, le oscillazioni maggiori si riscontrano nell’incrocio tra il dato relativo all’iscrizione al sindacato e la tipologia contrattuale: i risultati, infatti, denotano una percentuale di iscritti vicina al 50% per coloro che dichiarano di lavorare con contratto a tempo indeterminato. Il valore “precipi-

ta” drasticamente in corrispondenza dei lavoratori autonomi, dove quasi uno su dieci risulta essere iscritto ad un’associazione sindacale, per risalire leggermente, restando pur sempre abbondantemente sotto la media generale, per i lavoratori con contratti a tempo (determinato, co.co.pro, collaborazione occasionale, etc).

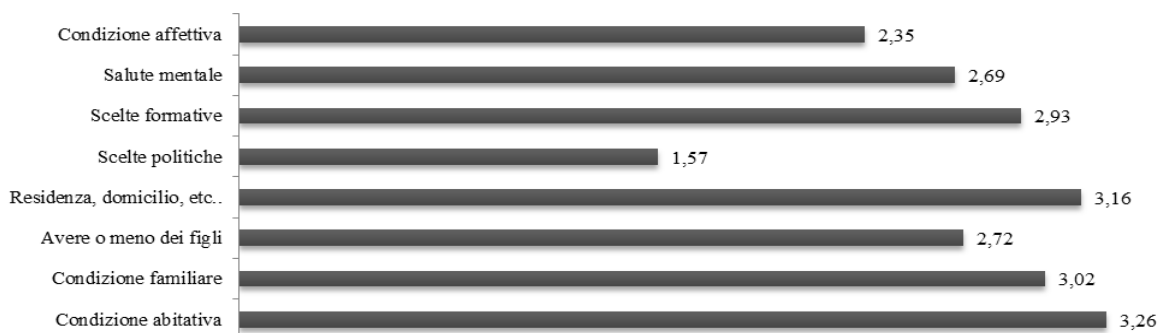
Sempre a titolo puramente indicativo, un ulteriore scostamento nel tasso di iscrizione si riscontra guardando alla disposizione delle risposte per classi di reddito. Sembra di poter dire che ad un incremento del reddito si accompagna una maggior presenza del sindacato. Se vi è un nesso chiaro del dato con la diffusa presenza di contratti a tempo indeterminato, va anche segnalato che ciò mostra la difficoltà del sindacato di intercettare i lavoratori che vivono in condizioni di particolare disagio lavorativo, economico o meno.

I due movimenti prevalenti, da una parte l’emergere di radicali novità sul terreno dei fabbisogni del lavoro contemporaneo, dall’altro l’urgenza di un rinnovamento della prassi sindacale, disegnano uno scenario che interroga fortemente il sindacato. Anche grazie al contributo di questa indagine, gli strumenti conoscitivi che possono indicare delle strategie di risposta cominciano ad essere disponibili; ciò che può fare la differenza è la capacità dell’organizzazione di ricercare e favorire una rinnovata prassi sindacale in grado di tenere assieme sia un’attività contrattuale tradizionale, sia un’iniziativa sindacale forgiata su modelli lavoristi così fortemente alternativi.

Bilanci e aspettative

Il questionario comprende diverse domande che, per lo più in maniera indiretta, chiedono di esprimere il grado di soddisfazione conseguito nei diversi ambiti, di lavoro, di vita, ecc. o, per altro verso, di disegnare un bilancio tra aspettative e risultati. Dalle risposte fornite alla domanda “*Prova a fare un bilancio personale riguardo il livello di capacità, abilità, competenze in tuo possesso*”, emerge un bilancio positivo che riguarda allo stesso modo (con un punteggio medio vicino al 4) tutte le diverse capacità tecniche, gestionali, funzionali, ecc. ritenute essenziali per espletare al meglio la proprio attività/professione; analogamente (come già visto nella Fig. 7) viene espresso un buon grado di soddisfazione per quanto riguarda il livello di autonomia conseguito rispetto a tempi e modi di organizzazione del lavoro. Il giudizio diviene più diversificato e contrastato circa la possibilità di conciliare impegni di lavoro ed aspettative di vita e di dedicare ad interessi e relazioni extra lavorative un tempo corrispondente ai propri desideri; in ogni caso si ritiene che le condizioni di lavoro (v. Fig. 10) abbiano comportato un non elevato grado di influenza sulle scelte personali e sociali.

Fig. 10 - “In che modo le tue condizioni di lavoro hanno influenzano le tue scelte in materi di:” (punteggi medi)



Fonte: Indagine “Elaborazione. Un’esplorazione tra i lavori cognitivi in Italia”

Se ne potrebbe dedurre un grado di soddisfazione medio-alto, in particolare per quanto concerne l’ambito professionale, può però far riflettere l’incrocio con un altro dato: ben il 64% dichiara di aver pensato di lasciare il lavoro e indica come cause principali le condizioni stesse del lavoro, come l’insufficienza di reddito e la mancanza di riconoscimento delle competenze o di prospettive di carriera, mentre hanno minor incidenza gli aspetti più legati alla sfera individuale (rapporto tra vita privata e vita lavorativa, senso di isolamento e solitudine, carico di responsabilità). Si conferma dunque un vissuto del lavoro cognitivo (vedi in particolare percorsi di inizio lavoro) contrassegnato da molti ostacoli e da grandi difficoltà e un panorama del lavoro che viene ritenuto, da parte di chi ogni giorno vi opera, non in grado di offrire opportunità e condizioni all’altezza delle competenze e capacità che si ritiene di possedere. D’altra parte, essendo tutto ciò espresso da lavoratori che comunque hanno deciso di proseguire la propria attività, si conferma che la caratteristica principale del lavoro cognitivo è un livello di investimento soggettivo sul lavoro tanto elevato da permettere di superare grandi difficoltà e frustrazioni; tuttavia una

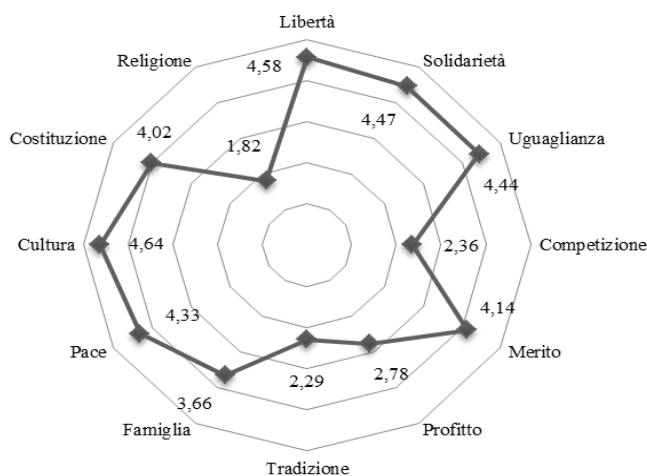
distanza tra aspirazioni e realtà esiste ed è segnata, come ad indicare una condizione di difficoltà avvertita, in parte rielaborata, in parte rimossa, vissuta e gestita prevalentemente nella propria sfera individuale, mentre sfugge o appare comunque poco considerato e “non messo a fuoco” l’orizzonte di una risposta collettiva (vedi rapporto con sindacato e tipo di tutele richieste).

Una conferma di questi atteggiamenti emerge dall’ordine d’importanza attribuita agli aspetti del lavoro più connotati sul piano valoriale: il 94% considera centrali nel lavoro libertà ed autonomia, l’80% considera il lavoro il principale ambito di riconoscimento sociale, peraltro solo il 28% rinuncerebbe all’attività più corrispondente alle sue passioni in cambio di un lavoro più sicuro, mentre il 68% sarebbe disposto a cambiare città per continuare a svolgere il proprio lavoro; allo stesso tempo l’87% richiede ammortizzatori sociali e tutele a fronte della flessibilità occupazionale. D’altra parte, sul piano delle strategie professionali e di vita per il futuro, emergono come prioritari nell’ordine: la crescita delle competenze, il miglioramento della condizione reddituale, il miglioramento nella gestione del tempo di lavoro e la ricerca di ambienti professionali cooperativi; seguono poi con valori via via decrescenti: miglioramento nella gestione del tempo di lavoro, sviluppo dell’autonomia lavorativa, centralità della vita privata, ricerca di stabilità contrattuale, ricerca di nuove sfide professionali e carriera professionale ed in ultimo l’impegno in associazioni di rappresentanza.

