

INTRODUZIONE

Il momento storico che il nostro mondo occidentale sta attraversando è stato da più parti inquadrato fondamentalmente come un periodo di passaggio e di rapidissimi cambiamenti che interessano giorno per giorno le nostre vite.

Fenomeni come la globalizzazione economica, il liberismo spesso sfrenato dei mercati, i nuovi volti del progresso tecnologico sempre più incalzante interessano tutte le classi sociali, anch'esse in perpetua ridefinizione e stravolgimento.

Il mondo nel quale viviamo ci costringe ad un continuo lavoro di mediazione tra valori ormai storici, a volte obsoleti, e nuove forme del vivere e dell'affermarsi in società.

Un contesto dunque aperto alle forme più disparate e fantasiose di lavori, un'era che vede nella sua alba un "arcobaleno di lavori" possibili, o forse un'ulteriore e progressiva alienazione, o forse ancora l'affermarsi di una nuova società che vedrà la morte definitiva del lavoro: un contesto che lascia spazio a previsioni su un futuro fondamentalmente incerto.

Con le innumerevoli possibilità che si presentano ai giovani all'ingresso nel mondo del lavoro, aumentano spesso fenomeni di disorientamento personale, di insoddisfazione nello svolgere mansioni non adeguate alla propria persona o non sufficientemente tutelate; o, al contrario, si assiste ad un radicale ridimensionamento del senso che i lavoratori attribuiscono al proprio lavoro, a nuove forme di realizzazione personale che a volte si sposano perfettamente con quelle professionali, altre volte invece si presentano come antitetiche.

Fenomeno, dunque, quello del lavoro tra i giovani, che può essere preso come cartina al tornasole di processi sociali ed economici più ampi che inevitabilmente e in maniera possente si manifestano nei singoli percorsi individuali, tutti diversi l'uno dall'altro, eppure legati da fattori comuni ad un vivere collettivo.

Proprio l'indagine di questo affascinante connubio tra individuo e processi che riguardano il sociale e le sue manifestazioni nell'attuale mercato del lavoro è uno degli scopi della presente ricerca.

La curiosità rispetto agli ultimi risvolti del mondo attuale del lavoro, la possibilità di ascoltare la voce reale dei lavoratori nel dare senso ai loro percorsi professionali e di vita ad esso correlati, insieme all'interesse e alla voglia di approfondire gli approcci e gli strumenti mediati dalla Psicologia di Comunità, sono alla base della mia motivazione.

Inoltre sono stato attratto dalla possibilità di inserirmi in un gruppo di lavoro sull'argomento presso la cattedra di Psicologia di Comunità della Prof.ssa Donata Francescato e di apportare il mio contributo ad una ricerca di più ampio respiro già avviata da tale cattedra che ha visto e vede tuttora impegnati altri laureandi nell'indagine di tale macro settore.

Nel primo capitolo si introduce l'argomento, con particolare attenzione al percorso storico che ha portato dal fordismo all'era della New Economy, e si pone l'accento sulle varie chiavi interpretative dei fenomeni trasformativi in atto. Inoltre si fa menzione delle previsioni di noti studiosi riguardo al futuro del lavoro in una società altamente informatizzata come la nostra.

Nel capitolo secondo si focalizza l'attenzione più specificamente sulle forme di lavoro subordinate e autonome, tenendo conto dei mutamenti

contestuali ed economici degli ultimi anni. Partendo da una situazione planetaria di globalizzazione economica, si arriva alla condizione specifica dei giovani lavoratori italiani alle prese con il lavoro dipendente, o ciò che rimane di esso, e con le sempre più diffuse forme del mettersi in proprio a livello lavorativo. Vengono menzionati i principali riferimenti normativi e legislativi, le forme contrattuali, i vincoli e le possibilità delle due forme lavorative prese in considerazione: lavoro autonomo e lavoro dipendente.

Il capitolo si conclude riportando una serie di recenti indagini e ricerche condotte sui giovani in riferimento a questo nuovo contesto sociale di inserimento.

Nel terzo capitolo viene presentata la ricerca condotta dalla cattedra di Psicologia di Comunità che mira ad indagare non solo la relazione che sussiste tra le nuove generazioni e il mercato del lavoro, ma anche diversi ambiti, come la gestione del tempo libero, la gestione del denaro, l'impegno politico, i vissuti e le influenze della famiglia di origine nella scelta lavorativa, al fine di fornire un quadro generale e al contempo specifico di quali siano le caratteristiche che determinano la qualità della vita delle nuove generazioni che si trovano da poco introdotte nel mondo del lavoro.

