

Vincenzo Marasco

COWORKING

SENSO ED ESPERIENZE
DI UNA FORMA DI LAVORO



STUDIE SAGGI

ISSN 2704-6478 (PRINT) - ISSN 2704-5919 (ONLINE)

– 224 –

TEORIE, PRATICHE, STORIE DEL LAVORO E DELL'IDEA DI OZIO

Editor-in-Chief

Giovanni Mari, University of Florence, Italy

Associate Editor

Federico Tomasello, University of Florence, Italy

Scientific Board

Giuseppe Berta, Bocconi University, Italy
Pietro Causarano, University of Florence, Italy
Stefano Musso, University of Turin, Italy
Enzo Rullani, Venice International University, Italy

International Scientific Board

Franca Alacevich, University of Florence, Italy
Cesare Annibaldi, FIAT, Italy
Vanna Boffo, University of Florence, Italy
Cristina Borderías Mondejar, University of Barcelona, Spain
Federico Butera, University of Milano-Bicocca, Italy
Carlo Callieri, Independent scholar, Italy
Francesco Carnevale, Società Italiana di Storia del Lavoro, Italy
Domenico Carrieri, University of Rome La Sapienza, Italy
Gian Primo Cella, University of Milan, Italy
Alberto Cipriani, CISL, Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, Italy
Sante Cruciani, Tuscia University, Italy
Riccardo Del Punta, University of Florence, Italy
Ubaldo Fadini, University of Florence, Italy
Tiziana Faitini, University of Trento, Italy
Paolo Federighi, University of Florence, Italy
Vincenzo Fortunato, University of Calabria, Italy
Paolo Giovannini, University of Florence, Italy
Alessio Gramolati, CGIL, Confederazione Generale Italiana del Lavoro, Italy
Mauro Lombardi, University of Florence, Italy
Manuela Martini, University Lumière Lyon 2, France
Fausto Miguélez, Autonomous University of Barcelona, Spain
Luca Mori, University of Pisa, Italy
Marcelle Padovani, Le Nouvel Observateur, France
Marco Panara, La Repubblica, Italy
Jerôme Pélisse, CSO, Center for the Sociology of Organizations, France
Laura Pennacchi, Basso Foundation, Italy
Silvana Sciarra, Constitutional Court of Italy, Italy
Francesco Sinopoli, CGIL, Confederazione Generale Italiana del Lavoro, Italy
Alain Supiot, Collège de France, France
Annalisa Tonarelli, University of Florence, Italy
Xavier Vigna, Paris Nanterre University, France

Published Books

Bruno Trentin, *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*, edited by Iginio Ariemma, 2014
Alessio Gramolati, Giovanni Mari (edited by), *Il lavoro dopo il Novecento: da produttori ad attori sociali*, 2016
Mauro Lombardi, *Fabbrica 4.0: I processi innovativi nel Multiverso fisico-digitale*, 2017
Alberto Cipriani, Alessio Gramolati, Giovanni Mari (edited by), *Il lavoro 4.0*, 2018
Alberto Cipriani (edited by), *Partecipazione creativa dei lavoratori nella 'fabbrica intelligente'*, 2018
Alberto Cipriani, Anna Maria Ponzellini (edited by), *Colletti bianchi*, 2019
Francesco Ammannati, *Per filo e per segno*, 2020
Bruno Trentin, *La libertà viene prima. La libertà come posta in gioco nel conflitto sociale. Nuova edizione con pagine inedite dei Diari e altri scritti*, edited by Sante Cruciani, 2021
Mauro Lombardi, *Transizione ecologica e universo fisico-cibernetico. Soggetti, strategie, lavoro*, 2021
Vincenzo Marasco, *Coworking. Senso ed esperienze di una forma di lavoro*, 2021

Forthcoming Books

R. Del Punta (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*

Vincenzo Marasco

Coworking

Senso ed esperienze di una forma di lavoro

FIRENZE UNIVERSITY PRESS

2021

Coworking : senso ed esperienze di una forma di lavoro / Vincenzo Marasco. – Firenze : Firenze University Press, 2021.
(Studi e saggi ; 224)

<https://www.fupress.com/isbn/9788855183925>

ISSN 2704-6478 (print)

ISSN 2704-5919 (online)

ISBN 978-88-5518-391-8 (Print)

ISBN 978-88-5518-392-5 (PDF)

ISBN 978-88-5518-393-2 (XML)

DOI 10.36253/978-88-5518-392-5

Front cover: © venimo|123rf.com

L'opera *Coworking. Senso ed esperienze di una forma di lavoro* è vincitrice del Premio Ricerca «Città di Firenze», edizione 2020, nella sezione in memoria di Lucrezia Borghi, Valentina Gallo ed Elena Maestrini.

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI https://doi.org/10.36253/fup_best_practice)

All publications are submitted to an external refereeing process under the responsibility of the FUP Editorial Board and the Scientific Boards of the series. The works published are evaluated and approved by the Editorial Board of the publishing house, and must be compliant with the Peer review policy, the Open Access, Copyright and Licensing policy and the Publication Ethics and Complaint policy.

Firenze University Press Editorial Board

M. Garzaniti (Editor-in-Chief), M.E. Alberti, F. Vittorio Arrigoni, E. Castellani, F. Ciampi, D. D'Andrea, A. Dolfi, R. Ferrise, A. Lambertini, R. Lanfredini, D. Lippi, G. Mari, A. Mariani, P.M. Mariano, S. Marinai, R. Minuti, P. Nanni, A. Orlandi, I. Palchetti, A. Perulli, G. Pratesi, S. Scaramuzzi, I. Stolzi.

📖 The online digital edition is published in Open Access on www.fupress.com.

Content license: except where otherwise noted, the present work is released under Creative Commons Attribution 4.0 International license (CC BY 4.0: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>). This license allows you to share any part of the work by any means and format, modify it for any purpose, including commercial, as long as appropriate credit is given to the author, any changes made to the work are indicated and a URL link is provided to the license.

Metadata license: all the metadata are released under the Public Domain Dedication license (CC0 1.0 Universal: <https://creativecommons.org/publicdomain/zero/1.0/legalcode>).

© 2021 Author(s)

Published by Firenze University Press

Firenze University Press

Università degli Studi di Firenze

via Cittadella, 7, 50144 Firenze, Italy

www.fupress.com

This book is printed on acid-free paper

Printed in Italy

Sommario

Presentazione, a cura di Paolo Giovannini	7
Introduzione	11
Capitolo 1	
Lo sviluppo del coworking	17
1.1 Il coworking nel lavoro che cambia	17
1.2 Lo sviluppo dei coworking spaces	23
1.2.1 Introduzione	23
1.2.2 Appunti sulla storia del coworking	24
1.2.3 Coworking come «terzo luogo»	26
1.2.4 Le relazioni del coworking tra socialità e produzione	31
1.2.5 Il lavoro nei coworking	33
Capitolo 2	
Quadro teorico di riferimento	37
2.1 Individualizzazione, lavoro, vita	37
2.1.1 Pluralizzazione delle forme e dei significati del lavoro	37
2.1.2 Processo di individualizzazione e lavoro	43
2.2 Discussioni sul lavoro creativo	48
2.2.1 La creatività come ideologia	48
2.2.2 Lavoro creativo tra autorealizzazione e autosfruttamento	52
2.2.3 Uno sguardo empirico al lavoro creativo	57

Capitolo 3	
Il percorso della ricerca	63
3.1 L'esperienza di lavoro: un percorso di costruzione del concetto	63
3.2 Lo sviluppo della ricerca	65
3.2.1 L'accesso al campo e la selezione dei coworking space	65
3.2.2 La scelta degli strumenti	68
3.2.3 La scelta dei casi	70
3.3 L'analisi delle interviste	72
Capitolo 4	
Il lavoro nei coworking spaces fiorentini	73
4.1 Caratteristiche degli intervistati	73
4.2 Autoimpiego, o l'imprenditorializzazione della professione	79
4.3 Professionalità	88
4.4 Organizzazione	94
4.5 Precarietà	98
Capitolo 5	
Strategie	105
5.1 Introduzione	105
5.2 Autonomia e imprenditorialità	108
5.3 L'autogestione dei tempi	113
5.4 Il racconto di Sé	121
5.5 Verso una tipologia	128
5.5.1 Traiettorie biografiche 1: l'Imprenditore	131
5.5.2 Traiettorie biografiche 2: l'Artigiano	131
5.5.3 Traiettorie biografiche 3: il Testimone	131
5.5.4 Traiettorie biografiche 4: il Tradizionale	132
5.6 Traiettorie biografiche e coworking	132
Conclusioni	139
Note bibliografiche	145

Presentazione

Paolo Giovannini

Se c'è una acquisizione sicura nel campo degli studi sul lavoro è che l'oggetto di ricerca ha confini labili, muta spesso velocemente nel tempo, mentre al suo interno si identificano strati sociali e professionali sempre nuovi e con differenti profili culturali e materiali. Insomma, un mondo che, con un evidente errore di valutazione, troppo spesso è stato considerato in blocco.

Il libro di Vincenzo Marasco non corre certo questo pericolo. L'Autore indaga per così dire ai confini della dimensione del lavoro, là dove viene perdendo alcune delle sue caratteristiche storiche mentre ne viene acquistando di nuove, come vedremo. Ai confini vuol dire anche altro: vicinanze e incursioni nella vicina dimensione del tempo libero, intrecci con le dimensioni di vita familiare/amicale. Marasco va però oltre questo aspetto "posizionale" del coworking, entrando nel delicato terreno della soggettività di quella esperienza lavorativa, indagando il senso attribuito a quel lavoro e il senso percepito lavorando.

Ma c'è un'altra pista che Marasco segue nel suo lavoro di ricerca: e cioè l'aspetto pubblico e collettivo che spesso si accompagna a queste esperienze. Una pista per certi versi inaspettata, anche perché l'Autore, con apparente disinvoltura scientifica, ne segue un'altra, rintracciando nel processo di individualizzazione la chiave interpretativa più affidabile di questo processo di trasformazione.

Sono tutti aspetti non facili da trattare, che vengono però definiti nella loro strumentazione teorica come in quella empirica visitando una letteratura non solo sociologica sul coworking che sta crescendo di anno in anno e che l'Autore mette intelligentemente al servizio delle sue ipotesi.

Non è mia intenzione offrire in questa *Presentazione* una guida alla lettura del testo: Marasco se la cava benissimo da solo. Vorrei invece riprendere e discutere gli aspetti controversi di queste esperienze di lavoro che – come dimostra la ricerca

sulla realtà fiorentina – non sono di così facile catalogazione. Proverò, senza impegnare l'Autore, a riprendere quelle che a mio parere sono le risultanze di maggior interesse teorico ed empirico della sua ricerca.

La prima considerazione si presta ad essere sviluppata in negativo. Il coworking *non è* la riproposizione in chiave contemporanea di esperienze del passato, come potremmo essere tentati di concludere guardando alle forme di lavoro che hanno caratterizzato la prima fase manifatturiera, dove le forze produttive non erano ancora riunite nella fabbrica: quella mitica Età dell'Oro (si pensi all'artigiano tessitore prima della meccanizzazione dei telai) dove all'alta professionalità si accompagnava autonomia nella scelta dei modi e dei tempi del lavoro, dove l'obiettivo era la qualità del prodotto finito, dove si incrociavano e convivevano le diverse dimensioni della vita, familiare, comunitaria, del riposo, e del lavoro naturalmente. In realtà, basta a stabilire la diversità tra i due casi la prevalenza della dimensione comunitaria nel primo, e invece l'accentuata soggettività che si rintraccia nel coworking, caratteristica che si è andata accentuando via via che procedeva il processo di digitalizzazione, subito e inaspettatamente apparso in grado di aumentare e migliorare le occasioni di lavoro.

Più credibile la vicinanza tra le esperienze di coworking e *L'uomo artigiano* di Sennett, che Marasco discute nella prima parte del volume. Soprattutto, la corrispondenza si fa più stretta quando Sennett – rispondendo simbolicamente a chi della sua analisi rilevava l'incoerenza con la modernità – passa ad illustrare l'esperienza del team di scienziati che lavorarono insieme alla progettazione della bomba atomica. Ma anche qui l'Autore fa notare una differenza importante con il coworking. Perché l'"artigiano" di Sennett rimane comunque ancora dentro le linee organizzative dalle quali ha preso le mosse (nell'università, nelle aziende, negli uffici di servizio). Il coworker si stacca invece volutamente dalle sue radici, praticando una autonomia nuova, transitando per diverse esperienze di lavoro, elaborando ed animando nuove regole del gioco, dando vita a progetti sempre diversi, spesso ricorrendo alla collaborazione di membri della famiglia.

Come ho accennato, il coworker paradossalmente sembra il prodotto più estremo del processo di individualizzazione e allo stesso tempo il testimone e l'agente insieme di una ripresa di valori cooperativi, della capacità di auto-organizzarsi, di rispondere collettivamente ai mutamenti della condizione economica e lavorativa. Come sottolinea l'Autore, la distanza dalle forme organizzative *mainstream*, il particolare profilo antropologico del coworker, che in un certo senso crea e inventa il proprio lavoro, lo porta quasi naturalmente a coltivare quelli stessi valori nella sfera pubblica, con la conseguente più o meno consapevole critica alle forme e ai modi della politica e dell'amministrazione pubblica.

Ma sono le stesse domande della società e dell'economia contemporanea che spingono sempre più rapidamente ad abbandonare le pratiche di lavoro tayloristico standardizzato e ad allargare il ventaglio di possibilità per (potenziali) coworkers. È nel passaggio da una società della produzione a una società dell'informazione che si definisce il profilo (ideale tipico) del coworker: un freelance urbano che opera nei settori creativi dell'economia come in quelli immateriali della conoscenza,

dove le qualità che contano sono sempre più di tipo relazionale e comunicativo. È un profilo che necessariamente cambia nel tempo e nello spazio, producendo figure plurali del lavoro, flessibili, temporanee, mutanti.