Ne esce confermata la centralità dell’investimento sul lavoro e quindi in primo luogo la ricerca di una formazione continua e dello sviluppo delle competenze, con la consapevolezza che la loro acquisizione è un processo sociale, che si realizza prima di tutto nello scambio e nel proprio ambito professionale; il 74% considera infatti che l’aspetto principale della sua attività sia il continuo scambio con gli altri, il 69% si sentirebbe più realizzato se potesse mettere la sua attività a disposizione di tutti; allo stesso tempo il 60% trova il massimo di soddisfazione nel rapporto diretto e privato con chi utilizzerà i risultati della sua attività e il 36% ritiene che sia l’iniziativa privata a poter meglio garantire l’efficacia della propria attività. Ne esce il quadro di attività, che in concreto si svolgono frequentemente in forme individualizzate e nelle quali la componente di impegno e coinvolgimento individuale è molto forte, ma che, allo stesso tempo per la loro stessa natura, spingono alla consapevolezza del carattere necessariamente sociale che assumono i processi di creazione, sviluppo e diffusione della conoscenza.

Spinte alla individualizzazione e alla socializzazione si trovano dunque a convivere, peraltro all’interno di dinamiche economiche, sociali e politiche, che, perlomeno negli ultimi venti trent’anni, hanno visto la netta prevalenza delle ideologie del mercato e dell’impresa e hanno agito sul lavoro cognitivo in modo da spingerlo a ragionare e comportarsi come impresa, per di più individuale. Se si allarga lo sguardo alla scala delle preferenze attribuite a valori e riferimenti culturali/simbolici (v. Fig. 11) se ne ricava una netta prevalenza dei valori di stampo laico/progressista; cultura, libertà, solidarietà, uguaglianza, pace sono infatti ai primi posti con indici molto elevati, seguono merito, costituzione, famiglia e ad una certa distanza profitto, competizione, tradizione ed infine religione.

Fig. 11 - “A quali dei seguenti valori e riferimenti culturali/simbolici attribuisce maggior valore?” (punteggi medi)



Fonte: Indagine “Elaborazione. Un’esplorazione tra i lavori cognitivi in Italia”

Si compone dunque sul piano valoriale e della postura sociale del lavoro cognitivo, un quadro certamente complesso e per certi versi contrastato, dove però non ha la prevalenza un universo valoriale di tipo individualistico.

LE DINAMICHE SOCIO-ECONOMICHE E LA DIFFUSIONE DEL LAVORO COGNITIVO IN EUROPA

CARLO FONTANI

Nel percorso di ricerca si è ritenuto utile analizzare il contesto economico e occupazionale, italiano ed europeo. Parlare di lavoro cognitivo richiede, infatti, la conoscenza della struttura produttiva in cui esso si muove, per capire l'evoluzione del mercato del lavoro italiano negli ultimi anni e in quelli che ci aspettano: quali sono state le richieste di forza lavoro, come e quanto la richiesta di lavoro cognitivo sia cambiata negli ultimi anni, quanto il capitale cognitivo prodotto abbia avuto o abbia in prospettiva la possibilità di essere assorbito dal contesto socioeconomico italiano che, notoriamente, presenta caratteristiche strutturali decisamente peculiari rispetto al più ampio contesto comunitario.

Vogliamo qui fornire una analisi sintetica della struttura industriale italiana, collocandola all'interno del contesto europeo, per capire come il lavoro cognitivo si inserisca sempre più in modo trasversale rispetto alle canoniche letture di tipo settoriale. Va infatti esplicitato che parlare di lavoro cognitivo implica un'attenzione particolare alle mansioni del lavoratore, alle competenze richieste, al loro effettivo utilizzo e soprattutto alle modalità di svolgimento del lavoro. Non esistono pertanto settori di attività "cognitivi", piuttosto professioni e mestieri, che sempre più si slegano dal concetto canonico di lavoro standard, che incrociano in modo trasversale più settori e che si caratterizzano per tempistiche e modalità specifiche di svolgimento del lavoro. Importante sarà anche capire e delineare i cambiamenti in atto nel mercato dal punto di vista del reclutamento della forza lavoro e del suo utilizzo. Quali sono le competenze, i mestieri, i ruoli che vengono maggiormente richiesti? Quali sono i settori dove tali competenze trovano spazio? Ma soprattutto: quanto il contesto italiano investe ed è in grado di accogliere lavoratori di alto profilo?

Si cercherà, quindi, di delineare dapprima le peculiarità del contesto lavorativo italiano, in rapporto agli altri stati europei, di approfondire il tema della richiesta di competenze da parte delle imprese, delle caratteristiche dell'occupazione in essere, come si evolve, per capire infine quanto l'offerta formativa formale debba fare i conti con un contesto lavorativo spesso incapace di accogliere il capitale umano creato. Comprendere quindi come il lavoro cognitivo si collochi nelle dinamiche di reclutamento della forza lavoro delle imprese e come tali scelte costituiscano o meno un terreno fertile per il capitale cognitivo prodotto in Italia.

IL CONTESTO PRODUTTIVO

Le più recenti ricerche effettuate dalla Commissione Europea hanno evidenziato il ruolo delle imprese nel sistema economico comunitario, in chiave di stimolo alla concorrenza e all'innovazione.

Come noto la struttura produttiva di un Paese si caratterizza per la prevalenza di determinate attività economiche e per le differenti forme organizzative delle imprese che la compongono. In generale le economie più "evolute" si accompagnano a livelli crescenti di terziarizzazione, ad una progressiva diminuzione dell'intensità industriale e alla maggior presenza di imprese di dimensioni medio-grandi.

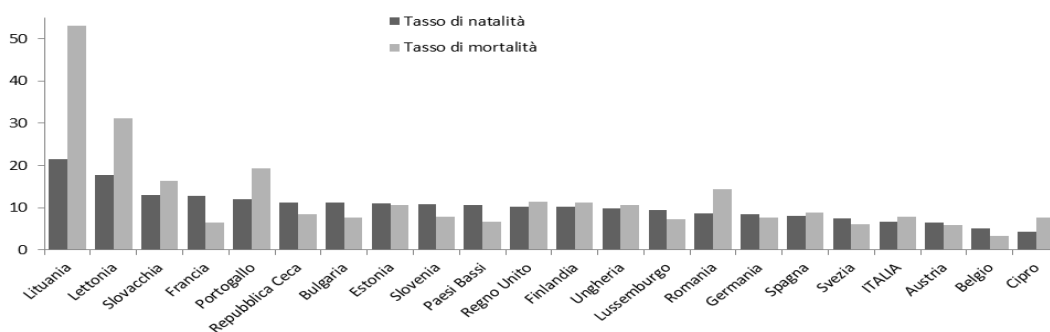
Per l'analisi delle dinamiche demografiche d'impresa¹ si è scelto di utilizzare il tasso di nati/mortalità di impresa (*business churn*) e il tasso di sopravvivenza delle nuove imprese. Tali indicatori, disponibili a livello di Unione Europea, sono inclusi nella sezione relativa alle riforme economiche del sistema di indicatori strutturali usati al fine di monitorare la Strategia di Lisbona sulla crescita dell'Europa e costituiscono ad oggi il principale strumento di comparazione strutturale del tessuto imprenditoriale a livello comunitario.

Se si assumono tali indicatori come misura del grado di dinamicità di un sistema economico, in riferimento alla nati-mortalità aziendale si hanno i valori più elevati in Portogallo e in molti Paesi dell'Europa dell'Est (in particolare Lituania, con una punta superiore al 70%), rispetto a valori decisamente più contenuti come per il Belgio (8,5%). Per l'Italia si segnalano valori più bassi rispetto alla maggior parte dei Paesi considerati ed un sostanziale

¹ La demografia delle imprese viene utilizzata per analizzare le dinamiche dei mercati e dei diversi contesti economici territoriali. La creazione di nuove imprese, la loro sopravvivenza e la loro uscita dal mercato costituiscono indicatori importanti del grado di dinamicità di un sistema economico e di resistenza delle nuove iniziative nei mercati in cui si trovano a competere.

equilibrio tra tasso di natalità e di mortalità aziendale: l'indicatore di turnover lordo nel 2011 è risultato pari al 14,3%, valore sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente (14,4%); con livelli di turnover, peraltro, alquanto diversificati sul territorio nazionale, con maggiore instabilità nel Mezzogiorno e livelli inferiori di natalità e mortalità nel Nord-est. In continua diminuzione, invece, il tasso di sopravvivenza a cinque anni che passa dal 49,9% del 2010 a quota 47,1% nel 2011.