Vengono, inoltre, descritti i primi risultati della ricerca verificati da tre tesi portate a compimento presso la cattedra.

In tale contesto in trasformazione gli Psicologi di Comunità hanno l'opportunità di contribuire ad un maggiore accordo psicosociale tra i singoli individui e le comunità in cui essi sono inseriti, esaminando in maniera costruttiva il presente e preparando, con la diffusione di

informazioni e mediante la formazione organizzativa, i lavoratori delle nuove generazioni a mediare tra i contesti economici, sociali e personali.

Nel quarto capitolo viene riportata la ricerca esplorativa da me condotta che mira ad indagare due gruppi di lavoratori: dipendenti e autonomi.

Il quinto capitolo traccia le linee conclusive riportando i maggiori risultati ottenuti dall'indagine oggetto di tesi.

CAPITOLO I

LAVORO: UN MONDO IN CONTINUA TRASFORMAZIONE

1. L'era postindustriale: il postfordismo

Alla fine del XIX secolo Frederick Winslow Taylor iniziò una radicale revisione critica dei processi lavorativi, elaborando un modello di organizzazione scientifica del lavoro che egli stesso chiamò *scientific management*, gettando le basi per quello che sarà definito periodo fordista.

Tra i singoli elementi del sistema moderno a base scientifica, quello preminente era forse il principio di assegnare al lavoratore un compito ben definito. Il lavoro di ogni prestatore d'opera veniva stabilito dalla direzione in tutti i suoi dettagli e, nella maggior parte dei casi, ogni esecutore riceveva complete istruzioni descrittive del compito affidatogli. Queste prescrizioni specificavano non solo quello che si doveva fare, ma anche la modalità, e stabilivano esattamente il tempo assegnato per l'esecuzione. Ogni volta che il prestatore d'opera riusciva a compiere il suo lavoro nella forma prescritta e nei limiti di tempo stabiliti, riceveva un supplemento di retribuzione.

Attraverso l'estensione delle capacità manuali dei lavoratori concentrati in un "unico luogo di produzione", la fabbrica, questo modello mirava ad aumentare la produttività agendo a livello organizzativo. La concezione dell'uomo che derivava dal modello fordista era quella *dell'Homo economicus*, mosso soltanto dalla molla del guadagno monetario individuale; questa concezione costituisce uno dei capisaldi dell'ideologia tayloristica.

Molti autori sottolineano l'importanza e l'influenza del lavoro dipendente-salariato, caratterizzante il modello fordista, sulla vita e sulle abitudini dei lavoratori.

Il paradigma fordista è stato spesso rapportato ad un modello meccanico basato su schemi lineari di causa-effetto: ripetibilità dei processi, prevedibilità degli eventi futuri e dominabilità dell'ambiente rappresentano gli elementi caratteristici e peculiari di questo nuovo assunto. L'impresa fordista si trova ad agire in un ambiente comunque dominabile, sebbene complesso. Si vanno progressivamente creando strutture imponenti e rigide, ma che permettono di esercitare un forte controllo sulla tecnologia e sul mercato. La divisione del lavoro si sviluppa per linee interne, il sapere è concentrato ai livelli superiori della gerarchia e la catena del valore è governata da un unico centro di comando. Le relazioni personali che si formano lungo tutta la scala sono inevitabilmente di subordinazione e formali.

Negli ultimi cinquant'anni si è assistito all'abbandono dell'ormai obsoleto modello fordista e al superamento della vecchia organizzazione tayloristica del lavoro.

Il progressivo declino del fordismo lascia spazio a qualcosa di nuovo e di più evoluto: il postfordismo.

Le cause principali del tramonto del fordismo sono senz'altro complesse e soprattutto di varia origine: sociali, culturali, economiche, tecnologiche e politiche. Un posto di prim'ordine è occupato dall'innovazione tecnologica, in continua evoluzione ad un ritmo sempre più incalzante, la cui applicazione offre al mondo economico ampie opportunità ritenute in precedenza impensabili o troppo costose.

Le nuove tecnologie portano con sé, come naturale conseguenza, un accesso più ampio e facilitato ai mercati e una progressiva caduta delle barriere spazio-temporali; in sintesi conducono verso l'era della globalizzazione e delle reti.