La parte empirica del volume, basata su tecniche di indagine prevalentemente qualitative e con un fruttuoso taglio diacronico, forza l'Autore a misurare le sue ipotesi su nuovi terreni. Ne citerò solamente due, che a me sembrano quelli di maggiore interesse. Il primo riguarda il rapporto tra autorealizzazione e autosfruttamento, e il tipo di soggettività che si produce in questo equilibrio spesso inconsapevole tra i due aspetti. Problema non nuovo, di cui in Italia si è discusso tante volte, soprattutto con riferimento alle molte forme di lavoro autonomo. Marasco vi aggiunge, riprendendo Elias e Foucault (ma poteva rifarsi anche a Weber o Parsons), l'oggettiva azione di controllo sociale attuata manipolativamente attraverso un autocontrollo che si accompagna inevitabilmente all'autodirezione.

Il secondo aspetto – peraltro centrale nel discorso dell'Autore – è il rapporto con il mercato. Perché si può sfuggire ai vincoli dell'organizzazione, scegliendo modalità informali e operando in comunità collaborative, ma “stare sul mercato” e quindi seguire o adattarsi alle sue regole è – secondo Marasco – «l'elemento costitutivo del coworking». Dunque, paradossalmente ma non troppo, le esperienze di coworking, che nascono per sfuggire all'organizzazione, per allargare gli spazi della creatività individuale e di gruppo, per ridare al lavoro quel senso di autorealizzazione che veniva negato nel lavoro dipendente, alla fine – come dimostra l'accurata ricerca sul caso fiorentino – finiscono giocoforza per dover riassumere in sé le necessità organizzative, il reperimento, mantenimento e sviluppo di una clientela – in una parola, costituirsi in forme, modi e, perché no, soggettività in grado gli rispondere alle esigenze del mercato. Imprenditori di sé stessi, i coworkers oscillano continuamente tra illusione (autoinganno) e realtà, travalicando i tempi di lavoro, riducendo gli spazi di potenziale libertà (e creatività?) nel tempo libero o quelli di affettività per la riduzione di una presenza libera dal lavoro nei luoghi familiari o amicali.

Certo, qualcuno più di altri riesce a sfuggire a questa trappola virtuale. Lo documenta in parte l'Autore in quella bella sezione del libro dedicata alla costruzione di quattro “traiettorie biografiche”, una rielaborazione idealtipica condotta con grande finezza dei racconti fatti dagli intervistati. Sono soprattutto le due traiettorie del *Testimone* e del *Tradizionale* che, in modo diverso, perseguono obiettivi di libertà. Il primo operando per aumentare i gradi di libertà *del* lavoro, il secondo agendo più direttamente in vista di una maggiore libertà *dal* lavoro.

Le conclusioni di Marasco sono, da questo punto di vista, sostanzialmente pessimistiche. I casi studiati gli hanno dimostrato la sofferta ambiguità di queste esperienze – almeno rispetto alle motivazioni iniziali dei coworkers. L'idea di “massimizzare le potenzialità creative di questa intelligenza collettiva” è andata sostanzialmente delusa, salvo qualche sporadica iniziativa a cui abbiamo fatto cenno. L'imprenditorialità creativa, l'impresa che cerca soluzioni innovative tenta sostanzialmente di sfuggire al dominio del mercato, e lo può fare solo collocandosi ai confini estremi ed esterni della concorrenza, in una condizione di quasi completa

rarietà della prestazione. Non a caso queste iniziative nascono e vivono nelle città: perché se è vero che la città è il luogo del lavoro di massa, dove migliaia di persone svolgono giornalmente le stesse attività, è vero che essa è anche il luogo dove possono nascere iniziative fortemente minoritarie, opera di pochissime persone, in risposta a domande assolutamente minoritarie. Qui forse sta una parte della spiegazione delle difficoltà che registra Marasco nella sua indagine sul coworking: e cioè che quelle difficoltà si dimostrano insormontabili perché le imprese di coworkers si collocano in settori ed attività oggettivamente in concorrenza con le imprese “tradizionali”, invece di sfuggire a quella concorrenza collocandosi in nicchie di mercato nuove, e semmai spostandosi via via che vi penetrano le vecchie leggi del mercato.

Introduzione

Gli ultimi decenni sono stati testimoni di profonde trasformazioni per quanto riguarda le attività lavorative nelle società contemporanee: nei loro contenuti, nelle modalità di esercizio e, infine, nelle figure del lavoro cui danno vita. Nonostante questo lento ma insistente processo di mutamento ci sia ormai familiare, facciamo fatica a mettere a fuoco una diversa immagine di *Lavoro*, altra da quella che è venuta istituzionalizzandosi nel corso della modernità industriale. Questa immagine agisce, per dirla con Sontag (1992), come «metafora», o «mito», per dirla con Barthes (1994): essa contiene un surplus di senso che connota l'espressione di più contenuti. L'immagine metaforica ha la funzione di naturalizzare tale stratificazione di contenuti e renderla auto-evidente: attraverso il suo utilizzo, il linguaggio organizza lo spazio sociale e lo rende naturale e scontato. Premessa al percorso che si sviluppa in questo volume è che questa immagine, ingombrante e resistente, non faccia un gran servizio né alla comprensione delle dinamiche in atto nel mondo del lavoro né al discorso pubblico che lo riguarda. La speranza che lo informa, invece, è che dare spazio alla pluralità spesso oscurata nel senso comune da questa immagine invadente, possa essere uno sforzo utile non solo a comprendere meglio i contorni di quel cambiamento in cui i nostri modi di lavorare sono immersi, ma anche aiutare l'immaginazione collettiva di strade e soluzioni ai problemi “nuovi” che il lavoro contemporaneo pone.

È in quest'ottica che, nelle pagine che seguono, si prova ad offrire una ricostruzione delle *esperienze lavorative* rintracciate in una forma “innovativa” ma “laterale” rispetto all'intero universo del lavoro: il *coworking*.

Entrambi i corsivi giocano un ruolo importante nel ragionamento. Indagare il *senso* e l'*esperienza* di lavoro, nella loro dimensione plurale, in questa sede, costituisce una strada per fornire un contributo all'individuazione di aperture,

Vincenzo Marasco, independent scholar, vice.marasco@gmail.com

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Vincenzo Marasco, *Coworking. Senso ed esperienze di una forma di lavoro*, © 2021 Author(s), content CC BY 4.0 International, metadata CC0 1.0 Universal, published by Firenze University Press (www.fupress.com), ISSN 2704-5919 (online), ISBN 978-88-5518-392-5 (PDF), DOI 10.36253/978-88-5518-392-5

segmenti, vie di fuga utili a pensare immagini possibili di lavoro. Nell’ottica seguita, i cambiamenti legati ai modi di produrre, di organizzare e gestire il lavoro non sono da comprendere solo, per così dire, “oggettivamente”, ma puntando i riflettori anche su come ne esca trasformata la nostra esperienza, ovvero considerando come tali mutamenti riconfigurino le modalità con cui ci rapportiamo al lavoro, come riorganizzino il rapporto coi tempi e gli spazi sociali e come lascino campo a nuove narrazioni di sé nel lavoro. Il mutamento dei processi produttivi è accompagnato da un mutamento parallelo relativo, per così dire, alla “geografia concettuale” collegata al lavoro. Tale geografia assume i suoi significati all’intreccio tra le trasformazioni sopra accennate e le pratiche individuali dei lavoratori. L’utilizzo del termine *esperienza* rimanda allora al tentativo di cogliere attraverso quali pratiche materiali i soggetti che abitano questi cambiamenti danno senso agli spazi di questa nuova configurazione.

Dall’altro lato, il *coworking* si presenta come un fenomeno particolarmente adatto per indagare questi processi. Esso si rivolge, infatti, ad uno degli universi lavorativi maggiormente interessati dai cambiamenti produttivi, organizzativi e contenutistici del lavoro, e di cui più profondamente tali mutamenti investono le modalità di esercizio del proprio lavoro: quello dei *freelance* (Bologna, Banfi 2011), dei *lavoratori della conoscenza* (Butera et alii 2008), del *lavoro immateriale* (Lazzarato 1997), dei *lavoratori autonomi di seconda generazione* (Bologna, Fumagalli 1997). Soprattutto – fatto centrale rispetto al nostro discorso – il *coworking* rappresenta una risposta collettiva ai mutamenti della condizione economica e dei bisogni lavorativi di quel composito aggregato di “nuove” figure del lavoro. Proprio per questo rappresenta un laboratorio adatto per guardare se e come la riorganizzazione delle pratiche materiali del lavoro lasci intravedere una pluralità di possibilità di risignificare il *Lavoro*, attraverso l’elaborazione di strategie adattive o reattive nei confronti dei processi che determinano le proprie condizioni di lavoro. Al contempo, come vedremo, la letteratura sul *coworking*, recente eppure sempre più nutrita, spesso si è dedicata solo marginalmente ai lavoratori che hanno scelto questa forma di lavoro e alle loro pratiche, finendo col restituire talvolta un’idea di lavoro all’interno di questi spazi relativamente monocromatica. Puntando la lente sulla dimensione soggettiva dell’esperienza e sull’articolazione di strategie, la ricerca condotta si propone di restituire una maggiore varietà a questo quadro, evitando di comprimere la molteplicità delle realtà incontrate.

In questo senso, il volume presenta un percorso in qualche modo circolare, in cui si chiede al mondo del *coworking* di illuminare le aperture nel senso del lavoro prodotte nella propria pratica di lavoro quotidiana dai coworker, e a tale riconfigurazione dei significati del lavoro di farsi lo strumento analitico attraverso il quale esplicitare una presenza di figure plurali all’interno dei *coworking*. Nel prosieguo dell’introduzione, mi limiterò a descrivere in che modo, il ragionamento fin qui delineato, si articola all’interno dell’intero percorso teorico della ricerca.

Con spazio di *coworking* si può intendere innanzitutto, in via preliminare, un locale suddiviso in postazioni da ufficio in affitto a professionisti che operano come *freelance* o in organizzazioni differenti. Ma il termine *coworking*, come è stato

detto, costituisce allo stesso tempo «un nome proprio per descrivere un movimento [...] un verbo per descrivere una attività [...] un aggettivo per descrivere uno spazio» (Sundsted et al. 2009:15). Esso incorpora quindi un riferimento non solo ad un particolare utilizzo dello spazio, ma ad un determinato stile di lavoro – che si è soliti definire, non senza una certa vaghezza, “collaborativo” –, e, infine, ad una autorganizzazione delle “comunità dei coworking”, che elabora determinati valori e li riporta nella sfera pubblica. Questa polisemia risponde, oltre alla varietà delle esperienze che si posizionano all’interno del campo del coworking, alle ambiguità di fondo che il coworking stesso apparentemente porta dietro. Ed è proprio da questa ambivalenza che esso trae gran parte del suo fascino: nel coworking si intrecciano i “discorsi”, solitamente antitetici, dell’imprenditorialità di mercato e della competizione e quelli della collaborazione, della qualità delle relazioni, della comunità. Da un lato, l’obiettivo esplicito dei coworking space è quello di contribuire alle capacità di innovazione e accrescere le reti professionali dei propri membri, dall’altro viene descritto come il tentativo di «riportare il sociale nel lavoro» (Clark 2007). È importante soffermarsi su questa capacità di ibridazione tra discorsi differenti come punto caratterizzante del coworking, sia nel ruolo che svolge nella rappresentazione di queste iniziative, sia nella misura in cui suggerisce di poter illuminare alcuni aspetti delle nuove configurazioni che il lavoro sta assumendo nell’epoca contemporanea. Questa ambivalenza, che rimanda sicuramente alla grandissima varietà di esperienze che si ritrovano e riconoscono sotto l’etichetta di coworking, ed anche certamente ad alcune differenze ideologiche che si ritrovano tra i protagonisti di questa storia, è anche e soprattutto espressione di alcune profonde trasformazioni del lavoro contemporaneo.

Il primo tassello del percorso seguito (1.1) è quindi costituito da una descrizione dei mutamenti principali che hanno investito il lavoro contemporaneo – dalla ristrutturazione delle filiere produttive, agli assetti organizzativi (e di controllo), alla destrutturazione del “posto di lavoro” – al cui interno acquistano senso le esperienze di coworking, delle quali viene ripercorsa brevemente la storia (1.2.1 e 1.2.2).

La letteratura sui coworking (1.2.3 e 1.2.4) ha approfondito soprattutto la “novità organizzativa” rappresentata da queste esperienze. Da un lato, gli studi provenienti dalla geografia dell’innovazione, sulle città creative o gli studi sull’innovazione organizzativa si sono concentrati soprattutto sulle dinamiche dell’organizzazione, e sui modi in cui la collaborazione e la condivisione della conoscenza che si vogliono elementi costitutivi del coworking possano tradursi in spinta all’innovazione; dall’altro, una parte consistente degli studi si è dedicata a cercare di comprendere che tipo di “comunità di lavoro” si formi davvero all’interno del coworking: che tipo di collaborazione, che tipo di relazioni, che tipo di identità collettiva. Queste letture colgono perfettamente l’ambivalenza sottolineata in precedenza, senza annullarla, e al contempo interrogano un aspetto fondamentale dei coworking, su cui si basa la loro scommessa di essere qualcosa di più di un semplice ufficio in affitto: la capacità di innescare un effetto di potenziamento delle risorse a disposizione attraverso la condivisione e lo scambio

tra professionisti, il creare qualcosa che superi la somma delle parti che lo compongono. Il futuro del coworking come «modello di lavoro collaborativo» si gioca sulla sua capacità di innescare processi virtuosi nelle relazioni tra professionisti, e tra professionisti e territori, che rispondano alla destrutturazione e deistituzionalizzazione dei percorsi lavorativi dei *knowledge workers* non solo in termini di superamento di una condizione di isolamento, ma anche in termini di opportunità professionali ed economiche. Tuttavia, solo raramente gli studi sul coworking hanno approcciato il proprio oggetto di studio a partire dalle specificità delle condizioni di lavoro in cui i coworkers sono immersi e della relazione tra queste e il coworking, lasciando così, di fatto, il lavoro che si trova nel coworking scarsamente problematizzato.