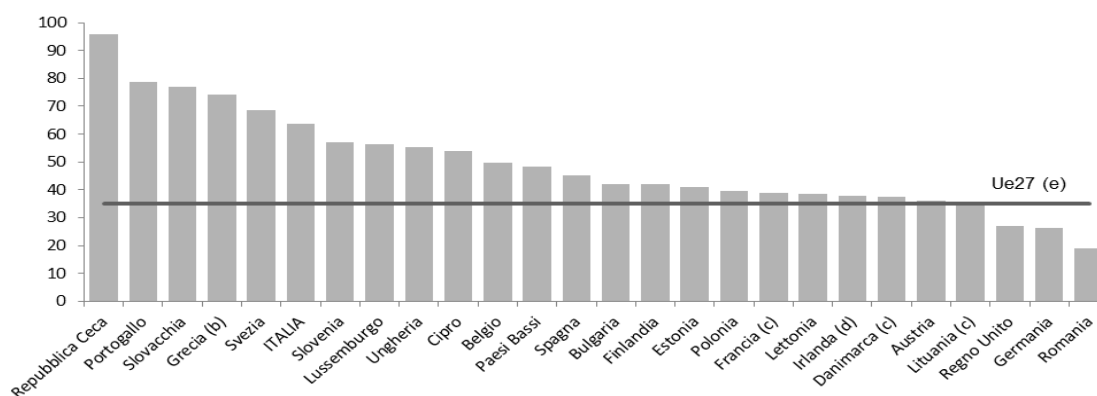
Fig. 1 - Tasso di nati-mortalità aziendale (dati assoluti)



Fonte: elaborazioni ISTAT su dati EUROSTAT

Sempre nell'ottica di inserire l'analisi del lavoro cognitivo in un quadro interpretativo più ampio, occorre sottolineare alcune delle peculiarità del sistema italiano: l'esistenza di un numero di microimprese assai superiore rispetto alla media europea e una minore presenza delle attività che si collocano all'inizio del "ciclo dell'innovazione" (ricerca e sviluppo) a favore di quelle più legate agli aspetti adattativi e relazionali dell'implementazione dell'innovazione stessa. Il numero medio di imprese² per abitante e la dimensione aziendale costituiscono in quest'ottica indicatori importanti per la misurazione della complessità² e del grado di diffusione della realtà produttiva, restituiscono la fotografia della vitalità di un sistema economico e, allo stesso tempo, ne quantificano il livello di frammentazione sul territorio.

Fig. 2 - Numero di imprese nei Paesi Ue Anno 2011 (a) (per 1.000 abitanti)



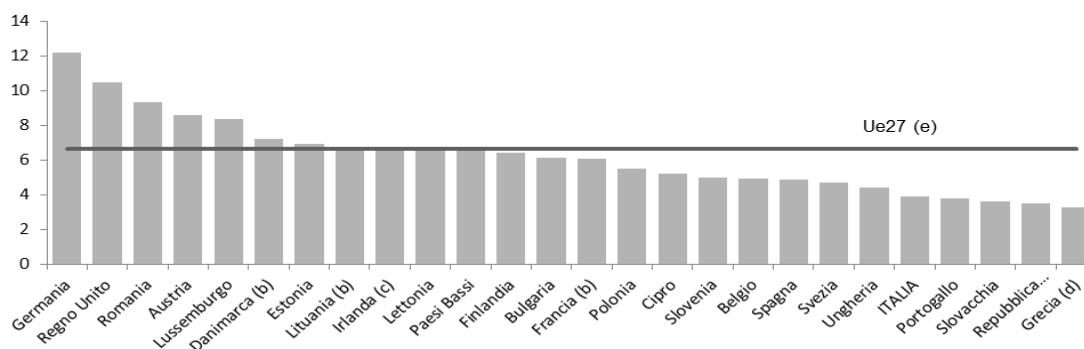
(a) I dati di Malta non sono disponibili; (b) ultimo dato disponibile 2008; (c) ultimo dato disponibile 2010; (d) ultimo dato disponibile 2009; (e) valore stimato.
Fonte: elaborazioni ISTAT su dati EUROSTAT

² L'unità statistica "impresa", secondo la definizione del Regolamento europeo n. 696 del 1993, è rappresentata dalla più piccola combinazione di unità giuridiche costituente un'entità organizzativa per la produzione di beni e servizi che fruisce di una certa autonomia decisionale. Un'impresa esercita una o più attività in un unico luogo, unilocalizzata, o in più luoghi, plurilocalizzata. L'analisi svolta si riferisce alle imprese dei settori dell'industria e dei servizi alle imprese. Sono qui utilizzati i dati delle indagini strutturali a livello europeo che escludono le unità statistiche dell'agricoltura, dei servizi finanziari, di quelli alle persone e del settore non profit. Per l'Italia si utilizzano i dati del Registro statistico delle imprese attive relativi agli stessi settori delle statistiche strutturali europee. I dati pubblicati da EUROSTAT, armonizzati per rendere possibile il confronto tra Paesi, potrebbero differire da quelli pubblicati a livello nazionale.

È innanzitutto d'obbligo ricordare come in Italia, con riferimento all'anno 2011, risieda ben il 14,4% delle imprese europee³ e che in esse sono occupati circa il 10% degli addetti. L'Italia, a conferma della prevalenza di microimprenditorialità, presenta uno dei livelli di densità aziendale più alti d'Europa, 63,6 imprese ogni mille abitanti, dato questo notevolmente superiore ai livelli europei dove, in media, operano 35,2 imprese dell'industria e dei servizi privati ogni mille abitanti. Livelli di densità maggiori sono stati registrati per la Repubblica Ceca, con 95,7 imprese ogni mille abitanti; all'opposto, in netta controtendenza, la Romania dove lo stesso dato si ferma a 19,1; l'Italia si colloca al sesto posto con Portogallo, Slovacchia e Svezia. In Paesi come Germania e Regno Unito, come è noto, i livelli più bassi di densità aziendale sono strettamente connessi alla prevalenza di forme organizzative più strutturate.

Sempre con riferimento al 2011, ultimo dato disponibile per il confronto delle dinamiche degli stati membri, le imprese italiane ammontavano a 3.970.747, circa un milione in meno di quelle tedesche; di queste il 95,7% sono microimprese (meno di 10 addetti), una percentuale superata in Europa solo da Slovacchia e Spagna. Seguono immediatamente quei Paesi dove il tessuto imprenditoriale è faticosamente nato dal basso alla fine del "modello sovietico" (Repubblica Ceca, Polonia e Ungheria); nessun Paese europeo ha una quota di imprese medio-grandi (da 50 addetti in su) così ridotta (lo 0,6% contro una media europea di 1,2%).

Fig.3 - Numero medio di addetti delle imprese nei Paesi Ue Anno 2011 (a)



(a) I dati di Malta non sono disponibili; (b) ultimo dato disponibile 2010; (c) ultimo dato disponibile 2009; (d) ultimo dato disponibile; (e) valore stimato 2008.
Fonte: elaborazioni ISTAT su dati EUROSTAT

Diverse sono le scuole di pensiero relative all'impatto che la dimensione media d'impresa può avere sul sistema produttivo; se da un lato, infatti, la ridotta dimensione d'impresa può costituire un freno alla competitività, dall'altro i vincoli dimensionali costituiscono un ostacolo solo se accompagnati da altri fattori di contesto, quali la debolezza delle reti infrastrutturali e/o la presenza di barriere alla concorrenza. Come già anticipato, le microimprese continuano a ricoprire un ruolo significativo in molte delle economie europee, compresa l'Italia (v. fig. 3), che con una dimensione media d'impresa pari a 3,9 addetti, è tra gli ultimi Paesi della graduatoria europea, davanti solo a Portogallo (3,8), Slovacchia (3,6) e Repubblica Ceca (3,5). Germania e Regno Unito continuano ad essere di contro i Paesi con il tessuto imprenditoriale più strutturato (rispettivamente 12,2 e 10,5 addetti per impresa).

IL LAVORO AUTONOMO

In un contesto europeo dove la crescente presenza di imprese di grandi dimensioni continua a modificare il tradizionale rapporto fra proprietà e amministrazione d'impresa relegando il lavoro autonomo⁴ ad un ruolo residuale, l'Italia continua a detenere la quota più elevata di lavoratori indipendenti sul totale dell'occupazione.

³ Fonte: EUROSTAT, *Business Demography anno 2011*. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/europeanbusiness/special_sbs_topics/business_demography.