In seguito all'esaurimento dei "mercati vergini" sui quali si basava l'assunto di sviluppo illimitato implicito nel modello fordista, l'impresa odierna vede nel maggior coinvolgimento della forza lavoro un vantaggio competitivo determinante, focalizzandosi su quello che De Masi chiama "progresso organizzativo", definendo così la tendenza verso organizzazioni più flessibili, snelle, e più aperte al mercato.

"L'organizzazione di successo diventa perciò più orizzontale con una leadership impegnata, oltre che nella direzione, nella crescita e nell'autonomia dei suoi collaboratori" (Francescato, Tomai, riv. n.2, 1999).

L'esigenza di essere un'organizzazione più flessibile e più snella nasce per poter affrontare la sfida della complessità, dell'incertezza, dell'indeterminatezza dei nuovi mercati.

L'impresa, sotto la spinta di queste forze, tende sempre di più a delegare all'esterno vari cicli di lavorazione o di servizi interni, mantenendo sotto la gestione diretta solo il core business, fenomeno organizzativo che è stato definito *outsourcing*.

Nasce un nuovo contesto di cooperazione tra le imprese, e il flusso di informazioni sostituisce progressivamente il flusso delle cose. Cooperazione e fiducia diventano i nuovi principi cardine contrapposti al principio fordista del controllo: le reti esterne di relazioni consentono all'azienda di rinunciare ad un'ampia dose di controllo che prima si

esercitava lungo la catena del valore, e questa ricerca di flessibilità e di struttura snella si riflette anche entro i confini aziendali.

Ad esempio l'accresciuta importanza del nuovo ruolo del manager consiste nel saper stimolare attraverso l'ascolto e la comunicazione le migliori qualità delle persone con cui interagisce e nel favorire l'interazione del gruppo. Egli è sostenitore emotivo, intermediatore e custode di conoscenze in ambienti altamente instabili e quindi intrinsecamente fonte di stress.

Nel passaggio dall'era industriale all'era post-industriale, definita da Toffler "la terza ondata" (Toffler, 1987), si può notare dunque un cambiamento nella concezione del lavoro. Infatti mentre prima si parlava di lavoro da svolgere unicamente in vista del guadagno, in tutta la sua fisicità, senza soffermarsi sulle sfumature ad esso connesse, oggi invece si parla di realizzazione dell'individuo sul posto di lavoro, e del fatto che esso possa contribuire a migliorarne la qualità della vita.

La qualità della vita di un individuo risulta essere infatti la risultante dell'interazione di numerosi fattori sia oggettivi che soggettivi che caratterizzano l'inserimento di un soggetto in un determinato contesto sociale. Essa quindi può essere raggiunta tramite l'impostazione di condizioni lavorative oggettivamente facilitanti, permettendo ai lavoratori di percepire il loro ruolo attivo nel contesto sociale e ambientale di riferimento e basandosi sulla cooperazione e sulla partecipazione in prima persona.

Ciò che risalta è che "quando un individuo si attribuisce una certa responsabilità attiva e locus of control interno tende a conseguire misure

più alte di soddisfazione personale, a parità di gratificazioni obiettive ricevute.” (Francescato, 1993, p. 233)

Tutto ciò comporta un lento declino della grande fabbrica come unità di tempo e spazio, scrive De Masi: “ne deriva la difficoltà di mobilitare masse compatte di lavoratori creando il clima e la ridondanza emotiva con cui era possibile prima mettere in agitazione un reparto, un’azienda, un intero settore” (De Masi, 1999, p.152).

2. L’era della New Economy

“Con l’espressione rivoluzione industriale si intende un processo di rapida e intensa trasformazione nell’organizzazione tecnico-economica delle lavorazioni di materie prime accompagnato dalla meccanizzazione” (www.itis-setificio.co.it)

La prima rivoluzione industriale cominciò in Inghilterra verso la metà del Settecento, attraverso una diffusa meccanizzazione attuata grazie all’applicazione della macchina a vapore in vari settori industriali e nei trasporti, e mediante l’utilizzazione di una nuova fonte di energia: il carbon fossile.

La seconda rivoluzione industriale ebbe luogo tra il 1860 e la prima Guerra Mondiale e si basava invece sullo sfruttamento di una nuova fonte di energia, il cosiddetto “carbone bianco”, cioè l’elettricità.

All’alba del terzo Millennio è in atto un’interazione di sei nuove tecnologie – microelettronica, informatica, telecomunicazioni, nuovi materiali di sintesi, robotica e biotecnologia – per la creazione di ciò che gli storici dell’economia chiameranno la terza rivoluzione industriale.

