

Recensioni

Eppur si vende. Il lavoro e il sapere di fronte alla mercificazione

Luciano Gallino. Il lavoro non è una merce : contro la flessibilità. Roma-Bari: Laterza, 2007

Il lavoro non è una merce è un'affermazione che dovrebbe essere ormai consolidata sia da destra come da sinistra, da sociologi come da economisti, dal momento che basterebbe citare Solow per prendere atto delle atipicità radicali del lavoro come prestazione (e quindi cessione del proprio tempo e della propria fatica) soggetta a pagamento come ricompensa per questo "disturbo". Eppure la riflessione di Gallino riesce a scavare questo concetto trovando degli elementi di ulteriore critica, elementi tanto più necessari quanto le dinamiche nel mercato del lavoro hanno portato negli ultimi anni una spinta della mercificazione. Innanzitutto è bene comprendere che le dinamiche del mercato del lavoro, oggi, stanno subendo dei trend che lo stesso mondo del sindacato - fatte poche eccezioni, si pensi agli edili - aveva sostanzialmente archiviato nelle pagine coeve alla storia delle rivoluzioni industriali. La competizione al ribasso dei lavoratori al fine di evitare la disoccupazione è infatti una delle conseguenze più pericolose della cosiddetta flessibilità, dal momento che: «molte imprese, piccole e grandi, impongono dosi addizionali di flessibilità della prestazione facendo capire a coloro i quali hanno un contratto a termine, come dipendenti o parasubordinati, che dalla disponibilità ad accettarla può dipendere il rinnovo del contratto in essere [pag. 9]». Per una corretta analisi di un fenomeno che ha radici soggettive come queste, è opportuno prendere in considerazione anche i meccanismi che ne stanno alla base, ovvero le aspettative nei confronti del lavoro e dell'occupazione. Infatti un sentimento generico di impossibilità di poter giungere a occupazioni stabili, e quindi sicure, è alla base di questi meccanismi che vanno a vantaggio del lato datoriale e che allo stesso tempo manifestano le difficoltà dei sindacati di fronte a questi nuovi meccanismi che colpiscono soprattutto le nuove generazioni, pur con delle incursioni molto significative nelle fasce centrali della vita produttiva e in quelle prossime al pensionamento. I dati citati da Gallino affermano che: «È però significativo che anche a 24 mesi di distanza dall'avvio d'un rapporto di lavoro dipendente solamente il 33 per cento di coloro che l'avevano iniziato con un contratto a tempo determinato, secondo rilevazioni del 2005, risultassero passati al tempo indeterminato. Sull'insieme dei lavoratori temporanei in attività a un dato momento, quelli che si attendono che il proprio contratto superi (ancora) i 12 mesi sono meno del 20 per cento [gruppo di lavoro per il monitoraggio degli interventi di politica occupazionale e del lavoro,