⁴ Il tasso d'imprenditorialità viene calcolato come rapporto tra il numero di lavoratori indipendenti e il totale dei lavoratori delle imprese. Il lavoratore indipendente si distingue dal lavoratore dipendente (c.d. lavoratore subordinato) per il grado di autonomia decisionale e per l'assunzione di responsabilità. Egli coordina gli impieghi produttivi proponendosi il raggiungimento di un fine aziendale, che di solito è il profitto. Lavoratori indipendenti sono gli imprenditori, i lavoratori autonomi, i professionisti, i coadiuvanti familiari e i cooperatori, nel caso di società cooperative. Dal calcolo si escludono le forme contrattuali atipiche (ad esempio, le collaborazioni a progetto) in quanto contemplano caratteristiche sia di lavoro autonomo sia di lavoro subordinato. Sono qui utilizzati i dati delle indagini strutturali a livello europeo che escludono le unità statistiche dell'agricoltura, dei servizi finanziari, di

Con oltre il 30% di lavoratori in proprio (quasi il triplo rispetto alla media europea), l'Italia risultava al 2011 il Paese comunitario a più alta vocazione imprenditoriale, seguita da Slovacchia, Repubblica Ceca, Belgio e Polonia. Opposto lo scenario per Paesi come Romania, Lussemburgo, Estonia, Regno Unito e Lettonia dove la quota di lavoro autonomo fatica a raggiungere il 5%. Si colloca nella parte bassa della graduatoria anche la Germania, con una quota pari all'8,4%.

L'analisi territoriale ha mostrato, inoltre, una propensione all'imprenditorialità più elevata nelle regioni del Mezzogiorno (37,8%) e valori inferiori, ma comunque assai più alti della media europea, nelle regioni del Nord-ovest (26,7%). Il Molise e la Calabria si affermano come le regioni con il più alto tasso d'imprenditorialità (rispettivamente 44,4% e 42,4%); seguono Sardegna, Valle d'Aosta, Sicilia e Basilicata, regioni in cui permangono forme organizzative d'impresa di stampo tradizionale. Il minor tasso d'imprenditorialità si registra, invece, nel Lazio e in Lombardia, con circa un autonomo ogni quattro lavoratori. Da ricordare, infine, come il lavoro autonomo italiano continui ad essere meno incidente, rispetto ad altri Paesi, nei settori agricoli e industriali, e più concentrato nel settore dei servizi di mercato.

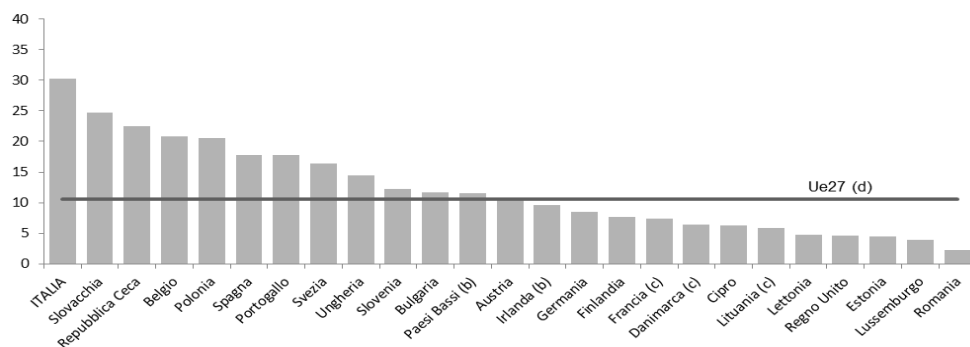
Il quadro appena descritto si connette ad una tradizione di utilizzo del lavoro autonomo come alternativa alla mancanza di occasioni di lavoro, ma anche ad un asse di politica economico-sociale che per decenni ha favorito il lavoro autonomo attraverso il rapporto fra le sue associazioni di rappresentanza e le forze politiche dominanti della "Prima Repubblica".

L'assetto delle relazioni sociali e il modello regolativo italiano hanno ereditato questi aspetti pre-fordisti, che si sono saldati in modo originale con i caratteri del post-fordismo che, su scala internazionale, ha cominciato ad emergere negli anni Ottanta. A differenza di altri Paesi europei l'Italia non ha vissuto pienamente una fase di razionalizzazione fordista e di focalizzazione sullo sviluppo dell'industria ad economia di scala.

Un altro aspetto delle singolarità del modello di sviluppo nazionale, solo in parte connesso al primo, consiste nella specializzazione del sistema produttivo nelle attività ad alto contenuto di conoscenza contestuale, tacita e informale, e nell'innovazione adattativa ed estetica più che nell'innovazione radicale e nella ricerca di base.

Il caso specifico italiano, continua pertanto a delineare una tendenza consolidata della struttura produttiva che configura un sistema fortemente incentrato sul lavoro autonomo e su imprese di piccolissime dimensioni, più orientate alle attività manifatturiere (nonostante una tardiva ma veloce terziarizzazione) e, al loro interno, specializzate nei comparti del made in Italy.

Fig.4 - Lavoratori indipendenti nei Paesi Ue. Anno 2011 (a) (valori percentuali sul totale dei lavoratori)



(a) I dati di Grecia e Malta non sono disponibili; (b) Ultimo dato disponibile 2009; (c) Ultimo dato disponibile 2010; (d) Valore stimato.

Fonte: elaborazioni ISTAT su dati EUROSTAT

Restano noti i dati relativi alla modestia delle attività di ricerca e sviluppo nel sistema delle imprese, così come resta noto che la capacità competitiva del made in Italy non va attribuita tanto alla capacità innovativa tout court, quanto alla capacità delle nostre imprese di cavalcare i fattori "moda", "stile", "design" e, più in generale, nello sviluppare adattamenti e personalizzazioni anche delle attività ad alto contenuto di ricerca scientifica, soprattutto quando non sono richieste elevate economie di scala. Una particolarità di questa collocazione del sistema nazionale

quelli alle persone e del settore non profit. Per l'Italia si utilizzano i dati del Registro statistico delle imprese attive relativi agli stessi settori delle statistiche strutturali europee. I dati pubblicati da EUROSTAT, armonizzati per rendere possibile il confronto tra Paesi, potrebbero differire da quelli pubblicati a livello nazionale.

di innovazione consiste nella minor rilevanza, rispetto agli altri Paesi dell'occidente e anche rispetto ai Paesi emergenti, dell'istruzione formale come fattore produttivo e come veicolo di integrazione e mobilità sociale. A tutti i livelli del sistema economico italiano, la competenza derivante dall'esperienza e dalla conoscenza delle reti relazionali è più valutata rispetto alla competenza tecnica formalmente certificata dal sistema formativo, mentre il riconoscimento delle "eccellenze" è di norma delegato al livello internazionale.

ESITI OCCUPAZIONALI E FUGA DEI CERVELLI

Secondo l'indagine annuale condotta da AlmaLaurea⁵ sugli esiti occupazionali del capitale umano formatosi nelle Università italiane, ad un anno dalla laurea lavora all'estero il 4% di tutti i laureati⁶ post-riforma (circa 5.000 unità), quota che sale al 6% a cinque anni dal conseguimento del titolo. I risultati evidenziano, con tendenze pressoché identiche sia per la rilevazione ad un anno che a cinque dalla laurea, come gli studenti che decidono di spostarsi all'estero per motivi lavorativi siano proprio i più brillanti (sia in termini di votazione d'esame che in termini di regolarità nel percorso di studio) rispetto a quanti decidono di rimanere in Italia. Si conferma, inoltre, come per questi laureati le migliori chance occupazionali siano proprio offerte dall'estero e rappresentate in particolare dalla possibilità di ottenere un contratto a tempo indeterminato; la quota si attesta al 44,5% ad un anno dalla laurea e cresce fino al 58% a cinque anni dalla laurea (sei punti percentuali in più rispetto a chi è rimasto a lavorare in Italia). Quasi i tre quarti dei laureati magistrali italiani occupati all'estero è impiegato nel settore dei servizi; con particolare evidenza nel campo dell'istruzione e della ricerca⁷ (18%).

L'analisi longitudinale tra uno e cinque anni ha evidenziato, inoltre, che le retribuzioni nominali aumentano, con il trascorrere del tempo, in particolare tra coloro che lavorano all'estero (+38%, contro +21% di chi rimane a lavorare in Italia). Tali divari si riducono rispettivamente al 27% e all'11% se consideriamo i salari reali, al netto, quindi del costo della vita del Paese estero scelto.

La laurea risulta, quindi, decisamente più efficace per chi ha deciso di trasferirsi all'estero dove le competenze acquisite trovano reale utilizzo (nove punti percentuali in più rispetto ai colleghi rimasti in Italia⁸). Si riscontrano, infine, livelli di maggior soddisfazione tra chi lavora all'estero per tutte le dimensioni classiche della qualità del lavoro, con la sola eccezione della percezione dell'utilità sociale del lavoro svolto. In particolare, le differenze più consistenti riguardano le prospettive di guadagno e di carriera, il prestigio che si riceve dal lavoro e la flessibilità dell'orario. Viste le caratteristiche dell'attività lavorativa appena descritte, non stupisce che il 38% dei laureati dichiarati di essersi trasferito all'estero per mancanza in Italia di opportunità di lavoro adeguate al proprio profilo; a questi si aggiunge un ulteriore 24,5% che ha lasciato il nostro Paese avendo ricevuto un'offerta di lavoro estera ritenuta più interessante in termini retributivi, di prospettive di carriera ma, soprattutto, in termini di valorizzazione delle proprie competenze, siano esse tecniche o trasversali.