La terza rivoluzione industriale, dunque, è quella tuttora in atto nei paesi “avanzati” e si associa all’introduzione delle tecnologie informatiche nel mondo della produzione e degli scambi.

Il termine New Economy designa proprio questa nuova rivoluzione industriale avente come perno lo sviluppo tecnologico e telematico. Termine introdotto nel 1997 da un giornalista americano del Business Week, sta ad indicare il superamento della vecchia economia per una nuova.

“ Le ferrovie ridussero le distanze tra i mercati, Internet le annullerà. Il mondo non ha ancora capito che il Duemila è l’anno primo dell’economia globale” (Druker, www.its.co.it).

E’ proprio di questi anni lo sviluppo del terziario avanzato in cui le aziende esplicano servizi di informazione basati sull’uso dell’elettronica e della telematica. La rivoluzione tecnologica ha favorito il decentramento delle produzioni industriali e la divisione internazionale del lavoro. I collegamenti informatici permettono i movimenti finanziari e la conseguente mobilità dei capitali sfruttata dalle multinazionali. Nel mondo del nostro tempo il decentramento produttivo si manifesta dunque nel fenomeno dell’industrializzazione diffusa o Globalizzazione.

Secondo De Masi “ La globalizzazione non è un fenomeno recente. Quella di cui si parla oggi è soltanto l’esito più elaborato di una perenne tendenza umana ad esplorare e poi colonizzare tutto il territorio che si ritiene esistente, fino a farne un unico villaggio sotto controllo” (De Masi, 1999, p. 63).

La rapidità delle telecomunicazioni ha trasformato il mondo in un unico villaggio globale, anche se, paradossalmente, si assiste alla

controtendenza del riconoscimento delle specificità e dell'autonomia politica di singole realtà regionali all'interno delle singole nazioni.

L'insieme di questi fenomeni determina una "Globalizzazione psicologica" (De Masi, 1999, p. 168), cioè una uniformazione su scala planetaria dei gusti e degli stili di vita. Viviamo in un' Europa che ingloba pezzi provenienti da ogni altro continente, dialoghiamo in tempo reale attraverso la posta elettronica, riusciamo ad avere informazioni su qualsiasi argomento ed in qualsiasi momento grazie alla rete informatica Internet, aprendo così la nostra finestra sul mondo. Tutto questo può provocare le vertigini dell'onnipotenza, ma svela anche la nostra umana fragilità, gettando i lavoratori, le aziende, gli Stati in una gara sempre più assillante, fra concorrenti sempre più numerosi e scaltri, con la probabilità crescente di perdere la posta in gioco.

3. Il lavoro cambia l'uomo: spazi e tempi della modernità

Le più grandi personalità dell'economia mondiale, come l'economista americano Lester C. Thurow, docente al Massachusetts Institute of Technology (MIT) e Jeremy Rifkin, Presidente della Foundation on Economic Trends di Washington, concordano sul fatto che in questi ultimi anni si sta assistendo ad una trasformazione estremamente rapida, sia dell'economia mondiale sia del lavoro, a causa di quella che viene definita terza rivoluzione industriale.

“Piaccia o meno, è questo il panorama della terza rivoluzione industriale: la microelettronica, i computer, le telecomunicazioni, i materiali per la progettazione, la robotica e la biotecnologia. Qui si decide il presente e il futuro” (Thurow, 2000, www.ilsole24ore.it).

L'uso sempre maggiore della tecnologia nella nostra vita quotidiana ci sta portando verso un mondo che, sicuramente già fino a poco tempo fa, era impensabile.

Con il processo che abbiamo definito di outsourcing, cioè la spinta da parte delle aziende a delegare all'esterno vari cicli di lavorazione o di servizi interni, assistiamo nell'era della New Economy all'affermarsi del lavoro "indipendente" come nuovo paradigma lavoristico e ad un progressivo fiorire di attività lavorative autonome.

La società dell'informazione ha "modificato l'atteggiamento psicologico, antropologico dell'individuo, rendendolo fortemente partecipativo alla realtà globale. Tale trasformazione psico-antropologica è il sintomo di come l'informazione sia divenuta un bene di carattere primario, di cui l'uomo non può fare a meno" (Frosini, 2001, www.mediamente.rai.it).

La percezione dello spazio del lavoratore salariato nel modello taylorfordista era riferita a due "luoghi" nettamente distinti, due sistemi di regole e culture separati, la casa e la fabbrica, l'abitazione e l'ufficio, il luogo della vita privata, della famiglia, degli affetti, e il luogo del lavoro.