Aggiornamento del quadro informativo sulle politiche del lavoro, Roma, luglio 2006]. [pag. 13]» In questo senso la mancanza di assunzioni a 2 anni di distanza - fatto questo che potrebbe anche essere soggetto a diatribe sul fatto se il bicchiere sia mezzo pieno o mezzo vuoto - assume un significato superiore se viene letto associandolo al fatto che soltanto un lavoratore su cinque crede che il proprio lavoro sarà ancora in essere a distanza di un anno: è evidente che esiste una consapevolezza radicata che il lavoro è ormai un'esperienza dell'oggi senza un domani sicuro, e che ciò può sicuramente portare a fenomeni di competizione perversa fra i lavoratori che devono in qualche modo assicurarsi quanto meno nel modo in cui si comportano oggi delle chance marginali in più per continuare a lavorare, posta che questa condizione di attività sia sostanzialmente obbligata. Si riportano anche le osservazioni di istituti prestigiosi come il CENSIS che osservano che la notevole crescita occupazionale degli ultimi cinque anni «ha inciso profondamente sulla struttura professionale del mercato del lavoro, determinando un consolidamento di tutto quell'alone di professioni a basso livello di qualificazione che rappresenta ancora la base portante dell'occupazione italiana; in aperta contraddizione con le ambizioni di un sistema che tende a fare dell'innalzamento delle competenze e dei livelli formativi di base un requisito sempre più necessario dell'accesso al lavoro». Di questo problema dell'incentivazione della presenza di una forza lavoro sempre meno al passo con le esigenze di un'economia basata sulla conoscenza altamente competitiva rispetto agli altri Paesi europei e del resto del mondo sviluppato, viene offerta un'analisi argomentata. Gallino al riguardo dell'aumento dei tassi di occupazione e del coesistente problema del difficile accesso a forme di impiego garantite parla efficacemente di "numero chiuso", cosa questa interessante perché contro-intuitiva rispetto ai dati sull'aumento dei tassi di occupazione che l'Italia ha fatto registrare in questi anni in ottemperanza, almeno parziale, agli obiettivi di Lisbona 2000: «La diffusione dei lavori flessibili introduce nel mercato del lavoro il principio del "numero chiuso". Nella nuova economia il lavoro decente, con ciò intendendosi il lavoro stabile, ben retribuito, con buone prospettive di carriera e di gratificazione personale, non è destinato a scomparire. È piuttosto destinato a diventare il privilegio d'un numero limitato di eletti - intorno a un quarto, in media, di coloro che lavorano per ciascuna impresa. Attorno a loro ruoteranno sempre più vorticosamente circa tre quarti di lavoratori temporanei, nomadi, precari, gitani, di passaggio, in affitto. [pag. 40]» Il ragionamento di Gallino è comunque qui preciso e molto utile all'analisi: il lavoro fisso, il "posto" come lo si è conosciuto anche dalla cinematografia (si pensi all'omonimo film di Ermanno Olmi, ma sarebbero utili tutti i film in cui tutti i protagonisti sono assunti a tempo indeterminato, come ad esempio la saga dei "Fantozzi") diventerà un'eccezione volta a premiare i migliori. Questi ultimi, accettando un lavoro fisso in luogo della flessibilità probabilmente cadrebbero in meccanismi retributivi sfavorevoli (basti pensare ai contributi degli economisti del lavoro che relegano come meno rapida la crescita retributiva dei dipendenti rispetto agli indipendenti), ragione per la quale si potrebbe incalzare affermando che probabilmente coloro che

saranno impiegati a tempo indeterminato saranno una fascia di competenze medio-alta, ma non la più alta. Rimane il fatto che si sta creando secondo Gallino una divisione inedita: gli "insider/outsider" del mercato del lavoro si denoterebbe con la presenza/assenza di contratti "decenti" (anche se questo termine a livello internazionale è in uso per indicare un lavoro con sicurezza, incolumità e retribuzione dignitosa stante ai parametri del terzo mondo, più che a quelli qui riportati) in quanto un'occupazione qualsiasi da alternare alla disoccupazione si troverebbe sempre.

Questi meccanismi del nuovo mercato del lavoro coinvolgono secondo Gallino milioni di persone (si giunge a sommarne circa 7-8 milioni prendendo in considerazione più forme distinte giuridicamente di lavoro etichettabile come precario), ma al di là dei numeri - che in questa sede non approfondiamo perché meritevole di approfondimenti specifici (qui si può dire "en passant" che forse il part-time non è una condizione precaria) e per dare spazio alle argomentazioni - è l'osservazione secondo cui questi meccanismi di mercificazione ("commodification") del lavoro che si abbassa a dinamiche di compra-vendita sempre più all'incanto e con meccanismi di massimo ribasso siano dettati dal mondo dell'impresa che creerebbe un lungo cordone di "scarica-rischio" al fine di minimizzare il rischio insito nel Capitale per farlo slittare sul Lavoro attraverso un complicato meccanismo che passa dalla grande impresa al lavoratore tramite le PMI e molti altri passaggi: «La grande impresa [...] ha cercato di rendere indipendenti e autosufficienti, nella maggior misura possibile, tutti gli anelli delle catene di creazione del valore che concorrono a formare il suo fatturato. Per cominciare, ha puntato a ridurre la dimensione medie in termini di numero degli addetti. [pag. 34]» Questa osservazione però risulta parziale, dal momento che non spiega come e perché la cosiddetta precarietà si sia diffusa anche nel pubblico impiego e come e perché in parte il problema sia stato risolto in questi anni, cioè con meccanismi di assunzioni in blocco dettati dall'"anzianità da precariato" e probabilmente in molti casi anche per afferenza a "lobby" politiche malcelate. Inoltre in un paese come l'Italia, anche una riflessione sul mondo del lavoro nel terzo settore sarebbe quanto meno utile, dal momento che è noto che i salari della "base" di questo vasto mondo sono assolutamente molto bassi.