La maggior parte dei nostri "cervelli in fuga" trova occupazione in Europa (82%), un ulteriore 9% risulta occupato in America; residuali le quote relative ai laureati impiegati nel continente africano (3%), asiatico e in Oceania (2% per entrambi). Più nel dettaglio, nel Regno Unito giunge il 17% dei laureati italiani, in Francia il 15%, in Germania il 12%, in Svizzera l'11% e in Belgio il 7%.

IL QUADRO OCCUPAZIONALE

La maggior recettività di questi Paesi rispetto a profili alti è confermata anche dai dati strutturali di stock elaborati dall'ILO, International Labour Organization (v. mappa 1). In termini assoluti (numero di occupati) l'Italia si colloca al quarto posto come volume di occupati *high-skill*; decisamente diverso è il quadro in termini di peso sul totale dell'occupazione. Al 2012, ultimo dato disponibile per il confronto europeo, in Italia si contavano circa otto milioni di lavoratori ad alto contenuto professionale, con un leggero sbilanciamento verso la componente maschile da attribuirsi al rapporto (uno a tre) che vede nettamente agevolati i maschi nel ricoprire ruoli dirigen-

⁵ L'approfondimento, da anni riproposto nei Rapporti AlmaLaurea, aggiorna ed approfondisce, con i dati più recenti a disposizione, il fenomeno del lavoro all'estero (Brandi e Segnana, 2008; Euroguidance Italy, 2010). Investimento o "fuga" a causa delle difficoltà riscontrate nel nostro Paese?

⁶ Per valutare al meglio l'impatto per il nostro Paese del trasferimento all'estero di una parte di laureati, l'indagine è stata svolta sui soli cittadini italiani.

⁷ Seguono commercio (16%) e informatica (8%).

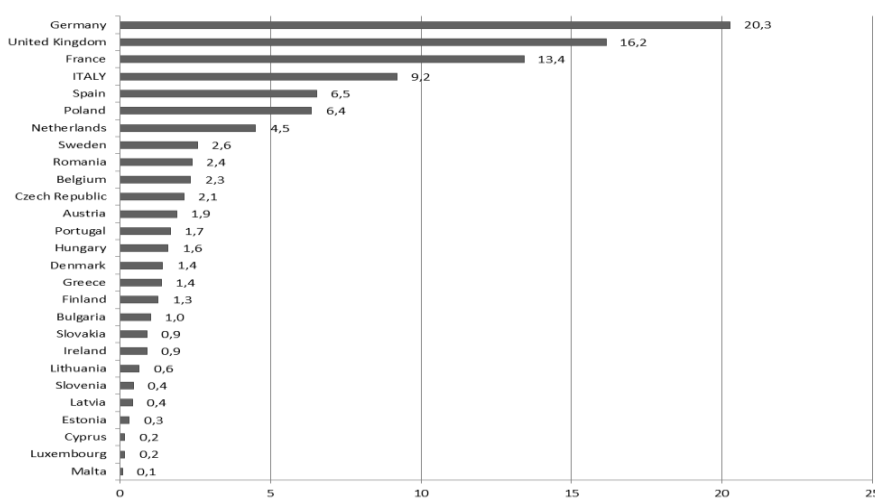
⁸ Ancora, per il 32% degli occupati oltre confine (29% dei rimasti nel Paese d'origine) la laurea è di fatto richiesta per legge, mentre per il 27% degli occupati risulta di fatto necessaria (21% degli occupati in Italia).

ziali. Il dato appare in aumento rispetto alle precedenti rilevazioni ma con tassi di crescita decisamente inferiori alla media europea.

Il ritardo italiano nell'utilizzo di forza lavoro altamente qualificata appare più netto se si considera il peso di questa componente sul totale dell'occupazione. Se si considera, infatti, *Managers, Professionals, Technicians and associate professionals*, si nota come la quota di questi lavoratori sul totale dello stock occupazionale continui ad essere tra le più basse in Europa (34,5%); performance peggiori si registrano solo per Romania, Bulgaria, Portogallo, Grecia e Spagna. Livelli nettamente superiori, di contro, si registrano per Lussemburgo (57,2%), Svezia (47,6%) e Regno Unito (47,2%).

L'andamento atteso dei flussi occupazionali complessivi⁹ ha come obiettivo quello di realizzare un modello previsionale della domanda di lavoro dal 2013 al 2017, con particolare attenzione alle declinazioni di settore economico, professione, livello e indirizzo di studio.

Fig. 5 - Distribuzione lavoratori high skill in Europa (composizione percentuale)

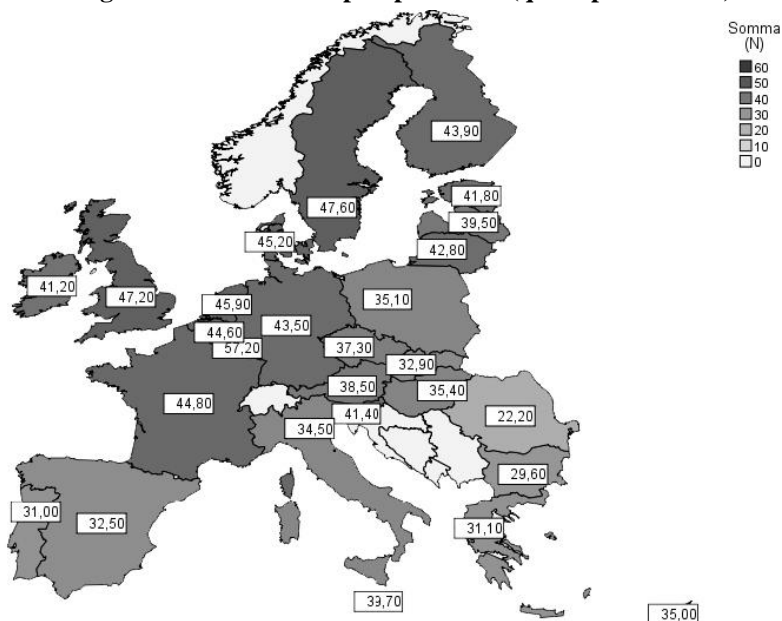


Fonte: ILO Stats

L'analisi dell'andamento occupazionale atteso condotta dal Sistema Informativo Excelsior segnala un costante e progressivo aumento dei livelli occupazionali, fondamentale legato a due aspetti: da un lato, il miglioramento della dinamica dell'occupazione complessiva che, seppure in riduzione fino al 2016 e in modestissimo aumento solo nell'anno finale, vede comunque un costante miglioramento dei tassi di variazione annuali¹⁰; dall'altro, una ripresa dei flussi di uscita per pensionamento i quali, dopo una iniziale contrazione legata alla riforma del 2012, progressivamente riprendono consistenza e danno comunque luogo a un potenziale ricambio, sia pure parziale, della popolazione lavorativa. La lentezza stimata con cui avverrà la ripresa delle entrate nel mercato del lavoro sarà invece determinata dall'esigenza di un riassorbimento, anche questo parziale, dei lavoratori posti in Cassa Integrazione.

⁹ Il concetto di flussi occupazionali (entrate) comprende tre tipologie di flussi: assunzioni effettuate direttamente dalle imprese private dell'industria e dei servizi (esclusi quindi i lavoratori interinali e complessivamente i lavoratori agricoli), avvii di lavoro autonomo (escluse le collaborazioni e altre forme contrattuali di lavoro parasubordinato) e assunzioni dirette nella pubblica amministrazione (anche in questo caso ad esclusione delle forme contrattuali atipiche).

¹⁰ Già nel 2008 la Commissione Europea ha emesso la Comunicazione *New Skills for New Jobs*, seguita da due conclusioni del Consiglio e da un rapporto stilato da un gruppo di esperti, con la quale si sottolineava la necessità di rafforzare le capacità della UE di anticipare i fabbisogni futuri di *skills*, di identificare l'esistenza di differenziali rilevanti e di valutare la consistenza di eventuali *mismatch* tra domanda ed offerta. Nella strategia Europa 2020 è stata data notevole importanza all'*Agenda for new skills and new jobs*, finalizzata alla realizzazione di un sistema di previsione dei fabbisogni di *skills* a livello Europeo, che integrasse analoghe iniziative eventualmente presenti a livello nazionale. L'agenzia europea CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) ha di fatto assunto il ruolo di leader nelle iniziative di tipo comunitario. In primo luogo, ha sviluppato un modello previsionale a lungo termine a livello settoriale per effettuare previsioni di domanda e di offerta di *skills* sia a livello europeo che di singolo Paese. In secondo luogo, ha avviato lo sviluppo di una *European skill survey* che possa fornire informazioni a livello di impresa sul fabbisogno di *skills* e sull'esistenza di *skill gaps*.