Con il postfordismo e la conseguente era della New Economy assistiamo a una destrutturazione dei confini spazio-temporali del lavoro.

Il lavoro, nonostante le profonde modificazioni non ha perso la sua rilevanza soggettiva ed esperienziale per la vita delle persone. Esso rimane ancora il fattore più significativo per la costruzione di certezze sociali; si configura inoltre come fattore di integrazione sociale; continua a rappresentare uno spazio importante per la costruzione di relazioni

interpersonali, per l'identità individuale e la valorizzazione delle qualità personali.

La tesi sostenuta da H. Ford era: “Quando lavoriamo dobbiamo lavorare, quando giochiamo dobbiamo giocare. Non serve a nulla cercare di mescolare le due cose. L'unico obiettivo deve essere quello di svolgere il lavoro e di essere pagati per averlo svolto. Quando il lavoro è finito, allora può venire il gioco, ma non prima” (De Masi, 1999, p. 107). Sembra essere un discorso remoto e totalmente atemporale in questa nuova era permeata dall'uso delle alte tecnologie che sembrano smaterializzare i confini spazio-temporali tipici del lavoro inteso in senso tradizionale.

Infatti nel mondo del lavoro contemporaneo non ci si basa più esclusivamente sulla mera produzione materiale, ma sulla produzione di idee e conoscenze, in un nuovo contesto dove spazio di lavoro e di non lavoro sembrano perdere le barriere che li separano.

Mutano quindi i contesti socioeconomici, i modi di produrre e di organizzare le imprese, l'ambiente di lavoro e l'uso del tempo, che tende progressivamente a perdere la netta distinzione auspicata da Ford.

La velocità con cui avvengono tali trasformazioni, che non ha precedenti nella storia dello sviluppo umano, non permette la sedimentazione delle esperienze e dell'apprendimento: si scopre che l'accumulo di sapere di intere generazioni perde rapidamente importanza.

Al giorno d'oggi nella vita di ogni lavoratore, compresi quadri intermedi e dirigenti, è frequente verificare cambiamenti di collocazioni lavorative ripetute, oltre ad interruzioni continue dell'accumulo di esperienza specifica. Tutto ciò comporta a livello personale il dover far

fronte a situazioni altamente stressanti e ad alto rischio per la salute fisica e psichica.

“Diminuiscono le possibilità di impiego a vita in una stessa azienda, e soprattutto le possibilità di trovare un posto fisso, statale o garantito. Ma la cultura della dipendenza, del posto fisso, degli aiuti statali ha spesso contribuito al sottosviluppo individuale e collettivo.” (Francescato, 1998, p.172)

Nella società industriale era possibile individuare una persistente identità all'insegna della scissione: del lavoro dalla casa, del proletariato dalla borghesia, della pratica dall'estetica, della quantità dalla qualità, della forma dal contenuto. Con il termine “postindustriale” si indica ormai in tutto il mondo un modello nuovo di società, che si muove all'insegna della connessione e della ricomposizione: tra lavoro e vita, tra casa e ufficio, tra quantità e qualità, tra etica e affari, tra beni e servizi.

Di conseguenza si vanno sempre più affermando modelli di lavoro “indipendente”, vale a dire meno legati ad un concetto di lavoro salariato, con tempi e luoghi di lavoro meno rigidamente prestabiliti. E' il trionfo di nuovi lavori che spesso sfuggono alle definizioni e ai canoni di valutazione ufficiali. Si pensi al mondo dei collaboratori, dei lavoratori interinali, degli autonomi e dei liberi professionisti.

“La prima caratteristica del lavoro indipendente è la *domestication* del luogo del lavoro, è l'assorbimento del lavoro nel sistema di regole della vita privata, anche se i due spazi, dell'abitare e del lavorare sono tenuti distinti. Non occorre che il lavoro sia lavoro a domicilio o lavoro effettuato con cooperanti familiari perché ci sia *domestication*; è sufficiente che il luogo di lavoro sia concepito come luogo dove vigono regole stabilite dal

lavoratore indipendente medesimo, affinché la cultura e le abitudini della vita privata si trasferiscano sul luogo di lavoro. La prima conseguenza è che l'orario di lavoro segue le abitudini, i cicli vitali, della vita privata.” (Bologna, 1997, p.17)

Una inedita pervasività del lavoro nella vita privata, dunque, che porta come diretta conseguenza il mutamento delle abitudini mentali rispetto a diverse coordinate della vita civile.