La questione dell'innalzamento dei tassi di occupazione, già menzionata, nasce tuttavia da dinamiche sovra-nazionali: «Nel 1996 l'OCSE invitava dunque a rendere più flessibile il mercato del lavoro perché le riforme in tale direzione avrebbero accresciuto l'occupazione, e intanto pubblicava dati che non confermavano affatto tale ipotesi. [...] Riassumendo quindici anni di osservazioni e ricerche sugli effetti dell'Epl nei Paesi OCSE, il rapporto nota anzitutto che nei paesi in cui l'occupazione era relativamente rigida alla fine degli anni Ottanta si sono diffuse riforme consistenti per facilitare il ricorso a forme temporanee di occupazione, mentre sono state lasciate praticamente inalterate le normative relative ai contratti normali o permanenti o, per meglio dire, di durata indeterminata. [pag. 53]» In questo caso però l'osservazione più interessante non è quella secondo cui un organismo come l'OCSE farebbe le veci e gli interessi che fanno

capo alle grandi imprese, quanto il fatto che si è incentivata la creazione di un divario, di una frattura, fra lavoro indeterminato e lavoro a tempo determinato, rendendo il secondo sempre meno garantito e appetibile in quanto "merce", cioè dal punto di vista dell'efficienze nel breve periodo dell'impresa. Infatti si può seguire il ragionamento di Gallino affermando che questi meccanismi che puntano a far risparmiare sulla forza lavoro in termini di puro "costo aziendale" possono avere una sostenibilità anche economica solo nel medio-breve periodo dal momento che perseguendo una logica del risparmio sulla forza lavoro si rischia di non prendere in debita considerazione il problema del costo del reclutamento e della formazione delle risorse umane. Sicuramente - seguendo un ragionamento pro-liberale - una parte dell'economia dei servizi è a basso valore aggiunto e può sopportare dinamiche di questo tipo, ma la parte che conferirebbe maggiore valore aggiunto avrebbe bisogno di condizioni contrattuali migliori per non disperdere e dissipare inutilmente il sapere che viene prodotto naturalmente in molti contesti produttivi.