Mappa 1 - Incidenza lavoratori high skill su totale occupati per Paese (quota percentuale)

Fonte: ILO Stats

Il campo di osservazione della prima fase di determinazione del fabbisogno occupazionale per settore economico (stima degli stock occupazionali al 2017) comprende sia il comparto privato (nelle sue componenti dipendente e indipendente) che quello pubblico; i settori dell'agricoltura e della pesca vengono però esclusi nelle fasi successive del modello, anche se sviluppi futuri li potranno ricomprendere. Nell'arco del quinquennio, Excelsior stima una riduzione degli operai specializzati ed una espansione per gli altri gruppi, con particolare intensità per le professioni scientifiche (+59,1%), dirigenziali (+40,8%) e tecniche (+30,3%), vale a dire per tutti i profili *high skill*, per l'insieme dei quali si prevede un aumento delle entrate del 40,3%; aumento che sarà del 33,8% per le assunzioni nelle imprese private, del 42,2% per gli avvii di lavoro autonomo e del 74,6% per le assunzioni nel settore pubblico. Gli andamenti analizzati, pur tenendo presente i bassi livelli di partenza, evidenziano un innalzamento dei livelli professionali. Incrementi superiori alla media sono previsti per professori di scuola secondaria, post-secondaria e professioni assimilate, medici e professioni intellettuali e scientifiche.

Tutti questi aspetti si connettono in quella parte della nostra società che può essere riferita all'economia della conoscenza, in cui si trovano così mescolate eredità storiche pre-fordiste, caratteri innovativi legati a nuove soggettività e nuovi bisogni, traiettorie sociali e tecnologiche innovative, forme regolative in cui sono inestricabilmente connessi caratteri tradizionali, "moderni" e "post-moderni". Quando, ad esempio, i livelli retributivi e quelli di solidità dei rapporti di lavoro sono, nell'economia della conoscenza italiana, così inferiori a quelli di altri Paesi europei, abbiamo una traccia sia dell'emergere di realtà nuove, promettenti ma poco tutelate e poco consolidate nel sistema della rappresentanza, sia di una spinta verso la marginalità di componenti deboli del sistema paese, sia, infine, dell'inclinazione del sistema delle imprese committenti verso la ricerca di input di lavoro a basso costo, a prescindere dalla qualità certificabile.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Brandi M.C. e Segnana M.L. (2008). "Lavorare all'estero: fuga o investimento?". In: Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea, a cura del. *X Rapporto sulla condizione occupazionale dei laureati. Formazione universitaria ed esigenze del mercato del lavoro*. Bologna: il Mulino.
- Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea, a cura del (2014). *XVI Indagine 2013 - Condizione occupazionale dei Laureati*. <<http://www.almalaurea.it/universita/occupazione>>.
- Euroguidance Italy. (2010). *Indagine sulla mobilità. Atteggiamenti e comportamenti degli italiani nei confronti della mobilità per motivi di studio e di lavoro*. <<http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=19401>> .
- ILO - International Labour Organization (2014). *Global Employment Trends 2014: The Risk of a Jobless Recovery*. Ginevra: ILO. <www.ilo.org/publns>.
- Unioncamere-Ministero del lavoro. Sistema Informativo Excelsior (2013). *Principali risultati del modello previsivo Excelsior 2013/2017*. <<http://excelsior.unioncamere.net>>.

RIFLESSIONI CONCLUSIVE

GRUPPO DI RICERCA

INDICAZIONI EMERSE DALLA RICERCA

Il progetto di ricerca ha inteso approfondire le trasformazioni che derivano dall'affermarsi di un nuovo ciclo capitalistico fondato sulla centralità della conoscenza. Con la definizione "capitalismo cognitivo" o "economia della conoscenza", si indica, infatti, il progressivo emergere di un nuovo modello produttivo basato sull'impiego intensivo e diffuso di conoscenze dentro un paradigma organizzativo che modifica, insieme, condizioni economiche e sociali del lavoro. L'analisi ha seguito queste dinamiche principalmente per come si manifestano nelle attività produttive, verificando come mutano assetti, contenuti e natura del lavoro, nonché domande e attese nei confronti del sindacato.

I cambiamenti del lavoro, già abbondantemente rilevati da numerose indagini empiriche o dall'osservazione diretta, segnalano la formazione di contesti che mettono in discussione le tradizionali forme di regolazione del lavoro. Accanto a ciò si nota una discrasia tra il valore attribuito al lavoro e il suo effettivo riconoscimento. Una nuova visione è resa più urgente dalla percezione che, mentre aumenta il nostro ritardo nel comprendere il carattere dei cambiamenti, il dinamismo del capitalismo cognitivo investe progressivamente ogni ambiente di lavoro e ogni dimensione sociale.

Per il sindacato si pone il problema di riconoscere il nuovo quadro e di misurarsi con le nuove logiche del mercato del lavoro. Pertanto, l'obiettivo è comprendere le ragioni che determinano la diffusione di nuove figure professionali, la loro costituzione materiale, il ruolo loro attribuito nelle strategie evolutive del sistema e la natura distintiva delle loro prestazioni e aspettative.

Per quanto le spinte prodotte dal capitalismo cognitivo presentino carattere di indubbia portata generale, la ricerca ha riservato attenzione specifica alle ricadute sul lavoro. L'osservazione evidenzia caratteristiche distintive dei lavori cognitivi, portatori di competenze in specifici ambiti tecnico-operativi, con percorsi di identificazione rispetto a ruoli e contenuti professionali che si discostano da quelli dei lavoratori tradizionali e, conseguentemente, attese di riconoscimento, economico e non, poco prevedibili. La centralità assunta da tale istanza di identificazione risulta cruciale e fa dell'aggregato dei lavoratori cognitivi l'espressione più visibile delle trasformazioni in atto nel mondo produttivo. Da parte loro, le imprese esprimono richieste professionali che attribuiscono un ruolo critico alle componenti cognitive del lavoro sia in termini di qualità che di valore. Sono questi i due vettori che attestano come il peso crescente della cognitivizzazione coincida con la formazione di un segmento pregiato all'interno del mercato del lavoro, destinato a svolgere un ruolo decisivo ai fini delle nuove gerarchie produttive.

La lettura che proponiamo va completata considerando altri elementi del quadro. La selezione di specifiche figure ad alto contenuto di conoscenza è sia effetto che causa della crescente complessità delle attività produttive. Essa non investe solo i lavoratori cognitivi, ma rappresenta un vincolo anche per un'ampia gamma di funzioni attribuite a lavoratori dai requisiti professionali più tradizionali che, con i primi, condividono esigenze di riconoscimento e di attribuzione di valore. Le richieste delle aziende, infatti, esprimono un'attesa di prestazioni a maggior rilievo cognitivo non limitata alle professionalità pregiate, che coinvolgono anche mansioni di carattere operativo più corrente. Tuttavia, mettere in rilievo la pervasività di queste tendenze non significa cadere in generalizzazioni, né compromettere la visibilità del processo di differenziazione qualitativa implicito nell'economia della conoscenza.

Le trasformazioni dell'economia e l'avvento di un nuovo ciclo capitalistico richiedono al sindacato una forte disponibilità all'adattamento, la capacità di interpretare le nuove sensibilità e di considerare come le stesse attese dei lavoratori tradizionali mutano in relazione a situazioni di maggiore complessità ed incertezza (si pensi all'esigenza di salvaguardare non solo l'occupazione bensì l'occupabilità, che si esprime con crescenti richieste di aggiornamento delle competenze, di sviluppo delle capacità nel gestire situazioni fuori norma, imposte dai nuovi modelli produttivi, di riconoscimento di maggiore autonomia, ecc.). Questi temi acquistano un risalto

particolare nel caso dei lavoratori più giovani che condividono questa cultura del lavoro indipendentemente dal ruolo professionale.

La ricerca affronta questi processi consapevole che la richiesta di maggiore capacità cognitiva attraversa tutto il lavoro, ma trova il suo punto di incandescenza, sia teorica che pratica, nella formazione di uno specifico universo professionale, quello dei lavoratori cognitivi.