Quando si tratta di “lavoratori creativi” – e quelli che si trovano all’interno dei coworking possono ben rientrare in questa generica categoria – c’è spesso il rischio che il contenuto “creativo” di questi lavori finisca per lasciare in uno sfondo indistinto sia la condizione sociale dei soggetti che le effettive pratiche con cui questo contenuto viene “materialmente” ottenuto nel processo lavorativo, nonché i conflitti ad esso collegati.

Alcuni interventi più propriamente sociologici (1.2.5) hanno cercato di colmare questa lacuna, andando a interpretare il coworking come espressione della specificità di una condizione lavorativa – quella del lavoratore freelance urbano, attivo nell’“economia creativa” o “immateriale”. Questi approcci mettono in luce i nessi tra le necessità che un nuovo modo di produzione impone a questi soggetti del lavoro e le forme assunte dai coworking, chiarendo il ruolo che in questi spazi gioca la *condivisione* in relazione alle modalità in cui avviene la valorizzazione delle conoscenze e all’importanza assunta dal network di relazioni in settori scarsamente formalizzati e istituzionalizzati, organizzati in mercati molto competitivi e in cui il lavoro assume la forma di progetti. Ciò che a prima vista era, per così dire, un “lavoro creativo” scarsamente problematizzato, viene tradotto in ciò che una nuova organizzazione produttiva pretende da questa categoria di lavoratori: un intreccio variamente declinato di attività di *networking* e di *self-branding*, una costante disponibilità a imbarcarsi in nuovi progetti e al farsi carico dei costi della loro organizzazione produttiva. Questi contributi, accostando alla lettura del coworking come *organizzazione* il coworking come *lavoro*, consentono di rivolgere uno sguardo meno feticistico al “lavoro creativo” e aprono la strada ad una interpretazione del coworking come risposta collettiva, con tutti i suoi pregi e difetti, ad una determinata condizione socio-lavorativa.

Il racconto presentato in queste pagine si confronta con queste letture, ponendo però un’enfasi particolare sull’esperienza soggettiva del lavoro. Con esperienza soggettiva del lavoro ci si riferisce sia alle concrete pratiche con cui i singoli organizzano e svolgono il proprio lavoro, sia alle forme di senso con cui, all’interno di un determinato campo di relazioni, interpretano la propria esperienza lavorativa e professionale. Si è dovuta quindi trovare una strada che consentisse di articolare in maniera proficua il rapporto tra la soggettività e i processi sociali (e lavorativi) che la determinano, in due sensi interconnessi. Il primo: che tipo di soggetto è, quello che esce dai processi di de-istituzionalizzazione della società

contemporanea e che rapporto intrattiene col lavoro; il secondo: come interpretare lo spazio di “azione” di questo soggetto nella sfera lavorativa.

Ho provato a inquadrare il primo di questi due temi (2.1.1) a partire dal lungo dibattito sulla “fine del lavoro”, legato al tentativo di immaginare il nuovo ruolo e le nuove possibilità che il lavoro avrebbe giocato in un assetto sociale “orfano del fordismo”. L’evolversi di questo dibattito è andato di pari passo con l’aumentare del peso di determinate componenti del lavoro (i cosiddetti *knowledge workers*, sulla cui definizione non c’è comunque particolare consenso) e, contemporaneamente, coi processi di precarizzazione generalizzata delle condizioni di lavoro, pur con effetti molto differenti a seconda delle classi sociali e del tipo di lavoro. I temi emersi da quel dibattito sono dunque continuati, cambiando nome e sostanza in base anche alle differenti basi empiriche che sono state messe sotto la lente di ingrandimento. Narrazioni di un “lavoro liberato” coesistono con quelle di nuove «classi esplosive» (Standing 2012). Questo processo, si porta dietro una pluralizzazione dei significati attribuiti al lavoro: quello che va emergendo è una concezione del lavoro composta da differenti modelli di vita e di lavoro, legata alla fine della generalizzazione del modello di lavoro a tempo pieno per tutta la vita.

Il capitolo si muove sull’idea che ai cambiamenti del sistema produttivo e della sua giustificazione e della pluralizzazione dei rapporti tra individui e lavoro (La Rosa 2002; Gosetti 2004), corrisponda un cambiamento della soggettività lavorativa o, per dirla in altri termini, dei vari modi in cui l’“uomo si fa uomo attraverso il lavoro”. Senza che per forza debba essere intesa come una vera e propria “mutazione antropologica” (Bologna 1997), radicalmente distante dal “vecchio” modello del lavoro salariato, si sostiene che per decifrare il lavoro contemporaneo sia necessario fare luce (anche) su questo cambiamento del rapporto tra soggettività e lavoro: per inquadrare questo aspetto ci siamo serviti del concetto di *individualizzazione* (2.1.2). Di questo processo abbiamo voluto mettere in evidenza due aspetti: da un lato come cambia il lavoro in relazione al rapporto con sé, o – detta altrimenti – come l’emergere di una biografia riflessiva come momento centrale di riproduzione delle strutture sociali, che non passa esclusivamente attraverso “giustificazioni esterne”, ovvero per appartenenze ascritte, produca determinati effetti nella modalità con cui ci rapportiamo al lavoro. Dall’altro che, in questo processo, uno degli effetti principali risulta essere quello di una confusione degli spazi che ordinavano concettualmente il lavoro: quindi la netta separazione tra tempi di lavoro/tempi di vita, tra tempi e spazi privati/pubblici, ma anche altri meno evidenti ma noti alle scienze sociali come i confini tra gioco/lavoro e lavoro/impegno sociale. Penso che concentrarsi su questa variazione sia un elemento utile per comprendere le nuove forme di rapporto col lavoro e che a sua volta, queste nuove forme siano utili per capire in che modo cambia questa geografia ordinativa del sociale.

Ho poi calato questo ordine di riflessioni nel dibattito sul lavoro contemporaneo che ha maggiormente posto il focus sulla dimensione soggettiva del lavoro: il dibattito sul *lavoro creativo*. Semplificando al massimo, e non rendendo giustizia né alla profondità né alla varietà delle posizioni in campo, si può dire esistano due

versioni che rappresentano i poli opposti di un ragionamento. Per la prima (2.2.1), questi cambiamenti del lavoro “creativo” – che riguardano la crescita della professionalità, della componente cognitiva o simbolica, della autonomia professionale, dell’essere valutati sul risultato piuttosto che sul processo – rappresentano un momento di sviluppo del soggetto contemporaneo, una arena di liberazione del lavoro, anche se magari in cambio di assunzione di responsabilità e accettazione dei rischi. La creatività insita nel lavoro consentirebbe insomma di “liberare” il soggetto (Pink 1997), di fatto togliendo dall’orizzonte teorico “il lavoro come problema” spostando il fulcro su come creare questi lavori o attrarre questi lavoratori (Florida 2002). Dall’altra una serie di analisi che rimarcano gli effetti negativi sul soggetto di questi cambiamenti (2.2.2 e 2.2.3). L’imprenditorializzazione porterebbe a un rapporto non etico, l’individualizzazione si tradurrebbe in una espansione delle logiche di mercato fin dentro la gestione del sé, produrrebbe una perdita di legami sociali e di solidarietà, oltre ad aumentare di fatto lo sfruttamento lavorativo nella forma subdola di un autosfruttamento e a incoraggiare forme di alienazione “patinate” da una vernice ideologica di *coolness* e creatività (per non citare che qualche nome, vanno in questa direzione le analisi, pur molto differenti, di Sennett, Lazzarato, Donzelot e McRobbie). In conclusione del capitolo abbiamo cercato di affrontare anche il secondo problema esplicitato in precedenza, quello relativo all’interpretazione del soggetto immerso in relazioni di lavoro profondamente modificate, in cui il controllo non passa più per il controllo disciplinare, ma attraverso la produzione di occasioni di soggettivazione (Lazzarato 1996), o in generale di consenso (Burawoy 1968, Ursell 2000). In termini generali, il capitolo si propone di dare una lettura del processo di individualizzazione, da utilizzare come chiave di lettura dei racconti dei coworker raccolti. Questa lente consente di mettere a fuoco sia il “risvolto biografico” che i processi di mutamento del lavoro assumono, sia le relative possibilità di esperire con nuovi significati spazi e tempi del lavoro; al contempo, all’interno del dibattito su soggettività e lavoro creativo, la chiave del processo di individualizzazione consente di fornire una lettura in cui lo sforzo quotidiano per riorganizzare questi spazi e questi tempi diviene uno strumento utile per comprendere sia come si trasformano le forme di dominio e le pretese che si impongono ai lavoratori, sia quali siano le forme e gli spazi di reazione o di adattamento dei soggetti a tali condizioni.

Una volta individuata la chiave di lettura, il terzo capitolo si occupa di esplicitare il percorso di ricerca condotto nell’area fiorentina. Prima (3.1) attraverso un approfondimento del concetto di esperienza di lavoro, poi attraverso la scelta degli strumenti, dei casi (3.2) e delle tecniche di analisi (3.3). Visto il focus della ricerca, l’intervista narrativa, impostata sul modello dei *racconti di vita* di Bertaux (2003), è apparsa lo strumento più opportuno per restare più vicino “all’esperienza soggettiva” di lavoro. Con questi strumenti teorici e di metodo, è stata condotta l’analisi che leggerete negli ultimi due capitoli. In questi, si è lasciato grande spazio a chi, negli spazi di coworking, ha scelto di lavorare più o meno stabilmente: la speranza è che il quadro e l’analisi tracciata rendano chiara al lettore le peculiarità di queste esperienze lavorative.

Capitolo 1

Lo sviluppo del coworking

1.1 Il coworking nel lavoro che cambia

Per indagare la «forma di lavoro» che si realizza nel coworking – con le sue condizioni, i suoi contenuti, la sua organizzazione –, è opportuno partire da uno sguardo al mondo del lavoro contemporaneo. Scopo di questo paragrafo, quindi, è ripercorrere, seppur brevemente, i mutamenti che hanno investito il lavoro a partire dalla seconda metà del secolo scorso e gli effetti che questi processi hanno prodotto su alcune figure del lavoro. È questa storia che fa da cornice alla nascita dei coworking space.

Il Novecento ci aveva abituati ad una immagine del lavoro che, a posteriori, colpisce per la sua uniformità e stabilità. Partire da quella immagine ideale può essere una buona strategia per fare emergere, in controluce, quella «scomposizione del diamante del lavoro», per dirla con le parole di Aldo Bonomi (2010: 24), che costituisce il punto di partenza del nostro racconto. Innanzitutto, l'istituzione fondamentale attorno alla quale questa immagine del lavoro prendeva forma: la grande fabbrica fordista. All'interno di tale istituzione, tutto il sapere necessario era incorporato, sotto forma di capitale fisso, nelle macchine e gestito, dalla cima di quella piramide che era la fabbrica, attraverso una rigida separazione dei compiti intellettuali da quelli manuali. L'organizzazione del lavoro seguiva questa catena gerarchica e prendeva la forma di un processo ad elevata divisione del lavoro, minutamente organizzato – e quindi conosciuto e previsto, nei suoi gesti, nei suoi ritmi – a priori, dalla dirigenza. La figura del lavoro tipica era quella del lavoratore manuale subordinato, legato nel suo percorso ad un mercato interno all'azienda. A loro volta questa organizzazione e questa figura del lavoro fungevano da perno di

Vincenzo Marasco, independent scholar, vice.marasco@gmail.com

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Vincenzo Marasco, *Coworking. Senso ed esperienze di una forma di lavoro*, © 2021 Author(s), content CC BY 4.0 International, metadata CC0 1.0 Universal, published by Firenze University Press (www.fupress.com), ISSN 2704-5919 (online), ISBN 978-88-5518-392-5 (PDF), DOI 10.36253/978-88-5518-392-5

un «modello di regolazione sociale» (Aglietta 1974), in cui era inclusi aspetti fondamentali dello spazio della cittadinanza, centrato sul regime di lavoro salariato (Marshall 1950). Per oltre un secolo la storia della modernizzazione del lavoro ha coinciso con un processo di concentrazione della conoscenza necessaria per fare il prodotto e della conoscenza necessaria per organizzare il processo nelle mani della direzione, così da disancorare gradualmente la produzione da tempi, ritmi e capacità del lavoro individuale, facendo del lavoro umano una sorta di ingranaggio del processo produttivo (Richta 1969). Riassumendo, il movimento a cui ci aveva abituato il XX secolo era quello di una lenta ma costante diminuzione dell'autonomia operativa insita nelle operazioni collegate al lavorare (Accornero 1994) che andava di pari passo con l'estensione del modello salariato di forma di lavoro.