Rispetto al lavoratore salariato del passato, che era abituato a trascorrere la maggior parte della sua vita attiva in uno spazio non suo, ma appartenente ad altri e che altri avevano plasmato e organizzato e dove altri avevano scritto le regole da rispettare al suo interno, il nuovo lavoratore indipendente sviluppa un senso di maggiore "proprietà" delle regole vigenti all'interno degli spazi, quindi di minore accettazione delle regole altrui. Mentre l'"alienazione" del lavoro salariato divideva l'individuo in due cicli socio-affettivi, il ciclo della vita privata e il ciclo della vita lavorativa, la (apparente) non alienazione del lavoro indipendente riduce l'esistenza a un unico ciclo socio-affettivo, quello della vita privata.

Il sistema capitalistico, resosi conto che la *domestication* del lavoro ne può accrescere la produttività e può evitare al lavoratore la fastidiosa sensazione di essere "alienato", che la mobilità abitazione-ufficio può essere un costo sociale pesante e diventare un costo per l'impresa, guarda oggi con favore a forme, come il telelavoro, che consentono di ricomporre l'unità tra luogo dell'abitare e luogo del lavorare.

Inoltre nel lavoro autonomo anche il senso del tempo assume sempre più un carattere di specificità. Si potrebbe dire che la differenza fondamentale tra lavoro salariato e lavoro autonomo consiste nella diversa

organizzazione del tempo di lavoro. Il tempo di lavoro del salariato è un tempo di lavoro regolamentato, quello dell'indipendente è un tempo di lavoro senza regole, dunque senza limiti.

Nel postfordismo diventa estremamente complesso il calcolo degli orari di lavoro, soprattutto per quanto riguarda i lavoratori autonomi, dove la forma della retribuzione non è più commisurata a unità di tempo elementari (ora, mese), ma a una prestazione della quale viene determinato, spesso in maniera generica, solo il risultato, cioè il prodotto, e il termine di consegna del medesimo.

Un altro fattore di identificazione della giornata lavorativa sta nelle cosiddette "regole non scritte del mercato", per cui se un lavoratore autonomo si sottrae ai termini di consegna richiesti "esce dal mercato", ossia subisce una forma di licenziamento temporaneo che gli consentirà di riflettere sulla sua debolezza contrattuale e, nella maggior parte dei casi, lo costringerà a tornare a testa bassa dal committente per vendersi a un prezzo inferiore.

L'intensificazione dei ritmi di lavoro può essere provocata inoltre dalla spinta al sempre maggior guadagno, opportunità che il mercato consente al lavoratore autonomo, mentre è negata al lavoratore salariato.

Una giornata lavorativa senza limiti non è la sola differenza nella percezione del tempo di lavoro tra salariati e indipendenti.

Una seconda differenza riguarda la percezione del tempo inserita nella progettualità dell'esistenza. Il rischio immanente di fallimento è costitutivo dello statuto del lavoro autonomo, la sensazione di camminare sul filo del rasoio, con la possibilità di passare rapidamente da benessere del ceto medio all'indigenza, il cosiddetto "rischio povertà" dei lavoratori

indipendenti, producono un abito socialpsichico incapace di progettare a lungo termine.

Sarebbe fuorviante, tuttavia, caratterizzare la percezione del tempo di lavoro del lavoratore indipendente solo in maniera negativa, come intensificazione dello sfruttamento e insicurezza permanente. La rottura dell'orario di lavoro normato e l'autorganizzazione del tempo di lavoro hanno consegnato a una fetta importante della società moderna un nuovo senso della libertà, un nuovo abito mentale nei confronti delle istituzioni e dei processi di disciplinamento, hanno dislocato le frontiere della democrazia e imposto all'individuo un governo della propria esistenza capace di creare sistemi di vita migliori di quelli del lavoro salariato. E' difficile tuttavia cogliere il senso "collettivo" di questa trasformazione, la capacità plasmatrice di una nuova civilizzazione, se ne colgono per ora gli effetti a livello individuale.

“Ma qualunque ritorno indietro alla organizzazione tayloristica dello spazio del lavoro possa essere immaginato, non sarà possibile cancellare più il nuovo abito mentale del lavoro autonomo, nato dalla sovrapposizione tra sfera socioaffettiva domestica e sfera del lavoro.

La *domestication* del lavoro è una condizione dell'uomo moderno, che sta a lui saper usare come terreno di maggior libertà o maggior schiavitù.”
(Bologna, ibidem, p. 21)