Quali che siano le conseguenze incerte di queste scelte lavoristiche nel lungo periodo, ciò che l'autore spiega con precisione sono le conseguenze maturate in questo ultimo decennio: «In dettaglio, nei paesi - compresa l'Italia - in cui sono state realizzate dette riforme, si sono avuti questi effetti: a) un'accelerazione della crescita dell'occupazione (qui gli autori si riferiscono evidentemente all'occupazione dichiarata o rilevata, senza rendersi conto, parrebbe, delle ambiguità e variabilità sopra più volte richiamate dei vari indicatori); b) un aumento del contenuto occupazionale della crescita economica (implicante un declino dell'aumento della produttività del lavoro); c) un contributo significativo dei contratti a termine alla crescita aggregata dell'occupazione. [pag. 54-5]» Queste osservazioni sono puntuali e riaprono la questione della convenienza e dell'effettivo apporto di un aumento dell'occupazione a prescindere dallo studio e dall'analisi del tipo di occupazione. Fra tutte le considerazioni, comprese quelle metodologiche che appaiono quanto mai soggette a valutazioni anche non neutrali, ciò che dovrebbe assumere maggiore importanza è l'osservazione secondo cui un aumento dell'occupazione (ma qui sarebbe importante considerare le ore lavorate più che le persone fisiche occupate) superiore a quello dell'aumento dell'economia implica necessariamente un abbassamento della produttività del lavoro il quale a sua volta - per conseguenza almeno parziale della flessibilità medesima - renderebbe difficoltosa ogni trattativa sull'aumento dei salari, i quali difatti rischiano di crescere meno dell'inflazione. Su questo tema dei salari, oltre a essere qui non centrale, basterebbe ricordare l'aumento della quota dei profitti e delle rendite a scapito del lavoro che si è verificato negli ultimi 20 anni circa per dimostrare che la creazione di valore si è prodotta lo stesso.

Svolta questa analisi macro, l'attenzione si sposta successivamente sull'analisi dei lavoratori flessibili, al fine di comprendere se essi siano tutti uguali o se vi possano essere differenze che siano di natura sociologica, piuttosto che giuridica o meramente economica (differenze di salario). La prima considerazione che si svolge è che: «La maggior parte dei lavori flessibili non consente di accumulare alcuna significativa esperienza

professionale, trasferibile con successo da un datore di lavoro all'altro. Detto altrimenti, essi non permettono all'individuo né di costruirsi una carriera, né un'identità lavorativa. [pag. 78-9]» Questa affermazione da sola smonta la tesi secondo cui i percorsi di carriera esterni potrebbero essere dei volani per stimolare una crescita professionale anche per i giovani flessibili. Infatti senza apprendimento e accumulazione di capitale sociale e culturale è praticamente impossibile poter ambire a uscire da condizioni etichettabili come precarie da un punto di vista economico. Inoltre, a ciò si deve aggiungere che condizioni di lavoro che impediscono forme di apprendimento coerenti da un lavoro all'altro di fatto possono essere considerate esse stesse precarie, perché rendono impossibile l'espletamento dell'esperienza lavorativa come esperienza dotata di senso e autodiretta: in altre parole una carriera frammentata "e" incoerente porterebbe quasi sicuramente a una nuova forma di alienazione.

Il paradigma del lavoro per tutti sembra quindi dissolversi in una serie di contraddizioni che portano anche alla constatazione che la flessibilità, almeno per come è stata esperita e conosciuta dal Pacchetto Treu in poi, non produce contraddizioni solamente a livello aggregato e macroeconomico, ma tende a creare effetti quanto meno curiosi a livello individuale. Andando oltre le considerazioni dei primi lavori pionieri sulle conseguenze della precarietà nelle vite degli individui, Gallino offre un'osservazione che giunge come il minimo comune denominatore di molte ricerche svolte sul tema a livello europeo: «Ricerche condotte per campione in vari Paesi europei descrivono, al contrario, situazioni diffuse di intensificazione del lavoro (che vuol dire fare più cose nel medesimo lasso di tempo) unite a varie forme di densificazione del medesimo (che significa invece soppressione di ogni tipo di pausa nel calcolo dell'orario). In questo caso, un'ora di lavoro può durare, per dire, 95 minuti - come nel basket. [pag. 98]» Una delle osservazioni più interessanti deriva dal fatto che questo fenomeno di intensificazione si inserisce in un quadro più generale di abbassamento dei tassi della produttività del lavoro. Per quanto non sia corretto a livello analitico e statistico prendere in esame due dati aggregati che fanno riferimento oltretutto a due universi diversi (la produttività si misura su tutta la forza lavoro, l'intensificazione del lavoro e l'annullamento dei tempi morti nel lavoro è un'analisi specifica del lavoro flessibile e del relativo "overlapping" di mansioni e addirittura contratti di lavoro distinti che coesistono in un determinato momento), è interessante notare che esiste un altro fattore che tende a creare un divario fra il lavoro tradizionalmente inteso delle fabbriche e nei settori dei servizi, e quello flessibile regolato da "questa" flessibilità: le forme tradizionali hanno orari certi e una relativa certezza di avere sacche di fisiologico riposo, cioè un'organizzazione del lavoro che tende a non essere frenetico e compulsivo, per quanto magari irreggimentato in un'organizzazione che tende a essere asfissiante e inibente la creatività e la libera iniziativa; le forme innovative e flessibili spronano le persone a far sì che in un'ora "reale" di lavoro si possano compiere più mansioni e che tutto il tempo reale, e quindi anche le pause pranzo, i fine settimana o altro, possono essere impiegate per svolgere lavori, anche frazionati e di piccola durata. Nel primo caso si