Questa immagine – qui restituita in forma senz'altro schematica – ha continuato a permeare di sé il lavoro ben al di là dell'effettiva diffusione del modello, con la sua capacità di incarnare una tendenza storica e un'idea di futuro. Fino a quando una serie di processi tra loro interconnessi ha fatto lentamente saltare questo quadro ordinato e invertito la direzione dei movimenti. Non è questa la sede per ripercorrere le cause di erosione di quel modello, ci si limiterà ad individuare alcuni elementi che hanno profondamente inciso sulla riorganizzazione produttiva, e quindi sul lavoro, che ci paiono centrali per il nostro obiettivo. Dei vari termini con cui tale processo di rimessa in discussione del quadro produttivo del capitalismo contemporaneo è stato concettualizzato, forse post-fordismo (Amin 1994; Zanini, Fadini 2001) è quello che ha conosciuto maggior fortuna¹. Come tutti i processi sociali, esso coinvolge una pluralità di fenomeni interconnessi; un buon punto d'ingresso per restituire questa complessità può essere quello del *rapporto tra produzione e sapere*. Da questo punto di vista, il vettore principale riguarda il passaggio da un processo produttivo in cui il valore diviene sempre meno legato al momento della produzione per spostarsi invece sulla conoscenza e sulla relazione: l'elemento centrale della produzione di valore diviene allora la trasformazione e manipolazione di simboli, conoscenze e relazioni (Rullani 2004). Le conseguenze

¹ In generale, con la dizione di post-fordismo si tengono insieme scuole e insieme di ragionamenti profondamente differenti. Per gli obiettivi di questo capitolo non è sembrato necessario appesantire il testo con l'articolazione teorica di un concetto che ci avrebbero portato troppo lontano. In nota ci limitiamo a segnalare come nell'uso di questo termine si vengano a confondere, nel dibattito anche accademico, alcune letture derivanti dal marxismo (Harvey 1997), quelle provenienti dalla «scuola della regolazione» francese (Aglietta 1974, Boyer 1979), e quelle relative alla diffusione di forme di specializzazione flessibile (Sabel, Piore 1984). Dove i primi leggono i sistemi produttivi come totalità integrate e coerenti, la specializzazione flessibile identifica connessioni complesse e variabili tra tecnologia, istituzioni e politica; dove il modello di Sabel e Piore è prima di tutto la presentazione di un modello idealtipico di organizzazione industriale, la prima è una teoria dello sviluppo del capitalismo. Dobbiamo altresì ricordare che l'etichetta di postfordismo non è certamente la sola con cui si è cercato di cogliere questi passaggi storici, per cui si è parlato di società post-industriale (Drucker 1969; Touraine 1969; Bell 1973), o società post o tardo moderna (Lyotard 1979; Giddens 1990).

di questo passaggio segnerebbero la trasformazione da una *società della produzione* ad una *società della informazione* (Kumar 2000). L'accreciuta imprevedibilità del processo produttivo, centrato sempre più sulle esigenze del consumatore, con la loro volatilità, piuttosto che sulla razionalizzazione della produzione, sposta "a valle" il momento di raccolta della conoscenza: si tratta di costruire reti capaci di raccogliere, mettere insieme, riorganizzare un sapere decentrato, che non è più conveniente incorporare in un'unica organizzazione e dirigere all'interno di una gerarchia fissa. Lo sviluppo tecnologico è stato centrale in questo processo, sia dal punto di vista del cambiamento dei contenuti e delle pratiche produttive, sia per i mutamenti della struttura industriale. È il passaggio ad una «specializzazione flessibile», in cui la produzione si riorganizza su piccole serie di beni non standardizzati, realizzata con macchinari flessibili (Sabel, Piore 1984; Sabel 1990). Essa persegue «economie di scopo», cercando di allargare il mercato per merci sempre più differenziate e facilitando nuovi investimenti in tecnologie flessibili. I confini dell'impresa si ristrutturano e prendono la forma «a rete», fatta di catene transnazionali di subappalto, che mirano a rispondere in modo flessibile ai cambiamenti del mercato grazie all'utilizzo delle nuove tecnologie e sulla base di rapporti di cooperazione (Trigilia 1998). La "fabbrica-cattedrale" si decompone, e molti dei compiti e delle funzioni prima inglobate al suo interno vengono ora a ricostruirsi esternamente a seguito di continue riorganizzazioni aziendali. L'esternalizzazione di fasi della produzione, alla ricerca di sempre maggiore flessibilità per rispondere a mercati sempre più mutevoli, produce reticoli complessi di produzione in cui ogni unità produttiva mette assieme parti e fasi di processo produttivo progettati e implementati altrove, e in cui l'azienda centrale abdica, almeno teoricamente, alla funzione stessa di produzione per coordinare e assemblare i prodotti di attività esterne: «[i] core business delle grandi imprese multinazionali si sposta dal controllo della produzione al controllo delle fonti di innovazione (*ricerca e sviluppo*) e del marchio (*brand*)» (Fumagalli 2006). La ricerca della flessibilità diventa la strategia egemone non solo nell'organizzazione del processo produttivo "esterno", ma anche nella riorganizzazione "interna" della produzione, ovvero nei singoli rapporti di lavoro. Da questo punto di vista il primo cambiamento che ci interessa mettere in luce, e quello su cui più si è concentrata la letteratura, è quello della esplosione delle forme assunte dai rapporti di lavoro a partire principalmente dagli anni Ottanta. Il movimento secolare verso una diffusione sempre più inclusiva della forma subordinata si inquina a favore di modelli di lavoro più disparati che introducono rapporti variabili col datore di lavoro. La flessibilità riconfigura il rapporto del lavoratore sia rispetto alle sue mansioni – ovvero con la possibilità di essere ricollocato là dove le esigenze produttive impreviste lo esigono – sia rispetto alla temporalità della sua relazione col datore, con la diffusione di varie forme di contratto temporaneo. L'azienda scarica così il rischio di impresa sul lavoratore.

È difficile sottovalutare il peso che questa scomposizione della figura centrale del lavoro novecentesco – il salariato dipendente – ha avuto, nel riconfigurare modalità di lavoro e le forme istituzionalizzate delle traiettorie lavorative individuali. Il lavoratore si trova adesso a cambiare azienda molte volte nel corso

della propria carriera, ritrovandosi così maggiormente esposto non alle regole “amministrative” di un mercato interno all’organizzazione, ma a quelle “competitive” di un mercato esterno, e dovendo così farsi carico di costruire da sé un percorso lavorativo, transitando attraverso contesti e forme contrattuali differenti.

Ovviamente, il nuovo ruolo del sapere nella società contemporanea non esplica i suoi effetti solamente nei cambiamenti dell’organizzazione della produzione; si manifesta anche in relazione ai contenuti del lavoro, portando ad un sovvertimento della struttura occupazionale tipica del fordismo. È il processo di terziarizzazione dell’economia, che Bell (1973) cercò di cogliere con l’etichetta di *postindustriale*: le economie occidentali sperimentano la perdita di centralità della produzione industriale a beneficio dello sviluppo dei servizi e dei beni immateriali e relazionali, a manifestare la crescente importanza della conoscenza tecnica e scientifica (Touraine 1969; Drucker 1993). Dal punto di vista delle pratiche produttive ciò significa che il lavoro in generale, compreso quello operaio, si “intellettualizza”, in un processo di professionalizzazione generale delle figure lavorative (Bell 1973). La crescente richiesta di coinvolgimento attivo del lavoratore nel processo produttivo porta al ridimensionamento generale del lavoro puramente materiale, aumentando i livelli di discrezionalità e autonomia per tutti i lavori. Altre letture colgono questo passaggio soprattutto nell’emersione di nuove figure professionali centrali per l’economia, che occupano la posizione preminente nei settori ad alta intensità di conoscenza, con un ruolo trainante in quanto gestori della conoscenza specialistica così necessaria alle nuove organizzazioni (Butera, Donati, Cesaria 1997; Drucker 1993): i cosiddetti *knowledge workers*. Benché non univoci – alcuni studiosi hanno anche parlato anche di *deprofessionalizzazione* (Haug 1975) e di *proletarizzazione* (McKinlay, Archer 1985) del lavoro professionale –, questi processi hanno comportato una riconfigurazione delle modalità di esercizio delle forme di controllo: all’aumentare del carattere discrezionale e della complessità del compito lavorativo, vengono gradualmente meno le stringenti forme di prescrittività relativa allo svolgimento delle mansioni. La standardizzazione e progettualità di lunga durata del fordismo perdono definitivamente terreno a vantaggio di un continuo rinnovamento delle conoscenze e delle tecniche di lavoro. Quest’ultimo ha sempre più a che fare con lo sviluppo di abilità specificatamente relazionali e comunicative. In conseguenza di questi cambiamenti, l’elemento gerarchico non passa più attraverso l’assegnazione preordinata di mansioni già decise ed il controllo della loro esecuzione, ma attraverso una valutazione degli obiettivi, da raggiungere in autonomia per ogni segmento, sia esso individuale, un *team* di lavoro o una impresa esterna. Il «progetto» diviene così la forma di organizzazione del lavoro che rappresenta al meglio questa svolta del capitalismo contemporaneo (Boltansky, Chiappello 1999). La rigida catena gerarchica che strutturava l’organizzazione fordista lascia il posto a forme di relazioni interne prevalentemente orizzontali, basate su nuovi rapporti professionali, centrati su competenze relazionali al fine di favorire scambio di informazioni e trovare la soluzione a problemi complessi e temporanei. Non scompare certamente il disequilibrio di potere interno ai processi di lavoro, piuttosto la forma della prescrizione cambia, e viene sempre più ottenuta attraverso

l'imposizione di un maggiore coinvolgimento del lavoratore alla costruzione del prodotto.

A partire da questa ristrutturazione dell'assetto produttivo e organizzativo all'insegna di flessibilità e progetto, con i mutamenti prodotti dal processo di qualificazione e professionalizzazione della forza lavoro e dal profondo mutamento prodotto dallo sviluppo delle nuove tecnologie informatiche, nascono figure professionali nuove, o figure più tradizionali si trovano ad esercitare il proprio lavoro in forme talmente mutate da apparire irricognoscibili, abitando sempre più spesso una zona "grigia" tra lavoro dipendente e indipendente. Non esce indenne da questa riconfigurazione dei processi produttivi il rapporto col "posto di lavoro", inteso in questo caso proprio come espressione fisica della dimensione organizzativa della produzione. A partire soprattutto dagli Novanta del secolo scorso, gli sviluppi delle tecnologie e le loro applicazioni su vasta scala, hanno via via reso possibili collegamenti comunicativi rapidi, capaci di rendere sempre meno cogente la variabile spaziale nell'organizzazione della produzione, dando vita così a sistemi relazionali del tutto nuovi (Castells 1996). Si diffonde in questo contesto il telelavoro (Scarpitti, Zingarelli 1996), indotto dalle possibilità di progettare nuove modalità di lavoro indipendenti dalla localizzazione fisica delle strutture e delle risorse, di cui stiamo adesso, in seguito alla pandemia, imparando ad apprezzare gli effetti dirompenti, con la diffusione del lavoro da casa che si espande in molti settori e tra molte categorie di lavoratori. Si interrompe un processo secolare – di cui, di nuovo, la fabbrica fordista era stata forse l'apice estremo – che aveva visto il lavoro sradicarsi passo dopo passo dall'abitazione e dall'ambito domestico e privato, ed affermarsi invece come spazio e tempo socialmente completamente separato, fornito di regole proprie e sempre più impersonali, secondo il racconto weberiano della «gabbia d'acciaio», mentre «l'attività lavorativa [pareva] sradicarsi dalle sfere della vita quotidiana ed assurgere al rango di un agire tecnico interfungibile» (Buccarelli 2004: 476). Questo elemento centrale della organizzazione del tempo sociale (Perulli 1996) nelle società occidentali comincia ad essere messo in discussione, riconfigurando così il rapporto tra i tempi e luoghi destinati ai diversi momenti della vita quotidiana: «il luogo di lavoro non costituisce più una variabile indipendente del teorema organizzativo e l'orario rigidamente sincronizzato non costituisce più un'esigenza reale della produzione» (Scarpitti, Zingarelli 1996: 25).

Flessibilità, controllo per obiettivi e non su compiti, crescita del contenuto professionale e della discrezionalità dei singoli lavoratori nell'organizzare il proprio lavoro, "ininfluenza" dei vincoli di spazio nella determinazione dell'inserimento all'interno di un processo produttivo: tutti questi fenomeni concorrono ad una pluralizzazione delle figure del lavoro, in un movimento di individualizzazione che consegna al *freelance* un ruolo sempre più ampio nel panorama del lavoro contemporaneo. In questo senso il *freelance* è espressione molto diversa dalle figure del lavoro indipendente tradizionale, quelle dell'imprenditore, dell'artigiano e del venditore al dettaglio; così come lo è dal professionista vecchio stampo delle professioni liberali (Ranci 2012). Si tratta di una serie di cambiamenti da cogliere non solamente nella loro dimensione

“oggettiva”, di mutamento delle condizioni di lavoro, ma anche nella loro capacità di dare vita a nuove figure del lavoro, a nuove soggettività lavorative. La condizione di ambivalenza di tali soggettività è colta dall’espressione «lavoratori autonomi di seconda generazione» (Bologna, Fumagalli 1997). Con tale espressione gli autori hanno cercato di fare luce contemporaneamente su due aspetti coesistenti di queste nuove figure lavorative: in primo luogo, quello di identificare un lavoratore autonomo libero sì nelle modalità di esercizio delle proprie attività, ma dipendente (una dipendenza che può diventare via via più sostanziale) da processi produttivi altrui, che assume su di sé il rischio di impresa, e che non possiede altro capitale che sé stesso. In secondo luogo di mettere l’accento su come viene a modificarsi il rapporto stesso col lavoro, al venire meno dell’imposizione di tempi e spazi del lavoro da parte dell’organizzazione: il concetto di *domestication* esprime questa «commistione tra consuetudini, ritmi e costumi della vita privata e quelli della vita collettiva» (Bologna, Banfi 2011: 12). In questi processi si riconfigura il rapporto tra lavoratore e lavoro: il *freelance* si relaziona in maniera autonoma ad un lavoro spesso ad alto contenuto di conoscenza che sempre più accoglie in sé dimensioni di senso e di espressione di sé (in un processo di «artistizzazione del lavoro», Aaster 2011) e ciò disegna un rapporto completamente diverso con la gestione dell’esercizio del proprio lavoro e con gli spazi ed i tempi in cui è inserito, che esondano, per così dire, da quelli istituzionalmente predisposti, dal momento che, per non fare che un esempio, un pubblicitario o uno stilista portano con sé – al di là di ogni barriera di spazio e di separazione sociale di tempo – la costante “presenza” della propria “capacità creativa”. I rapporti tra lavoro e vita si intersecano e si invertono, investendo di qualità tradizionalmente riservate al tempo di vita i tempi di lavoro, in un processo di «intimizzazione» del lavoro (Gregg 2011).