La pervasività dei processi di lavoro cognitivo ben si raccorda con le trasformazioni di tipo strutturale che investono il mondo produttivo. All'interno di un disegno generale che connette economia mondo e sistemi produttivi globalizzati, perdono centralità le soluzioni strutturali tradizionali e si assiste alla formazione di una pluralità di:

- modelli di impresa (imprese senza fabbrica, imprese a rete, imprese virtuali, filiere, ecc.);
- soluzioni organizzative (reparti produttivi distribuiti, funzioni strategiche concentrate e produzione divisa per piattaforme, direzioni esterne, specializzazione produttiva, ecc.);
- rapporti di scambio (variabile lunghezza catena del lavoro, integrazione cliente/fornitore, ecc.);
- strategie di cooperazione produttiva (collegamenti a distanza, cicli combinati, committenti multipli, logiche di mercato vs logiche di appartenenza, *commitment* a tempo/obiettivo, ecc.).

In senso generale, la perdita di riconoscibilità dei confini dell'impresa consente di muoversi ridisegnando gerarchie, forme di collaborazione, criteri di relazione, controllo delle prestazioni e misurazione del contributo professionale. Le tecnologie digitali e la duttile potenza dei nuovi saperi rendono possibile destrutturare e ripensare il funzionamento degli apparati tecnico organizzativi. Un quadro di questo tipo mantiene ben poco della linearità operativa delle aziende di produzione di massa ed è gestibile solo a patto di disporre di figure professionali, i lavoratori cognitivi, in grado di aderire efficacemente ai nuovi contesti. Certo, tale adattamento può venire in buona misura forzato, ma esso non sarebbe nemmeno concepibile senza l'intrinseca duttilità e l'attitudine all'innovazione di tali figure.

La ricerca conferma che il lavoro e le sue condizioni divengono un terreno privilegiato del cambiamento, a partire dai disegni organizzativi, dalle collocazioni professionali, dagli inquadramenti e dalle forme di relazione, ecc. Si tratta di cambiamenti che non possono essere interpretati solo in chiave di precarietà e di sfruttamento, pur se questi fenomeni sono massicciamente presenti. Non meno urgente della denuncia, quindi, si presenta la necessità di cogliere l'emergere di tendenze e modelli la cui natura richiede di essere meglio identificata. Per una peculiarità tutta italiana, segno del ritardato sviluppo del capitalismo cognitivo, queste configurazioni organizzative sembrano riprendere molti meccanismi tipici della piccola impresa, con l'accentuata richiesta di disponibilità e flessibilità, il rapporto diretto con l'imprenditore, la propensione dei lavoratori ad interiorizzare i problemi aziendali. Ma rispetto all'approccio dei lavoratori tradizionali, nei lavoratori cognitivi emerge un attaccamento al proprio lavoro più che all'impresa, per cui la fedeltà ha una forma condizionata ed è legata ad interessi che non coincidono con quelli dell'impresa né, spesso, con quelli dei colleghi.

L'osservazione diretta dei lavoratori cognitivi mostra che l'interesse per il percorso lavorativo tende a renderli protagonisti più di quanto non sia riconosciuto dalle stesse imprese. La focalizzazione di questi lavoratori per le dinamiche del sapere e della conoscenza pone le basi per un continuo processo ri-generativo del capitale. Da una parte, ciò favorisce la trasformazione strutturale delle imprese nei Paesi avanzati, permettendo di eludere vincoli e difficoltà che hanno reso problematica la sopravvivenza dei modelli produttivi standardizzati, dall'altra, immette nei processi una nuova risorsa che non è soggetta ai tradizionali criteri di valorizzazione, riconoscimento e riproduzione. Lo sviluppo di nuovi assetti produttivi non dipende dai soli meccanismi tecnico-organizzativi poiché le possibilità di successo sono inestricabilmente legate alla capacità di disporre di un governo efficace del sistema, di gestirne le dinamiche regolative, di organizzare le attività produttive garantendo obiettivi e risultati. Assumendo, allora, la spiccata esigenza di identificazione con il contenuto del lavoro come una chiave interpretativa delle nuove dinamiche, l'adesione a politiche d'impresa così impostate rappresenta una delle *posture* più riconoscibili dei cognitivi e non può essere liquidata come espressione di subalternità all'azienda.

Le operazioni di controllo da parte imprenditoriale sul lavoro si presentano necessariamente in modo più sofisticato dei modelli di disciplina di fabbrica che prevedevano approcci prescrittivi. Nel rapporto con le nuove figure professionali, inserite in contesti produttivi dai contorni mobili ed incerti, la costruzione di un sistema di

comando rigido risulterebbe, infatti, inefficace oltre che onerosa, e si opta per strumentazioni relazionali più raffinate. La ricerca rivela la presenza di esperienze di regolazione, forse non ancora modelli, che partono dalla necessità di coinvolgere attivamente i collaboratori. Le soluzioni sono ovviamente diverse e di alterna qualità, ma va sottolineato che il rapporto con questi soggetti costringe l'impresa a riconoscere loro un certo grado di autonomia, secondo un principio di responsabilità che fa da naturale presupposto alla partecipazione. In sostanza, le imprese, in cambio di prestazioni ad alto e medio-alto valore cognitivo, devono piegare le strategie di controllo alle istanze di soggetti dall'acuta percezione del proprio sé professionale. Si tratta di lavoratori consapevoli di possedere conoscenze e competenze che garantiscono l'autonomia professionale, convinti di potersi muovere con larghi spazi di libertà sul lavoro, disposti a perseguire un'adeguata strategia di riconoscimento effettivo di meriti e capacità. Se ciò in molte situazioni non si verifica per il convergere di soluzioni avverse, permane nel lavoratore una forte convinzione rispetto alla propria centralità nel processo produttivo e un'esigenza di maggiore considerazione.

In termini di classici rapporti di potere le imprese fruiscono, nel processo regolativo, di condizioni di grande vantaggio (normativo, culturale, organizzativo, economico, ecc.), ma più che in passato devono fare i conti con la natura e le aspettative delle nuove figure del lavoro. Ovviamente, per l'impresa è necessario renderle compatibili agli obiettivi di realizzazione di valore. Se però, come capita sovente, le prime sono del tutto subordinate ai secondi si crea una situazione squilibrata e instabile, che finisce per dare luogo a disagi che si tramutano in forme di indifferenza, oppure in stati di tensione che favoriscono strategie di uscita. Per il lavoratore cognitivo, l'opzione del conflitto è molto più rara, non per motivi ideologici, quanto perché risulta poco compatibile con l'attaccamento al proprio lavoro. Il problema per l'impresa, allora, è quello di adottare una strategia di comando che renda possibile questa valorizzazione consentendo al soggetto di ritenersi libero e autonomamente orientato, ma all'interno di un quadro di obiettivi aziendali definiti. Tale strategia risulta tanto più necessaria quanto più appaiono incerte le regole di effettivo riconoscimento di questi lavori: come mostra la ricerca, dove emergono segnali di criticità rispetto alla condizione salariale, normativa e simbolica, l'impresa ricorre a meccanismi di governo impliciti.

Al grado di tendenziale "libertà" derivante dalla professionalità, si contrappone quindi la necessità delle imprese di individuare quei meccanismi di gestione che consentano l'utilizzo efficace di una forza-lavoro tanto qualificata quanto esigente sul piano della valorizzazione. Le imprese operano perciò sul terreno simbolico, con azioni di egemonia culturale, con politiche che cercano di intercettare aspettative o fabbisogni impliciti. Il piano della regolazione rimane fondamentale, pur con premesse e soluzioni del tutto diverse da quelle realizzate nei vecchi assetti organizzativi dell'industria di massa. L'osservazione mostra come questa forma di governo utilizzi in larga misura dinamiche che nascono fuori dai luoghi di produzione e che le nuove dimensioni capitalistiche sfruttano largamente idee, modelli e opportunità che vengono veicolate nel corpo sociale.

L'analisi dell'impatto del capitalismo cognitivo sulle condizioni di lavoro e sulle forme di governo è la base per costruire un'immagine non stereotipata delle trasformazioni in corso. Il piano della ricerca, peraltro, ha assunto che i caratteri del capitalismo cognitivo non si colgono senza raccordare i grandi processi di cambiamento con la dimensione esistenziale dei soggetti che ne sono i protagonisti. Un punto di incontro possibile presuppone la comprensione degli elementi che caratterizzano il vissuto socio-professionale di questi lavoratori. Le rilevazioni mostrano come i lavoratori cognitivi, puntando più di altri a gestire autonomamente le conoscenze possedute, siano più duttili nelle scelte e capaci di seguire strategie che reinterpretano gli obiettivi primari per la logica sindacale (salario, occupazione, stabilità, ecc.). La disposizione di molti cognitivi a costruire un mondo di relazioni potenzialmente esteso risulta perciò efficace sia in termini di valore produttivo sia di appartenenza professionale. Vi è perciò modo di rilevare come la visione del lavoro sia centrata su risorse e aspettative personali, più che su obiettivi d'impresa, l'adesione ai quali è, infatti, condizionata dalla corrispondenza ad aspirazioni e desideri soggettivi. Generalmente essi sono consapevoli della forza innovativa della conoscenza applicata al mondo produttivo e spesso appaiono più delle stesse imprese orientati a valutarne le potenzialità.