hanno a disposizione anche organizzazioni che lottano e negoziano per migliorare le condizioni igieniche del lavoro; nel secondo prevale un individualismo che tende a far credere alle persone che esiste una competizione con gli altri lavoratori per il lavoro e che la propria forza lavoro - impiegata in modo tale da poter auto-imporsi perfino un "surmenage" - possa portare a vantaggi marginali in termini quanto meno di retribuzione (più lavori a cottimo svolto, più guadagno e più si hanno possibilità di rimanere nel mercato del lavoro). Anche seguendo i risultati di queste ricerche sembrerebbe di poter dire che il lavoro sarà anche una cosa diversa da una merce qualsiasi, ma viene interpretata come tale da chi la domanda e da chi la offre. Questi ultimi forse vedono nel lavoro più che la concessione del proprio tempo, la possibilità di accaparrarsi una risorsa, il lavoro, utile non solo per poter consumare e vivere o per avere un'identità sociale, ma anche come condizione per averne altro (criterio di affidabilità e presenzialismo). Infatti la conseguente conclusione dell'autore è che «La flessibilità funge altresì da mezzo di comunicazione: è un modo per far sapere a coloro che stanno meglio che nel caso non acconsentano a ricevere salari calanti e a fruire di minori diritti, il lavoro andrà in misura crescente a chi sta peggio» [pag. 139]. In questi termini il lavoro si pone appunto come competizione in un "libero" mercato, dove per libero si intende più che altro il potere discrezionale del lato datoriale e la rispettiva divisione, frammentazione e individualismo dei lavoratori che non riescono e non sono efficacemente aiutati a essere "classe per sé".

Uno dei contributi più interessanti di questo libro è però lo sforzo di individuare diversi gruppi di lavoratori flessibili, a seconda se essi abbiano o non abbiano potenzialmente le caratteristiche per uscire da condizioni di flessibilità perversa. Le tipologie individuate sono quattro e sono state mutuare dalla letteratura statunitense [Herzenberg, Alic, Wial, "New rules for a new economy. Employment and opportunity in postindustrial America", Cornell University press, Ithaca-London, 1998]: «1) lavoro razionalizzato, strettamente vincolato da fattori tecnici e organizzativi; 2) lavori a qualificazione medio-bassa e ad alta intensità di forza-lavoro, non razionalizzabili con le tecniche dell'Organizzazione scientifica del lavoro; 3) lavori semi-autonomi comportanti in genere attività di controllo sull'attività e sul comportamento di altre persone; 4) lavori che presuppongono di per sé una qualificazione elevata e sono svolti in condizione di notevole autonomia e responsabilità: sistemisti informatici, medici, insegnanti, specialisti di analisi biologiche, architetti, ingegneri progettisti, ricercatori di scienze naturali o umane, giornalisti ecc. [pag. 88]»