La metamorfosi del modo di produzione, dal fordismo “disciplinare” al postfordismo caratterizzato dalla esternalizzazione dei rischi sugli individui, ha reso la questione dell’insicurezza una caratteristica essenziale dell’esistenza quotidiana (Beck 2000a, 2000b; Giddens 1994). Al di fuori dei confini dell’organizzazione e al contempo escluso da forme di protezione professionale, il lavoratore della conoscenza si ritrova a dover essere responsabile della propria biografia lavorativa di fronte a processi che ovviamente travalicano la sua possibilità di controllo. La precarietà travalica la semplice dimensione contrattuale, a cui spesso è ricondotta nel dibattito pubblico italiano, per espandersi a condizione esistenziale (Bourdieu 1998, Fumagalli 2007). Vivono la precarietà come un elemento strutturale che ne modella la biografia e gli orientamenti valoriali, ne condizionai processi di solidarietà e ne riconfigura le forme di appartenenza. Per i loro percorsi lavorativi sono stati conati i concetti di *portfolio career* o *boundaryless career* (Arthur, Rousseau 1996), che rimandano non solo alla insicurezza della transizione tra un lavoro e l’altro, ma anche alla difficoltà di trovare un senso di qualsivoglia natura nell’impossibilità di una narrazione coerente della propria vita (Sennett 1998). In questa informalità che domina la dimensione organizzativa, professionale e sociale, il network e la dimensione sociale acquisiscono un’importanza sempre crescente sia come strumento di

accesso al mercato sia come insieme relazionale capace di fornire un senso sociale coerente all'esercizio della propria professione (Wittel 2001, Maestripieri 2010).

Ecco che vediamo come questi decenni di cambiamenti del lavoro – cambiamenti di organizzazione, di contenuto, delle forme in cui è esercitato – concorrano a disegnare una inedita figura del lavoro che sarà la protagonista del nostro itinerario. La profonda ambivalenza di questa condizione sarà approfondita successivamente (cfr. § 2.2), tuttavia abbiamo voluto insistere fin da subito su questi aspetti: per introdurre il coworking – come ambiente, come pratica organizzativa, come luogo di una socialità lavorativa – era importante porre in evidenza quanto l'emersione di questa “nuova” figura del lavoro non sia un fenomeno limitato agli aspetti giuridici o professionali; piuttosto ridisegna il rapporto stesso che il lavoratore autonomo di seconda generazione ha col lavoro in termini di senso, di rapporto con gli spazi e coi tempi, coi contenuti del proprio lavoro ed infine con le relazioni sociali proprie di ogni attività lavorativa.

1.2 Lo sviluppo dei Coworking Spaces

1.2.1 Introduzione

Definire il coworking è un'operazione meno scontata di quanto possa sembrare. Questo perché, come è stato fatto notare, il termine denota più fenomeni contemporaneamente: «un nome proprio per descrivere un movimento [...] un verbo per descrivere una attività [...] un aggettivo per descrivere uno spazio» (Sundsted *et al* 2009:15, *trad. mia*). E queste tre cose si tengono strettamente insieme: con coworking si può far riferimento al contempo alla modalità di gestione di questo spazio (quindi alle pratiche imprenditoriali di gestione dello stesso), al sistema di organizzazione del lavoro (con riferimento alle pratiche messe in atto dai professionisti) e ad un movimento (in questo senso, rimanda ad un modello di lavoro più sostenibile, alternativo e migliore rispetto a quello “tradizionale”, incrociando e sovrapponendosi ad altre espressioni simili, quali *sharing economy* o imprenditoria sociale).

Da principio possiamo dire che un *coworking space* è concepito come uno spazio suddiviso in postazioni di ufficio in affitto; principalmente è rivolto a quei lavoratori impegnati nella produzione immateriale e che, per così dire, possono portarsi dietro il proprio mezzo tecnico di produzione, il computer portatile; è pensato per i *freelance*, che qui intendiamo però con riferimento sostantivo dell'autonomia nella gestione degli spazi e dei tempi di lavoro piuttosto che limitatamente al rapporto con la controparte: oltre ai lavoratori indipendenti classicamente intesi, nel coworking si trovano infatti varie forme di lavoro cosiddetto “non standard”, in particolare forme di imprenditorialità individuale e di autoimpiego, ma si possono incontrare anche dipendenti dislocati per strategie aziendali di *smart working*; in questi spazi si incontrano quindi professionisti che non condividono né la stessa organizzazione né la stessa professionalità (benché talvolta lo stesso ambito lavorativo). Il coworking non è certo la prima forma di

lavoro concepita in luoghi esterni all'organizzazione; tuttavia, diversamente dai suoi predecessori, quando si parla di coworking, l'accento è posto su termini quali «comunità», «socialità» e «collaborazione»; e questa collaborazione, a sua volta, fa riferimento ad alcuni valori e specifiche narrazioni che consentono agli attori impegnati in pratiche di coworking di riconoscersi nella sfera pubblica, online e offline.

In ogni caso, il concetto di comunità, come spesso succede, mantiene il suo carattere di evocativa vaghezza: nonostante gli studi sul coworking stiano rapidamente aumentando, in cosa consista la comunità che si crea all'interno di questi luoghi, quale sia la cifra delle relazioni che si sviluppano, rimane ancora poco chiaro e condiviso (Spinuzzi *et al.* 2019). Il compito dei paragrafi seguenti è quello di fornire una lettura critica della letteratura sui coworking, per vedere quali sono state le principali angolazioni con cui sono state messe a fuoco queste relazioni. Procedendo in questa rivisitazione, cercheremo di tenere presente un duplice obiettivo: per prima cosa, avvicinarci ad una definizione di *coworking space*, che ci consenta di metterne in luce i tratti salienti ai fini del nostro discorso; in secondo luogo, quello di individuare, a partire dalla letteratura esistente, la strada per il prosieguo del nostro percorso. Dopo aver provato a mettere in luce le differenze tra spazi di coworking ed altre possibili espressioni di luoghi di lavoro esterni alle organizzazioni, cercheremo di impostare un ragionamento su come possa essere intesa quella *socialità* che sembra essere il tratto distintivo di queste esperienze, attraverso una discussione della letteratura esistente. La tesi sostenuta è che per comprenderne appieno le implicazioni, si debba affrontare il tema a partire dalle condizioni di lavoro dei professionisti, *freelance* e *knowledge workers* che popolano i coworking.

1.2.2 Appunti sulla storia del coworking

Secondo la narrazione condivisa che il movimento del coworking fa di sé, è il 2005 l'anno di nascita del di questa esperienza, quello in cui con il termine comincia ad essere identificata una pratica di condivisione dell'ufficio (Fost 2008; Sundsted *et al* 2009; Hunt 2009; Botsman, Rogers 2011; Liegl 2014; Bilandzic, Froth 2015; Gandini 2015). Il primo *coworking space* prende forma a San Francisco, quando un giovane programmatore *freelance*, Brad Neuberg, decise «di creare una nuova forma di spazio per supportare la comunità e la struttura di cui necessitav[a]» (Neuberg, cit. in Waters-Lynch *et al* 2016). Come programmatore, Neuberg era stanco dell'isolamento del lavoro da casa a cui la condizione di *freelance* lo esponeva, e tuttavia non intendeva rinunciare alla propria autonomia lavorando all'interno di una organizzazione. Dette quindi avvio a questa sua nuova creazione e la denominò *coworking*. L'esperienza si formò all'interno di uno spazio - lo *Spiral Muse* - gestito da un collettivo femminista e l'iniziativa non riguardò che un numero limitatissimo di persone e ebbe una durata non superiore all'anno. Nonostante questo, l'interesse destato da questo esperimento fu tale da non essere compromesso da qualche incidente di percorso e, rapidamente, attrasse nuovi pionieri in questo campo, che dettero vita a quelli che poi sarebbero stati i

coworking storici del movimento, come *Hat Factory* (sempre a San Francisco) e *Citizen Space* (a Detroit).

Così queste parole Neuberg comunicava il suo tentativo, dando voce a quella che può essere letta, per usare un'espressione baumaniana, come «voglia di comunità» da parte dei *freelance* (Bauman 2001):

Traditionally, society forces us to choose between working at home for ourselves or working at an office for a company. If we work at a traditional 9 to 5 company job, we get community and structure, but lose freedom and the ability to control our own lives. If we work for ourselves at home, we gain independence but suffer loneliness and bad habits from not being surrounded by a work community. Coworking is a solution to this problem. In coworking, independent writers, programmers, and creators come together in community a few days a week. Coworking provides the office of a traditional corporate job, but in a very unique way. (Neuberg 2005)

C'è anche un'altra storia che merita di rientrare tra i momenti fondativi del coworking e si svolge anch'essa nel 2005 (Waters-Lynch *et al* 2016). Sempre in quell'anno nasce infatti a Londra, in un vecchio magazzino, ad opera di un piccolo gruppo di *social entrepreneurs*, uno spazio denominato *The Hub* (ora *Impact Hub*). *The Hub* si forma come spazio rivolto a quel vasto panorama dell'impresa e dell'innovazione sociale (Venturi, Zandonai 2014; Murray *et al* 2009). Al centro c'è la particolare narrazione del rapporto tra etica e impresa che connota queste esperienze, in cui l'impresa diviene esplicitamente il modo «per cambiare il mondo» (Hjort 2013; Bandinelli 2020): «where change goes to work» è significativamente l'espressione con cui si è accolti dal sito di *Impact Hub*. Il ragionamento posto alla base di *The Hub* è offrire alle “persone con idee” un “posto dove incontrarsi” e collaborare al fine di trasformare queste idee in progetti con forte impatto sociale. Uno dei co-fondatori dell'esperienza, Robinson, esprime questo concetto chiaramente in una intervista per la *Stanford Social Innovation Review*: «Everyone has ideas for making the world a better place... but where does one go to make them happen? What if these people could come together in the same physical space and have a place to connect?» (Robinson, cit. in Bandinelli 2016). All'interno del mondo dei coworking *Impact Hub* rivendica una distinta identità nel variegato mondo del coworking attraverso il suo focus sull'innovazione sociale e l'attenzione a iniziative che creino impatto sociale e ambientale. Tuttavia si dimostra uno degli attori più attivi all'interno del movimento del coworking, ed in breve tempo il suo network è diventato la più grande rete internazionale di coworking: nel 2016 si contavano 81 *Impact Hubs* nel mondo, e 17 in costruzione, per un totale approssimativo di 15.000 membri (Bandinelli 2016).

Questi numeri segnalano il trend avvenuto nei dieci anni abbondanti che ci separano da quelle iniziative pionieristiche. Benché non esistano dati precisi sul numero dei coworking, in primis proprio per la difficile identificazione, la rivista *DeskMag*, rivista online interamente dedicata al coworking, produce delle «gobal survey» che consentono una mappatura del fenomeno. Nel giro di pochi anni, il panorama sarebbe stato completamente diverso da quello degli esordi: alla fine del

2011 gli spazi di coworking nel mondo mappati dalla *coworking community* erano 1.130; erano nati i primi convegni mondiali (dal 2009) ed europei (dal 2011), che sarebbero diventati appuntamenti annuali; nel 2014 il numero degli spazi che si auto-riconoscevano come coworking era letteralmente esploso, e la *survey globale sul coworking* di quell'anno mappava 5.780 *coworking spaces* attivi nel mondo, di cui 2.430 in Europa e 1.765 negli Stati Uniti². Questa tendenza non ha smesso la sua corsa, in questi ultimi anni: in Italia, posto che il fenomeno coworking non è ancora inquadrato dalla legislazione italiana e che quindi è difficile trarre dati affidabili, la *ItalianCoworkingSurvey* contava più di 700 spazi ad inizio 2021 (ICSurvey 2021). Inoltre, il coworking ha cominciato ad entrare, prima pian piano, poi più stabilmente, nel discorso pubblico. Attraverso l'attivismo dei primi coworkers, la promozione di eventi, conferenze, le prime monografie (ad esempio, Sundsted 2009), il coworking ha cominciato presto ad attirare sempre maggiore curiosità da parte dei mass media e ad apparire sempre di più nel discorso pubblico. Nel 2008 sul *New York Time* compare il primo riferimento di una grande testata tradizionale al mondo del coworking. Sempre più spesso, anche in Italia, il coworking si guadagna l'attenzione delle istituzioni pubbliche e diventa oggetto di *policies*, come nel caso del Comune di Milano – il vero apripista nel panorama nazionale – o delle Regioni come Toscana e Puglia.

Già questa ricostruzione sommaria consente di evidenziare un paio di punti chiave che ci guideranno nel ragionamento. Innanzitutto la rapida crescita del coworking segnala che il fenomeno tocca in qualche modo esigenze sensibili nel panorama produttivo e lavorativo contemporaneo. In secondo luogo, i brevi racconti forniti, ci aiutano a capire quale sia il principale nodo che accompagna il coworking fin dalla sua nascita: l'affermazione «*independent professionals work better together than they do alone*» assume alcune connotazioni precise, con un accento posto sulla socialità da un lato e la condivisione di idee dall'altro. Questa ricerca di una forma di lavoro che coinvolga prossimità fisica, cooperazione sociale in uno spazio che oltrepassa i confini della condivisione formale di un impiego, segnala la principale differenza tra questa il coworking e altre simili iniziative di ufficio condiviso (Water-Lynch *et al* 2016).