Da questa focalizzazione discendono una serie di comportamenti che sembrano produrre una specifica caratterizzazione del lavoratore cognitivo, in termini di disposizioni, attitudini, priorità, sentimenti che valgono indipendentemente dalla diversa specializzazione professionale, come se corrispondessero a caratteri che accompagnano la formazione di queste figure e la loro collocazione nella trama della regolazione capitalistica. Non appare sorprendente, quindi, che a partire da questi dati si renda visibile un atteggiamento che esprime punti di

vista fortemente autocentrati, sostenuti dalla convinzione che le conoscenze possedute sono in grado di determinare una carriera professionale evolutiva.

Come prospettato fin dall'inizio, l'ambizione della ricerca non è circoscritta ad una rappresentazione di ruolo e natura dei lavoratori cognitivi, ma cerca risposte a questioni che interrogano il sindacato e la sua capacità di rappresentanza. È del tutto evidente come questo nuovo quadro socio-professionale, che si sta estendendo nel mercato del lavoro, implichi per il sindacato una scommessa sul terreno della rappresentanza e della rappresentatività e il superamento di un ritardo attraverso l'individuazione di strategie discorsive, modelli organizzativi e forme di relazione davvero inclusivi. Riguardo a questa impasse, non si può trascurare il problema di come il sindacato viene visto da questi lavoratori. Su questo terreno la ricerca offre suggestioni non equivocate. Agli occhi di molti di questi lavoratori il sindacato appare un'entità sconosciuta, destinataria di giudizi stereotipati, talvolta sommari (organizzazione vecchia, con modalità di intervento inefficace, tendenzialmente statica e arroccata a difesa di privilegi, ecc.), che rivelano una distanza e una complessiva indifferenza del ruolo svolto dal sindacato nella società.

PROPOSTE PER IL LAVORO SINDACALE

La presentazione dei dati della ricerca non può ritenersi conclusa se non raccoglie alcune indicazioni anche in merito alle prospettive dell'intervento sindacale. Se si guarda ai dilemmi del lavoratore cognitivo (autonomia/dipendenza, cooperazione/individualizzazione, autorealizzazione/espropriazione, passione/alienazione), si rileva quanto siano cruciali per qualsiasi discussione sul tema del lavoro e della rappresentanza. Aspetti che non possono essere circoscritti a questo segmento del mercato del lavoro, ma colgono problemi che sono ormai critici anche per attività di tipo tradizionale, si pensi alle aspettative delle nuove leve del lavoro. Come sottolinea con forza l'indagine, le trasformazioni in atto riguardano, in primo luogo, il *contenuto del lavoro*, e il suo divenire sempre più immateriale, cognitivo e relazionale.

La volontà della Cgil di intercettare le trasformazioni del lavoro contemporaneo rende ineludibile la relazione con i lavoratori cognitivi. La ricerca mostra come i limiti di comprensione e i pregiudizi di queste figure verso l'azione del sindacato vadano spesso ben oltre le sue stesse responsabilità. Spetta comunque all'organizzazione rendere visibile il tentativo di superare queste difficoltà e di aprire spazi per una interlocuzione più efficace. Un atteggiamento di apertura che aiuterebbe il sindacato ad inquadrare il ruolo del lavoro cognitivo, collocandolo nel processo storico di valorizzazione del lavoro, la ragione d'essere della Cgil.

La premessa di un possibile nuovo rapporto rimanda all'impegno dell'organizzazione di pensarsi come ambiente inclusivo, in grado di ascoltare e di dare voce alle proposte e alle difficoltà di ogni segmento professionale. La centralità dei processi di cognitivizzazione e le implicazioni in termini di valorizzazione del lavoro riportano al centro dell'elaborazione sindacale i temi delle condizioni di lavoro, della conoscenza e della formazione. A fronte di questi elementi, il mondo del lavoro cognitivo ha il pregio di mostrare alcuni nodi cruciali della cosiddetta *crisi della rappresentanza*, svelando la crescente difficoltà del sindacato ad essere riconosciuto come attore in grado di proporre e innovare il mondo del lavoro e, più in generale, di plasmare modello di società e diritti di cittadinanza.

Per riacquistare credibilità sociale e culturale il sindacato non può prescindere da un rapporto diretto con i lavoratori cognitivi, ma deve interrogarsi sui loro bisogni (normative inefficaci, incertezza economica, gestione dei tempi di vita e di lavoro) e leggerli come prefigurazioni di domande che si stanno estendendo al mondo del lavoro dipendente. Per il sindacato la situazione è complicata dal fatto che tale dinamica non riguarda l'intero mondo del lavoro dipendente, una parte consistente del quale è gettata in una situazione di ulteriore marginalità e subordinazione. Le attese di queste figure sono comunque il segno di una richiesta generale di forme di rappresentanza sindacale in cui coesistano un elevato livello di eterogeneità dei rappresentati e l'apertura all'innovazione.

La condizione di frammentazione e di precarizzazione di questi lavoratori rischia di vanificare le possibilità di uno spazio di azione sindacale inclusiva. Di qui la necessità di un intervento regolatore di carattere generale e, insieme, di un'azione a livello territoriale per creare forme di organizzazione che tengano conto della comples-

sità: l'intreccio tra lavoro territorio e vita privata, la crescita del lavoro immateriale, la differenziazione e la volubilità di redditi e di status.

L'importanza che i lavoratori cognitivi attribuiscono al tema dell'autonomia e dell'autorganizzazione implica che la rappresentanza non divenga sinonimo di delega. L'esigenza di poter decidere, organizzare e progettare la propria attività professionale non può essere elusa e per puntare sulla dimensione sociale del lavoro, le strategie organizzative devono

- misurarsi con le dinamiche di individualizzazione costitutive per l'identità di questi lavoratori;
- praticare attivamente spazi partecipativi e comunicativi dove discutere e co-progettare con i soggetti interessati percorsi di valorizzazione;
- individuare obiettivi e strumenti che ricompongano le tematiche del lavoro e del non lavoro, le rivendicazioni economiche normative e sociali, i servizi alla persona, la consulenza e l'assistenza amministrativa e fiscale.

Un rapporto basato sul *mutuo riconoscimento* e sul *mutuo scambio* è condizione per la partecipazione attiva dei lavoratori cognitivi all'azione sindacale. È innanzitutto necessario cercare nuovi spazi e modalità di incontro dentro e fuori i luoghi di lavoro. Una forma di organizzazione *ad hoc* per i lavoratori cognitivi non avrebbe senso, piuttosto serve un approccio trasversale alle diverse regolazioni contrattuali incentrato sui contenuti del lavoro.

Sul piano organizzativo queste ambizioni devono trovare una risposta forte nei territori, creando alleanze, ricostruendo canali di dialogo e riproponendo esperienze mutualistiche in una nuova struttura sindacale a base territoriale. Il territorio può divenire il fulcro di una rinnovata partecipazione, dove sia possibile coniugare contrattazione, formazione, sviluppo di nuovo pensiero sui temi del lavoro e dell'organizzazione sociale. Il progetto confederale è sfidato a proporre un nuovo modello organizzativo, anche di tipo sperimentale, che associ solidarietà tra soggetti e pratiche in grado di supportare le forme di transito sociale, cioè quelle sospensioni che gli individui incontrano sempre più di frequente lungo le loro precarie e frammentate carriere. Solo grazie a pratiche di condivisione e cooperazione si può fondare un modello organizzativo che generi legami e solidarietà, facendo da argine alle spinte individualistiche che impediscono l'aggregazione e lacerano i rapporti sociali. Si potrà in tal modo costruire un nesso tra lavoro, territorio e conoscenza e consentire la partecipazione attiva dei soggetti alla costruzione di decisioni comuni in un'ottica di solidarietà generale.

Per i lavoratori cognitivi, e in misura crescente anche per figure tradizionali che incorporano componenti cognitive, risultano poco efficaci le risposte organizzative consuete. Ciò vale per i meccanismi di reclutamento e adesione, l'offerta di servizi organizzativi elementari, le forme di tutela contrattuali, la mappatura degli interessi, le richieste di supporto essenziali. Compito delle strutture, con un ruolo strategico delle Camere del Lavoro, è quello di riconoscere la nuova gerarchia di bisogni e di interessi, favorire interventi che facilitino l'autoinvestimento, creare circuiti informativi dedicati e sperimentare forme di relazione/adesione più libere e autonome. In questo modo, a nostro parere, è possibile immaginare una rigenerazione del profilo del sindacato.