Le prime tre forme di lavoro si muovono chiaramente su un continuum peggiore-migliore condizione di lavoro "in quanto" peggiore-migliore posizione nel lavoro e ricchezza del proprio lavoro in termini di competenze. Anche la quarta tipologia si inserisce coerentemente in questa scala ordinale, eppure a differenze delle prime tre appare essere l'unica che può ambire ad effettivi meccanismi di affrancamento dalla flessibilità. A livello analitico così viene esplicitata la quarta categoria: «Sistema 4: lavori a elevata qualificazione e autonomia intrinseca. È una categoria di lavoratori bifronte. Sicuramente una parte di essa comprende lavoratori che si suppone potrebbero sopportare, almeno a breve o

medio periodo, limitati costi personali e familiari derivanti dall'avvento del suddetto scenario di flessibilità. La qualificazione elevata, in specie se unita a un'esperienza ben costruita, fa del loro lavoro una merce scarsa e quindi pregiata sul mercato. Ciò porta la maggior parte di loro non solo a non temere, ma anzi a gradire i Ctd di breve periodo. [pag. 92]». Sulla prima osservazione vi è da dire che non è detto che una risorsa scarsa si traduca conseguentemente e automaticamente in una buona capacità di farsi pagare e far valere la propria professionalità. Basti citare ad esempio il problema del potere contrattuale che dipende anche dalla consapevolezza che i lavoratori hanno della propria forza e dell'effettiva possibilità che i lavoratori hanno di bloccare il flusso produttivo se organizzano uno sciopero o se - come in questo caso - decidono di rifiutare una commessa, cioè un lavoro. Per quanto una risorsa possa essere scarsa vi è la possibilità che un lavoro altamente qualificato possa essere sostituito con un lavoratore con minori competenze perché accetta condizioni peggiori (dove le condizioni, si badi, non sono soltanto quanti soldi si prende, ma anche a quali condizioni organizzative e gestionali si lavora). Questo è possibile, chiaramente, solo se il lavoro ad alta qualifica viene percepito e stimato come non così fondamentale, e anche in questo vi possono essere delle condizioni per cui un datore di lavoro non è interessato ad avere il meglio perché magari crede che non sia discriminante per il proprio mercato o i propri utenti. Un'azienda - ma anche una pubblica amministrazione o un ente del terzo settore - potrebbe decidere di affidare un lavoro ad alta qualifica (al netto di eventuali distorsioni presenti nel mercato del lavoro come ad esempio le segnalazioni a chiamata individuale diretta o per interposta persona), poniamo una perizia di una professione senza albo, a una persona che chiede meno in termini di soldi e di altre condizioni perché appunto non valuta essenziale doversi avvalere di manodopera di alta qualità. I Ctd inoltre pongono lo stesso un problema di incertezza che è tanto più pressante quanto più il lavoratore non è un professionista affermato. Inoltre nel breve-medio periodo vi è una relativa ambiguità in termini di crescita professionale che solo da un punto di vista teorico può crescere nel tempo, ma nel breve periodo rimane appunto nell'alveo dell'incertezza. Gallino analizza anche il lungo periodo: «Nel lungo periodo, tuttavia, se il predetto scenario di flessibilità si mantiene, le prospettive possono cambiare anche per questi lavoratori. Sul loro orizzonte professionale, le nubi più nere provengono dalle esigenze di formazione permanente e dallo sviluppo tecnologico. Notiamo al riguardo, per prendere uno dei casi meglio conosciuti, che il 50 per cento delle conoscenze di un medico - stimano gli esperti - diventa al presente obsoleto entro dieci anni. Ora, accade che l'obsolescenza delle competenze d'un sistemista informatico, o d'un consulente di servizi finanziari, o d'un specialista di logistica, sia ancora più rapida. [...] Nella situazione odierna succede altresì, ricordiamolo, che cambiare spesso datore di lavoro implichi non avere né tempo né voglia né soldi per curare la propria formazione. E quanto più si è seguito un percorso di carriera affidato unicamente alle prestazioni individuali, tanto più ci si scopre deboli dinanzi all'irrompere d'una tecnologia che emargina in pochi anni la propria professione. [pag.