1.2.3 Coworking come «terzo luogo»

Nonostante il linguaggio del coworking ne enfatizzi essenzialmente la novità, il campo dell'offerta di uffici e servizi al di fuori del “luogo di lavoro” comunemente inteso, ovvero integrato in una specifica organizzazione, è un fenomeno presente almeno dagli anni Sessanta del Novecento. Questi servizi vengono offerti sotto molti nomi: *serviced office*, *business centre*, *executives suite* e *telecenter* (Kojó, Nenonen 2014). Ciò che tutte queste forme condividono è un business basato sull'accesso a costo ridotto e flessibile, ritagliato sulle esigenze individuali, ad un ufficio completamente equipaggiato. La natura e la complessità

² I dati delle survey sono consultabili sul sito di Deskmag: <https://www.deskmag.com>.

dei servizi offerti assieme allo spazio è andata crescendo nel corso degli anni, via via che lo sviluppo delle innovazioni tecnologiche nelle telecomunicazioni favoriva la crescita della richiesta e rendeva sempre più agevole la gestione di un ufficio completamente separato, incentivando l'integrazione di sempre più servizi e sempre più diversificati all'interno dell'offerta. Da un lato, i contratti a tempo variabile riducono il rischio di investimento associato al normale affitto, dall'altro i costi sono contenuti attraverso la condivisione dello spazio e dei servizi tra molteplici utenti. Questa facilità dell'accesso attraverso la condivisione è alla base anche del coworking space, attraverso il pagamento di una tariffa flessibile che può includere una varietà di servizi.

Dai primi resoconti delle parole dei protagonisti che abbiamo tracciato, emergono, al di là delle somiglianze, alcuni tratti decisivi che separano esplicitamente il coworking e le altre forme di ufficio in affitto. Anche se hanno in comune la logica dell'affitto "individualizzato" della postazione di lavoro e condividono con i *business centre* o gli incubatori l'accento sulle dinamiche di facilitazione dell'avvio d'impresa e dell'innovazione, intendiamo qui porre l'accento su due caratteristiche comuni ad ogni definizione del coworking che segnano la sua differenza. Per quanto possa variare l'enfasi o il particolare sguardo con cui sono inquadrare, come abbiamo visto dalle parole di alcuni dei "padri fondatori", questa differenza fa riferimento all'enfasi posta su determinati valori e al ruolo della socialità esplicitamente rivendicato dai coworking (Waters-Lynch *et al* 2016).

Così recita, nel tentativo di definire il coworking, una delle pagine di riferimento del movimento:

Coworking is redefining the way we do work. The idea is simple: that independent professionals and those with workplace flexibility work better together than they do alone. Coworking answers the question that so many face when working from home: "Why isn't this as fun as I thought it would be?"³.

La definizione continua, aggiungendo che il focus del coworking è da intendersi come centrato sulla costruzione di «community and collaboration, as well as the other values of openness, sustainability and accessibility» (cfr. Anche DeGuzman, Tang 2011:37). Questi valori di *collaborazione*, *apertura*, *comunità*, *accessibilità* e *sostenibilità* sono frequentemente ribaditi per fornire coerenza simbolica per i diversi attori che si identificano con la "coworking community". Questa lista, che apparve per la prima volta sul sito del *Citizen Space*, uno dei primi coworking di San Francisco, è ancora adesso il fulcro della definizione che forniscono le pagine *wiki* del coworking, e in qualche modo riassume bene lo spirito che accomuna tra loro i coworking space (Read 2007). Mi sembra opportuno far notare come, in entrambe le definizioni, la questione dei valori non è posta in relazione ad obiettivi etici esterni – relativa ad una qualche idea di giustizia, ad esempio – ma relativa

³ La definizione viene dal sito <https://coworking.com> (consultazione 17/07/2021).

alla questione del «lavorare meglio»: collaborazione è la parola chiave con cui si indica non solo una nuova organizzazione del lavoro, ma anche una differente etica del lavoro. Alcuni autori (Waters-Lynch *et al* 2016) collegano questo fenomeno con la particolare genesi dei coworking: l'essere cioè nati inizialmente sulla spinta di giovani ventenni, generalmente *freelance* dell'economia della conoscenza o dell'informatica, alla ricerca di nuove forme di socialità e di collaborazione. Ponendo l'accento su questo dato generazionale nel momento in cui la diffusione dei coworking spaces era in agli esordi, si vuol mettere in luce una prossimità fisica e sociale tra i fondatori degli spazi e i partecipanti stessi alle iniziative di coworking; anche i fondatori erano impegnati nelle stesse attività *freelance* degli altri aderenti, i quali a loro volta erano coinvolti nella dinamica di costruzione e organizzazione dello spazio. Questo tipo di genesi ha teso per rendere maggiormente evidente una base extraeconomica delle relazioni che si ponevano alla base di queste iniziative, evidenziando gli aspetti di socialità, legati al lavorare in compagnia in una atmosfera informale e sociale. Di concerto la prima cultura del coworking traduceva il modo di vestire informale, il linguaggio e la socialità tipica dell'«inner urban café» nella cultura organizzativa della nascente impresa. Questo contrasta con gli espliciti tentativi dei *business centres* di replicare l'immagine, il linguaggio e i codici di abbigliamento delle organizzazioni formali esistenti. Mentre il classico ufficio in affitto ricalca l'estetica «*corporate*», i coworking spaces tendono ad enfatizzare la natura di luogo di lavoro post-fordista, in cui il confine tra «*leisure*» e «*work*» appare sfumato (Ross 2004). Tali scelte stilistiche riflettono come i valori del coworking cerchino di marcare la distanza tra le loro pratiche e l'immagine predominante dell'organizzazione burocratica, di cui non solo la cultura e l'estetica, ma anche l'organizzazione sembrano rappresentare l'opposto di ciò che molti coworkers paiono desiderare. Sia nell'estetica che nell'organizzazione dello spazio possiamo scorgere quello stile *no-collar* che anni fa Andrew Ross scorgeva, guardando alle imprese della ITC statunitensi, nella «industrialization of bohemia» (Ross 2004): nella sua etnografia sull'industria informatica, Ross, notava la trasformazione dei luoghi di lavoro sempre più « riprogrammati per accogliere una mentalità del lavoro da artista che al principio era sviluppata proprio in contrasto con la routine industriale» (*ivi*: 124, trad. mia). Anche nella progettazione dello spazio sembrano quindi voler mantenere l'ambiente da «casa oltre la casa» e quell'idea di *coolness* che ormai sono una caratteristica generalizzata delle industrie creative in senso ampio (van Meel, Martens, van Ree 2010; Gill 2002; McRobbie 2015).

Dal punto di vista organizzativo, è stato notato da più parti come risulti centrale nei coworking l'influenza dei principi delle «comunità open source» «intese come pratiche collaborative che cercano di stabilire relazioni sociali comunitarie tra i membri-lavoratori» (Leforestier 2009 – *trad. mia*). I valori si tradurrebbero in una pratica lavorativa di collaborazione tra pari e in una certa atmosfera, legata all'approccio collaborativo delle idee open source, in questo caso tradotte in uno spazio fisico:

They strive for independence in the way they make use of time, space and talent, yet long to be connected to other like-minded people – and not only on a virtual basis

but in spaces of everyday physical encounter; they want to break out of the restricted and often solitary working conditions of office spaces or private homes and instead establish models that foster professional activities in a leisure-like atmosphere (Lange 2011)

Ad accompagnare quindi una atmosfera «leisure-like» è la ricerca di un determinato *habitus* comune. È stato osservato, quindi, come, ad essere elemento dirimente della comunità di un coworking, non sia tanto la condivisione di una qualche forma di professionalità o condizione, quanto una forma di condivisione ideologica (Pais 2012), un atteggiamento diffuso in cui la collaborazione e la condivisione rappresentano i valori caratteristici di questa attività.

Come sostiene un'altra delle prime pubblicazioni del mondo dei coworking:

«What you're missing is your tribe. [...] Coworking is a state of mind, a community» (Kwiatkowsky, Buczynsky 2011)

Quello che questa letteratura sui coworking mette in evidenza, in sostanza, è che l'elemento valoriale è centrale nella definizione del coworking. Esso si manifesta in una determinata estetica e una atmosfera di lavoro che si trasferisce anche nelle relazioni di lavoro paritarie, informali, aperte al "gioco". Non si tratta quindi di una barriera ideologica esplicita, in cui la condivisione ideologica superi le considerazioni di carattere pratico strumentale dell'appartenenza al coworking, ma di uno stile chiaramente connotato socialmente che permea di sé anche le relazioni di lavoro, e che indirettamente influenza anche la partecipazione ai benefici della comunità (Bandinelli 2016).

Da questo senso di comunità riesce facile il passaggio all'altro elemento di distinzione del coworking che abbiamo individuato, quello della socialità. Se il lavoratore indipendente delle industrie creative è stato spesso dipinto come isolato e ripiegato su se stesso (cfr, ad esempio, Gurstein, 2001; Kjaerulff, 2010), il coworking si pone teoricamente come versione alternativa delle pratiche di questi mondi del lavoro e praticamente come tentativo di offrire una soluzione alle ambiguità della condizione di *freelance*. Nei coworking l'interazione tra i membri è esplicitamente riconosciuta come uno dei benefici e degli obiettivi stessi del coworking. Il coworking enfatizza forme di coordinazione sociale "light", suggerite da parole quali "curare", "catalizzare" (Hillman 2014), e favorita, come abbiamo visto, anche attraverso soluzioni architettoniche o spaziali, nonché grazie alla copresenza di spazi di svago (cucina, zone relax, ecc...). La partecipazione sociale è tipicamente incentivata attraverso una varietà di "piattaforme organizzative" (Parrino 2013), da social network interni, frequenti eventi sociali, newsletters, ed è spesso l'attività principale dei *coworking manager*, solitamente i proprietari o i gestori, che tendono a facilitare l'interazione e la conoscenza reciproca tra i membri e a volte anche la collaborazione professionale. L'idea di reintegrare una dimensione sociale all'interno del lavoro sta al cuore del coworking (Clark 2007), una socialità che, come abbiamo visto, è chiamata in causa in quanto elemento centrale per «lavorare meglio». Ma anche in questo caso, «lavorare

meglio» assume una pluralità di connotazioni diverse nel corso dei discorsi del movimento dei protagonisti.

Tara Hunt, una delle fondatrici di *Citizen Space*, ha descritto il coworking come una esperienza di *accelerated serendipity* (Hunt 2009) un'espressione che poi ha avuto molto successo nelle successive narrazioni del coworking. Questa socialità è quindi integrata all'interno della "produzione", ricalcando il modello della *common based peer production*, cioè un modello di produzione e distribuzione basato su una collaborazione non gerarchica e guidato da motivazioni che eccedono il semplice ritorno monetario (Benkler 2007; Kostatis, Bauwens, 2014).

Abbiamo cercato nel discorso finora intrapreso di mettere a fuoco i tratti unificanti del coworking, soprattutto facendo riferimento alla narrazione prodotta dagli stessi coworkers. Prima di andare avanti è opportuno ricordare che i tratti elencati costituiscono un *trait d'union* tra una serie di iniziative imprenditoriali che sotto altri punti di vista si presenta invece come difficilmente riconducibile ad un unico fenomeno. Inteso come impresa, il coworking spaces non ha un modello predefinito. Per quanto riguarda la forma giuridica con cui sono costituiti, i coworking presentano una varietà che copre tutto lo spettro che va dalla Società alla Associazione senza scopo di lucro. Se solitamente il prototipo del coworking prevede l'iniziativa di coworking manager che si uniscono in questa impresa di valorizzazione di uno spazio, non sono rari i casi di coworking aziendale (Pais 2013), ovvero di grandi firme che aprono o sponsorizzano spazi di coworking collegati al proprio settore produttivo, oppure di proprietà pubblica, o ancora su iniziativa delle organizzazioni sindacali. Alcuni sono pensati in network, reti o forme di *franchising*, come il network internazionale *Impact HUB* o la rete italiana *CoWo* che comprende più di 100 coworking space tra Italia e Svizzera. Dal punto di vista della gestione dello spazio, gli studi sui coworking identificano differenti modelli, innanzitutto in base alla gestione delle *skills*, individuando una differenza tra quelli «generalisti», il cui accesso è completamente libero a chiunque intenda affittare una postazione, e quelli «verticali» che invece cercano di specializzarsi in uno specifico settore di mercato (Pais 2012), operando una qualche forma di selezione sui soggetti in base alla professione o al progetto che hanno intenzione di realizzare. In questo caso l'obiettivo dei coworking manager è quello di affermare il proprio hub come luogo principe di creazione e innovazione per un determinato settore. Altri autori hanno individuato altre dimensioni, a partire dalla "visione" del management: i coworking space si possono così dividere fra spazi che enfatizzano i loro servizi in termini di infrastrutture offerte (per esempio servizi wi-fi, sale riunioni, occasioni di formazione, ecc...) e quelli che si descrivono esplicitamente in termini di rete di collaborazione, enfatizzando quindi la pratica collaborativa come scopo stesso dello spazio (Spinuzzi 2012; Colleoni, Arvidsson 2014); ancora, a questa tipologia si possono aggiungere i coworking orientati alla promozione di connessioni professionali tra i coworker e altri soggetti esterni allo spazio e quelli che si organizzano attorno a tematiche sociali o culturali specifiche, ad esempio la sostenibilità ambientale o le differenze di genere (Ivaldi, Pais, Scaratti 2018). Altra divisione possibile è quella che riguarda il tipo di lavoratore *target* dello spazio: così Arvidsson e Colleoni differenziano gli spazi dedicati agli

«imprenditori» da quelli che hanno come target i «social entrepreneurs» o «changemakers» (Arvidsson, Bandinelli 2013). Mentre nel primo caso viene enfatizzata la possibilità di fare impresa attraverso la collaborazione e la condivisione, utilizzando una concezione “ordinaria” di imprenditorialità, nel secondo caso, si enfatizza la necessità e la possibilità di creare figure imprenditoriali nuove che in qualche modo trasformino la produzione in un senso più sostenibile o equo. Così il coworking risulta un fenomeno variegato e complesso al cui interno è possibile imbattersi in realtà con differenze tra loro anche piuttosto marcate, tanto da mettere in dubbio che ci si trovi davanti ad un unico fenomeno (Spinuzzi 2012). Il tratto comune è appunto l’evidente *mélange* di pratiche differenti che si “nasconde” sotto l’espressione «riportare il sociale al lavoro».