93-4]» Anche questa affermazione coglie nel segno le questioni più importanti che investono le professioni a più alto valore aggiunto e quelle che maggiormente possono fare della flessibilità un'opportunità piuttosto che un vincolo proprio perché si va a insistere sul tema del sapere e del "meta-sapere", cioè sull'apprendimento, sia esso non formale o informale (posto che quello formale sia già stato conseguito, affermazione plausibile per questa categoria di flessibili "n° 4". Ciononostante l'analisi può essere arricchita di ulteriori dettagli. Gallino sostiene che nel lungo periodo tali figure professionali sarebbero in forte difficoltà perché non avrebbero il tempo di formarsi e aggiornarsi. Ciò appare del tutto probabile per quanto attiene l'apprendimento non formale, il quale potrebbe essere colpevolmente sottovalutato o non gestibile in un contesto di lavori frenetici in cui - molto probabilmente - una parte del tempo dedicato alla propria professione (cioè a lavorare) dovrebbe essere spesa proprio per auto-promuoversi. In altre parole si può presupporre che un lavoratore ad alta qualifica deve spendere del tempo per fare pubbliche relazioni, che altro non sarebbe che altro tempo non retribuito da prendere in considerazione nel bilancio complessivo della convenienza della flessibilità. Eppure questo effetto negativo potrebbe almeno in parte essere lenito dall'apprendimento informale che potrebbe essere incentivato dal fatto che una persona può lavorare per molti datori di lavoro diversi apprendendo diversi modi di lavorare, e accrescendo, se lavora bene!, il proprio capitale sociale. È chiaro che tale effetto può essere limitato e che un medico non apprende nuove nozioni - cioè il frutto della ricerca e sviluppo portata avanti a livello mondiale - semplicemente lavorando in modo più flessibile, magari andando a lavorare in dipartimenti e ospedali diversi; però è anche vero che la commistione dei saperi, soprattutto dei "saper fare" e dei "saper essere", può fornire un effetto positivo, soprattutto per quelle professioni che si riferiscono alle scienze sociali, dove cioè esperire diversi contesti produttivi può essere fonte di apprendimento "ipso facto". Ad esempio un sociologo, uno psicologo o anche un giurista può apprendere molte cose svolgendo lavori diversi e per committenti diversi, purché questi lavori siano sempre coerenti con il proprio bagaglio di esperienze precedenti. Solamente in modo molto marginale un medico apprenderà nozioni che possano colmare l'obsolescenza dei propri saperi, anche perché l'apprendimento informale presupporrebbe a questo fine dei contesti lavorativi di eccellenza, che chiaramente non possono essere acceduti da tutti, e nemmeno dalla maggioranza delle persone. Chiaramente questo effetto dell'apprendimento informale è comunque solamente parziale, dal momento che in queste dinamiche, oltre a non poter essere coinvolte forme di sapere più prettamente codificato, influiscono pesantemente anche le buone dinamiche fra i lavoratori, cosa che attraverso un'eccessiva frammentazione dei gruppi di lavoro tende a essere addirittura disincentivato. In altre parole l'apprendimento informale è una variabile importante, ma che può essere anche negativa: in un contesto di lavoro, per quanto ad alta qualifica, le proprie competenze possono essere di fatto anche erose. Nel complesso il libro di Gallino compie degli interessanti passi in avanti nei confronti del tema della flessibilità e

della precarietà. La tesi del lavoro surrettiziamente intesa come merce è tanto più solida quanto più si analizzano i meccanismi che portano la controparte che subisce la flessibilità ad accettarla e a non riuscire a cambiarla. In particolare appaiono molto stimolanti le riflessioni sulla produttività del lavoro, l'individualismo, la densificazione dei tempi di lavoro e gli effetti che si possono avere - sia nel breve che nel lungo periodo - fra lavoro e sapere, posto che il sapere è, in definitiva, la reale "merce" che i lavoratori mettono in gioco nell'economia della conoscenza.

Giulio Marini