Di fronte a questa molteplicità, che rimescola in maniera eterogenea fini e relazioni differenti, gli osservatori fanno riferimento, per riferirsi ai coworking, alla categoria di «terzo luogo» (Oldenburg 1989). Nella sua definizione di terzo luogo Oldenburg intendeva riferirsi a luoghi di incontro informale che seguono logiche differenti da quelle della abitazione privata (il «primo luogo») e del luogo di lavoro (il «secondo»): bar, *café*, biblioteche, ma anche piazze, mercati o centri ricreativi. I terzi luoghi rappresentano una “casa fuori dalla casa” e condividono con il coworking alcune dimensioni chiave, come l’accessibilità, l’attenzione per la condivisione di idee, il manifestarsi come luoghi accoglienti e confortevoli. In sintesi, la categoria di «terzo luogo» rende conto di quel «riportare il sociale nel lavoro» che sembra l’obiettivo esplicito del coworking. Tuttavia, i «terzi luoghi» di Oldenburg non sono siti per il lavoro produttivo, ma contesti che facilitano le relazioni sociali informali e l’engagement civico che favorisce un senso di “località” e forma la fondamenta per una sana cultura democratica. È questa socialità che si sviluppa nel coworking che è difficile mettere a fuoco: come nei terzi luoghi, anche qui c’è alla base un offuscamento dei confini tra spazi e tempi tradizionalmente separati, ma in questo caso è il luogo di lavoro che accoglie elementi (quel «sociale») che sembrerebbero appartenere a logiche differenti. In che modo dobbiamo concettualizzare le relazioni e i legami che si formano nei coworking?

1.2.4 Le relazioni del coworking tra socialità e produzione

Esiste ormai una recente ma discreta serie di studi che si è confrontata con questa “terzietà” del coworking, ovvero che ha cercato di mettere a fuoco questa “socialità reinserita nel lavoro” di cui il coworking è interprete. Se molti hanno ribadito la centralità di una certa etica del lavoro al fondo delle pratiche del coworking («co-working spaces reflect the collective-driven, networked approach of the open-source-idea translated into physical space» – Lange 2011:16), spesso gli studi hanno anche cercato di cogliere questa dimensione relazionale all’interno di pratiche organizzative che rendessero conto sia delle interazioni tra coworker sia le interazioni tra coworking e ambiente esterno.

In uno dei primi riferimenti accademici (Aguiton, Cardon 2007), la nascente

pratica del coworking era letta come espressione della crescente forza dei legami deboli (Granovetter 1973) e del loro funzionamento nelle dinamiche dell'interazione tipiche dei social network, in cui le opportunità di conoscenza, scambio e cooperazione dipendono dalla esposizione pubblica della propria "produzione individuale". In tale descrizione, le attività di coworking risulterebbero come una "traduzione" di tali pratiche generative di contatti in un luogo fisico, che apre lo spazio ad una nuova articolazione tra individualismo e solidarietà. A partire dal carattere produttivo di tali relazioni, la maggior parte degli studi si è avvicinata allo studio del coworking ponendo attenzione soprattutto alle dinamiche organizzative, ai processi di innovazione e di scambio di conoscenza. In quest'ottica, elemento discriminante diventano le pratiche che ogni coworking space mette effettivamente in campo. Capdevila, a partire dalla letteratura sui *cluster industriali* (Porter 1990) e sulla localizzazione delle dinamiche di innovazione, descrivere i coworking come *microcluster*: configurazioni intermedie tra aziende e *freelance* (Capdevila 2013:11) che coltivano la conoscenza radicata in contesti e relazioni locali. In quanto comunità organizzativa tesa alla creazione di collaborazione lavorativa, i coworking risultano una forma intermedia, una terza via organizzativa che non è basata né sul mercato né sulle gerarchie. Il punto centrale, in questo resoconto, sono le strategie in grado di favorire l'innovazione, che non risulta un effetto scontato della co-presenza e della vicinanza, ma esito ricercato dell'impegno ad attivare relazioni produttive. Da questo punto di vista, "modelli gestionali" della collaborazione diversi danno vita a risultati organizzativi completamente differenti: in un caso, la collaborazione può essere tesa semplicemente a ridurre i costi di transazione e operativi; in un altro, la collaborazione è diretta ad attori che cercano accesso a nuova conoscenza e risorse; in un terzo, l'organizzazione delle collaborazioni si concentra sui modi in cui comunità possa dare un risultato, per così dire, maggiore della somma delle sue parti – ad esempio perseguendo una specializzazione in un determinato settore (*ivi*). A conclusioni simili arriva Parrino (2013), facendo notare le considerevoli variazioni delle pratiche relazionali all'interno dei coworking e attribuendo queste differenze alle soluzioni organizzative del management, posizionato tra un ideale continuum che vede, ad un polo, la presenza di articolate piattaforme di strumenti e iniziative disegnate per la collaborazione, all'altro lato la totale assenza di questa offerte. Ne conclude che la mera co-localizzazione non sia sufficiente per lo sviluppo di relazioni e interazioni collaborative che guidino all'innovazione e che "le piattaforme organizzative" sono necessarie per facilitare le relazioni. Per far sì quindi che l'abitare un luogo di coworking comporti anche una attiva pratica di coworking, è necessaria quindi la produzione di particolari sforzi organizzativi, che mirino a trasformare una semplice comunanza in uno strumento per l'innovazione e la condivisione di esperienze, strumenti, relazioni.

Queste indicazioni di tipo organizzativo offrono vari spunti. Da un lato inquadrano l'idea del coworking come "acceleratore di serendipità" in una cornice un po' più concreta. Dall'altro, rimarcando la natura comunque di mercato degli obiettivi identificati, suggeriscono di mettere una particolare attenzione alla "nuance" con cui va guardata l'enfasi sulla socialità: una socialità le cui finalità

sono da rintracciare in processi di innovazione e di successo sul mercato. La socialità che ri-entra nel lavoro negli spazi di coworking, la sua atmosfera positiva e il suo ethos condiviso, sono, da questo punto di vista, prima di tutto un elemento organizzativo utile agli sviluppi produttivi.

Un altro filone di studi ha cercato di mettere a fuoco la particolarità delle relazioni che si creano nei coworking space a partire dal concetto di comunità, ad esempio facendo riferimento alle forme rintracciabili in altri gruppi professionali, utilizzando concetti come «comunità di lavoro» o «comunità collaborativa» (Rus, Orel 2015; Spinuzzi et al. 2019). Questa comunità che si costituisce come parte del processo produttivo (Arvidsson, Giordano 2013) è stata colta anche come effetto del particolare ruolo di *prosumer* che è affidato agli attori (Busacca 2015; 2016), a partire dalla sovversione del rapporto tra produzione e consumo contenuto nell'idea di *sharing economy* (Benkler 2004; Botsman, Rogers 2011): come comunità al lavoro, che scambia beni e servizi, i coworking rappresentano il luogo ideale dell'innovazione sociale (Busacca 2015). Ma agli stessi processi è possibile assegnare anche un giudizio negativo (Butcher 2013), di fronte ad una costruzione estetica e discorsiva della comunità messa al servizio essenzialmente dei propositi commerciali dell'impresa. A prescindere dagli accenti posti dai vari osservatori, l'elemento condiviso è che l'attività dei coworking metta in discussione la separazione teorica tra “comunità” e “organizzazione”.

1.2.5 Il lavoro nei coworking

La maggior parte degli studi sul coworking si concentra sugli aspetti organizzativi, cercando di cogliere i vantaggi che questa formula può produrre in termini di innovazione. Come abbiamo visto, questi studi offrono interessanti prospettive sul combinarsi di questo particolare incontro tra dimensione produttiva e dimensione sociale, evidenziando il ruolo ambiguo affidato alle relazioni sociali e alle modalità con cui la comunità si fa impresa. Un aspetto meno indagato, e importante, invece, per il percorso qui presentato, è costituito dalle specifiche relazioni che questa socialità del coworking intrattiene con le forme del lavoro indipendente contemporaneo. In questo paragrafo ci concentreremo su alcuni lavori che invece hanno inquadrato il coworking proprio a partire dalle specifiche esigenze di coloro che decidono di diventarne membri. All'interno della rappresentazione dei coworking un approccio del genere può aiutare ad evitare da un lato a “dare per scontata” la partecipazione dei coworking a processi di innovazione, dall'altro a togliere alla discussione sui valori quella dimensione volontaristica, ricollegando un determinato ethos alla condizione sociale che lo esprime.

Con il suo articolo *Working alone together*, esito di una ricerca sui coworking space di Austin (Texas), Spinuzzi (2012) è forse l'autore più citato a proposito di coworking. Nella analisi che Spinuzzi ne fa, al di là degli elementi valoriali espressi dai coworking manager e dai differenti assetti organizzativi, sono le esigenze dei coworkers a dare i contorni al contenuto dell'“attività di coworking” che si svolge all'interno di un coworking space. Sono quindi le differenti esigenze poste dalle

condizioni di lavoro di chi abita lo spazio a definire e strutturare i contorni che queste intraprese assumono. A partire da queste esigenze Spinuzzi individua due “configurazioni” che la collaborazione tende ad assumere nei coworking da lui analizzati. Nella prima, definita «good neighbors configuration», i coworker incontrano i loro clienti faccia a faccia e lavorano in parallelo, non in collaborazione: in questo caso la collaborazione non è focalizzata sugli obiettivi individuali, ma sul sostenere una relazione di “buon vicinato”, così che il coworking space possa al meglio supportare la performance parallela sul lavoro di ciascuno. Per inquadrare il fenomeno Spinuzzi fa riferimento al concetto goffmaniano di «gruppo di performance» (Goffman 1969): una «ribalta» professionale adatta a svolgere il proprio lavoro. L'altra configurazione viene invece definita «good partnership» e come si può immaginare coinvolge una collaborazione professionale diretta. Nella stessa logica di prima, questa collaborazione riguarderebbe il «retroscena» professionale: «As partners, these coworkers forged connections through their work lives as well as their social lives, and they treated the coworking space as the backstage for making these connections happen». Il coworking stesso diventa quindi una forma importante di generazione di opportunità professionali. Questa, secondo Spinuzzi, sarebbe la caratteristica principale di questi spazi, in un contesto in cui il lavoro indipendente diffuso tende ad organizzarsi sempre più nelle forme di molteplici iniziative imprenditoriali o micro-imprenditoriale, invece che di un semplice compito o prestazione da sottoporre al committente (Colleoni, Arvidsson 2014). In questo senso, il coworking space è uno spazio che offre la possibilità di organizzare un processo diffuso di produzione, tenendo sotto lo stesso tetto una serie di persone con diverse competenze e skills che fanno da supplemento ai diversi compiti richiesti dall'intrapresa di un progetto. Anche queste temporanee partecipazioni a progetti comuni sono in continua mutazione e rinegoziazione, confermando il carattere di necessità di quella reinvenzione costante che caratterizza i lavoratori creativi. Non più ora ad un solo livello di competenze, ma anche ad un livello organizzativo del processo creativo e produttivo (Rosler 2011). In questo senso, appare più evidente come il fenomeno del coworking sia da interpretare all'interno di una più generale trasformazione del lavoro verso una forma distribuita e autorganizzata (Gandini 2014).

Questi due aspetti sottolineano la centralità delle pratiche di networking nella vita lavorativa dei freelance e dei lavoratori indipendenti. L'importanza della dimensione “reputazionale” nel lavoro dei freelance e la sua relazione con lo sviluppo delle pratiche di coworking, è stata messa in evidenza in particolare da Gandini (2014, 2016). A partire dalla svolta che ai processi di costruzione della reputazione danno i nuovi strumenti di comunicazione digitale e la diffusione dei social media (Arvidson 2006), la questione della reputazione travalica l'importanza che essa ha da sempre assunto nelle forme di lavoro professionali. Se la reputazione è da sempre la risorsa del libero professionista, ciò che ora cambia è la necessità di “autopromozione del sé” costante, attraverso le interazioni quotidiane ed online: un'autopromozione che non passa tanto (o prevalentemente) da un determinato set di competenze riconosciute, quanto da una disponibilità ininterrotta ad essere sul

mercato, ad essere una identità vendibile. Questa è la risposta necessaria ad un mondo in cui la condivisione delle proprie reti lavorative è l'unico modo per restare a galla. Cooperare e mostrarsi cooperativi, con tutto il carico di «lavoro emotivo» (Hoschild 1983) conseguente, è la modalità di organizzare un lavoro disperso e privo di tutele.

Il nesso tra coworking e condizione socio-lavorativa dei coworker viene in primo piano in questa prospettiva e merita di essere precisato. In una analisi dei coworking milanesi, Arvidsson e Colleoni sollevano essenzialmente due punti a riguardo: il primo riguarda le competenze che entrano in gioco nella innovazione in una “economia dell’esperienza” (Pine, Gilmore, 1999) che riguarda non un sapere complesso, quanto la “raccolta” di un sapere già disponibile e la sua riorganizzazione in forme riconfigurate, in cui la gestione degli aspetti comunicativi, simbolici e relazionali risulta fondamentale – l’“essere collaborativo” fa appunto riferimento a questo: «il quadro che emerge non è quello di una “élite” creativa che svolge lavori di natura complessa e legata a competenze specifiche e specializzate. Al contrario, questi giovani lavoratori della conoscenza svolgono un lavoro piuttosto ordinario, in cui la competenza concerne la gestione e organizzazione dei contenuti» (Colleoni, Arvidsson 2014: 18). Il secondo riguarda il tentativo di superare gli elementi peggiori di un processo di de-istituzionalizzazione dello svolgimento della propria professione: sia quella che segna i processi di inserimento nel processo lavorativo (altamente istituzionalizzato nella “vecchia” grande organizzazione) sia quello del mantenimento di tale condizione, appunto mobilitando un sistema di relazioni e cercando di ricostruire quel capitale sociale che prima era “contenuto” nelle organizzazioni. Il punto di forza dei coworking è quindi questa redistribuzione di capitale sociale, per cui è necessario mantenersi disponibili e coltivare costantemente il proprio network, in un modo che rende indistinguibili le relazioni sociali e quelle lavorative (Wittel 2001). A sua volta lo scopo della comunità è proprio quello di mostrarsi adatta ad un nuovo “modo di produzione”, legato alla riorganizzazione del sapere raccolto da altri canali, in cui la condivisione di un atteggiamento collaborativo, uno stile di vita da creativo, di un *habitus*, diviene il principale strumento di produzione.

In questo contesto la costituzione di una atmosfera creativa, l’ingiunzione alla creazione di una «affettività positiva» (Arvidsson 2015) in una socialità compulsiva di natura strumentale (Bandinelli 2016) è una necessità per coltivare il proprio “capitale reputazionale”, che rappresenta la principale risorsa per stare sul mercato.

Unita all’attitudine imprenditoriale, con cui si riorganizza l’esercizio della propria prestazione lavorativa, questi tratti caratteristici completano così un percorso lavorativo svolto, da un lato, all’insegna della precarietà, dall’altro, di una ideologia dell’imprenditorializzazione di sé, che consiste in una narrativa legata alla flessibilità positiva, al personal *branding*, ovvero alla capacità di vendere se stessi, e soprattutto alla passione come motore motivazionale del lavoro (McRobbie, 2004).

Il coworking quindi si presenta come la risposta per organizzare un processo

lavorativo diffuso, lasciato fluttuante e incerto dal ritrarsi di quell'elemento strutturante, e dei processi produttivi e dei percorsi lavorativi, che sono le grandi organizzazioni ed esacerbato dalla tendenza ad una estrema individualizzazione, in cui le persone sono chiamate a farsi carico del lavoro della struttura. Un processo lavorativo diffuso, dicevamo, giocoforza informalizzato, che conduce ad una precarietà di reddito e di continuità delle esperienze lavorative, oltretutto essere esercitato in forme prevalentemente escluse da ogni tutela; e una risposta che mette in scena la ricetta neoliberale dell'imprenditorializzazione di sé: l'auto-organizzazione del lavoro indipendente nella forma del coworking, per quanto rimandi ad una riattualizzazione della cooperazione spontanea (Allegrì, Ciccarelli 2015), la declina proprio nella promessa di offrire più "occasioni di mercificazione" possibile, che sono attivamente cercate come promessa di un lavoro appassionante e *self-actualizing*.

Queste brevi riflessioni sul rapporto tra lavoro e socialità dei coworker aiutano a completare il quadro dei racconti sulla comunità e sull'innovazione, legando in maniera più stringente il coworking ad una condizione lavorativa e ad un preciso modo di organizzare la produzione. Ed è all'interno di questo quadro che è necessario procedere per mettere a fuoco il coworking a partire dalle esperienze di lavoro dei suoi protagonisti.

Dobbiamo però aggiungere una domanda per mettere a fuoco queste esperienze, e riguarda il rapporto tra posizione soggettiva dei coworkers e nuove modalità produttive: è possibile dedurre da queste forme di imprenditorializzazione di sé una adesione esclusiva a pratiche e a forme di soggettività neoliberali? Esiste uno spazio per considerare differenti modalità di abitare questo mondo del lavoro? È con questo obiettivo in mente che il capitolo successivo va alla ricerca di lenti teoriche che consentano di aprire uno spazio indagabile in cui far emergere eventuali pratiche diverse, connesse a diverse forme di percorso e di attribuzione di senso alla pratica lavorativa.

Capitolo 2

Quadro teorico di riferimento

2.1 Individualizzazione, lavoro e vita

2.1.1 Pluralizzazione delle forme e dei significati del lavoro

Questo capitolo si concentrerà su alcuni noti dibattiti coi quali la sociologia ha cercato di rendere conto dei cambiamenti in atto nel mondo del lavoro. Coerentemente con quanto argomentato finora, l'attenzione sarà rivolta a quei contributi che maggiore attenzione hanno prestato al versante soggettivo dell'esperienza lavorativa, attraverso i quali proveremo ad identificare un percorso che mostri come i cambiamenti produttivi e di organizzazione del lavoro si riflettano sia sulla pratica del lavoro che sulla “persona” del lavoratore, sui significati attribuiti al lavoro e sul rapporto che, attraverso di esso, si instaura tra individuo e società. Questo percorso ci condurrà ad indagare i cambiamenti del rapporto «lavoro-vita», intesi come spazi e tempi sociali i cui confini e le cui relazioni reciproche sono mutevoli nel tempo. La tesi sottesa è che alcune caratteristiche centrali del mondo dei *freelance* e delle “nuove professioni” indagate dal presente lavoro possano essere meglio comprese alla luce di cambiamenti di medio e lungo periodo attinenti a questo rapporto, che si configura come un nodo problematico – aperto a forme di “liberazione” come all'emersione di nuovi problemi, o, per usare un linguaggio più radicale, a momenti di soggettivazione e momenti di assoggettamento – e come area di indagine privilegiata per la comprensione dell'*esperienza* legata a tali forme di lavoro. L'obiettivo del capitolo è quello di presentare, di conseguenza, una serie di

Vincenzo Marasco, independent scholar, vice.marasco@gmail.com

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Vincenzo Marasco, *Coworking. Senso ed esperienze di una forma di lavoro*, © 2021 Author(s), content CC BY 4.0 International, metadata CC0 1.0 Universal, published by Firenze University Press (www.fupress.com), ISSN 2704-5919 (online), ISBN 978-88-5518-392-5 (PDF), DOI 10.36253/978-88-5518-392-5

approcci che concorrano a mettere a fuoco i processi di cambiamento in atto in questo rapporto. Per dirla in maniera sintetica, la direzione di questi processi spinge verso una erosione dei tradizionali confini che hanno organizzato, rispettivamente, tempi di vita e tempi di lavoro. Presi singolarmente, non si tratta di elementi inediti in sé e per sé, anche se forse è elemento di novità la loro maggiore diffusione, e sicuramente inusitata è la configurazione specifica che tutti assieme assumono, che dà forma ad una rappresentazione del lavoro certamente differente da quella tradizionalmente istituzionalizzata nelle società occidentali.

La modernità industriale ci aveva abituato ad una relazione tra lavoro e vita esplicitamente polarizzata. Sfera della vita e sfera del lavoro rappresentavano due ambiti della vita quotidiana separati, costituiti da spazi e tempi affatto eterogenei, dominati da logiche reciprocamente estranee. Per oltre un secolo, “modernizzazione” ha significato, per il lavoro, il progressivo affermarsi, per usare l’espressione weberiana, di una razionalizzazione – che ha avuto, nella produzione, la sua codifica nella fabbrica taylorfordista e nella espansione dell’agire burocratico amministrativo – che ha portato l’attività lavorativa a sradicarsi sempre più dalla sfera della vita quotidiana: nel corso di questo processo il lavoro ha assunto la forma sociale sempre più generalizzata di un agire tecnico astratto, indipendente dalla persona, e di un tempo soggetto a regole e a routine *altre* rispetto a quelle del tempo privato, intimo, familiare. Come ripercorso nel primo capitolo, questa situazione ha trovato nel periodo cosiddetto fordista la sua quadratura del cerchio, all’interno di un quadro istituzionale stabile, costituito dalla presenza grandi aziende, sindacati forti e dalla presenza del sistema di garanzie introdotte dallo stato sociale. Questo quadro istituzionale – qui rappresentato ingiustamente in forma sia univoca sia statica – ha permesso al lavoro di funzionare come principale elemento ordinatore della società, strumento grazie al quale ogni uomo sarebbe potuto essere «membro a pieno titolo della propria comunità», secondo la nota formula marshalliana (Marshall 1950). Proprio in virtù del ruolo sociale che svolgeva, tale rappresentazione del lavoro si estendeva ideologicamente ben al di là della reale estensione della grande fabbrica fordista, illuminando con la sua luce l’intero universo del lavoro: la grande fabbrica – e il lavoro in essa esplicitato – era il simbolo di tutto un quadro collettivo di istituzioni poste a garanzia dell’integrazione sociale.

Nel corso dello scorso secolo, questa immagine del lavoro ha cominciato a non riuscire più contenere una realtà che andava diversificandosi sempre di più. Gli ultimi trenta anni del Novecento hanno visto l’affermarsi di nuovi modelli produttivi, l’incorporazione delle nuove tecnologie della comunicazione nel lavoro – con le conseguenti ripercussioni sui contenuti del lavoro e sulla sua organizzazione –, e, infine, la crescita esponenziale delle forme di lavoro svolte al di fuori della forma tipica, quella della subordinazione “standard”. Lo sviluppo di queste trasformazioni, graduali e però inesorabili, è andato di pari passo con l’emergere di una serie di tentativi di comprendere il nuovo assetto che andava affermandosi: post-industriale (Touraine 1972; Bell 1973), post-fordista (Amin 1994; Piore, Sabel 1984), post-moderna (Lyotard, 1979; Harvey, 1990), tardo-moderna (o secondo moderna - Giddens 1990; Beck 2000b).

In questa sede, quello che ci preme è segnalare, pur brevemente, due dibattiti della sociologia del lavoro che ci aiutano a mettere a tema il rapporto tra «lavoro e vita» nel panorama delle trasformazioni contemporanee. Il primo riguarda l'evoluzione del lavoro, in particolare dei suoi contenuti, a partire dalla terziarizzazione e il conseguente ruolo che vengono a svolgere nel lavoro le componenti cognitive e relazionali, e riguarda così la figura tipica di questa evoluzione, quella del *knowledge workers*; il secondo è quello che si svolge attorno all'ipotesi di *fine del lavoro* (Rifkin 1995), che coinvolge direttamente il ruolo del lavoro nella società e la sua relazione quindi con altri tipi di attività.

Per quanto riguarda il primo dibattito, l'idea alla base è che una *società della produzione* sia stata sostituita da una *società dell'informazione*, in cui differente è il motore della crescita economica: come abbiamo visto (cfr § 1.1), in questa lettura, il centro del processo economico si sposta dalla conversione materiale di merci in altre merci alla manipolazione e lo scambio immateriale delle conoscenze e delle relazioni (Rullani 2004). Le implicazioni di queste tesi riguardano la contrazione del lavoro alienato ed eterodiretto tipico delle grandi organizzazioni, e l'espansione di forme di professionalizzazione del lavoro contemporaneo e di una "de-materializzazione" delle attività che lo compongono. Brevemente, quello che qui si vuole mettere in luce sono le dimensioni che riguardano i contenuti del lavoro. Da un lato alcuni studiosi hanno posto l'accento sulla tendenza alla professionalizzazione "generalizzata" del lavoro (Bell 1973), mentre altri hanno inteso inquadrare gli esiti di questo processo principalmente come l'emersione di specifici segmenti professionali, identificando nei *knowledge workers* una classe emergente di lavoratori (Florida 2002, Butera *et alii* 2008). Tale classe, assai variamente identificata, mantiene come comune denominatore quello di rappresentare tutte quelle professionalità aziendali rese centrali dal nuovo ruolo strategico che nel mondo della produzione giocano la conoscenza e le competenze simboliche. L'affermazione di una *knowledge based economy* coincide quindi con la nuova centralità di tutti quei settori professionali accomunati dal ricorso alla conoscenza come caratteristica principale del proprio ruolo nel processo lavorativo (Butera, Donati, Cesaria 1997; Brint 2001; Florida 2002; Butera *et alii*, 2008).

La letteratura a sostegno di queste tesi non è stata certo esente da critiche, soprattutto a partire dal carattere vago che in essa mantiene la concettualizzazione della conoscenza; l'idea stessa di una *knowledge based economy* è stata in realtà giudicata ambigua, per l'assenza di contorni definiti che la differenzino da altre fasi dello sviluppo (Sassen 1991) e per l'oscurità connessa all'idea di conoscenza come strumento analitico (Brint 2001). Ciononostante, questi lavori ci aiutano a mettere l'accento sulle conseguenze che un aumento della componente cognitiva del lavoro produce, sia dal punto di vista dei cambiamenti organizzativi che della riorganizzazione delle identità professionali. Certo, anche da questo punto di vista non sono mancate analisi di segno completamente opposto, che segnalano come in questo processo di terziarizzazione si assista più che altro ad un processo di *de-skilling* del lavoro, in cui è il lavoro di servizio dequalificato a crescere, in assenza oltretutto di quelle difese e tutele, e di quella centralità, di cui aveva goduto il lavoro industriale. In generale, ci pare di poter dire che l'ipotesi di una

professionalizzazione generalizzata del lavoro risulti particolarmente ottimistica e che, del resto, non trovino riscontro alcune delle dimensioni redentriche che parte di queste analisi affidano al lavoro con elevato contenuto di conoscenza. Tuttavia, queste considerazioni non devono oscurare il fatto che, a partire dai nuovi contenuti principalmente di conoscenza e relazionali, uniti al cambiamento delle modalità di esercizio di molti lavori, uniti cioè a quel fenomeno di “esternalizzazione delle identità professionali” di cui abbiamo parlato nel capitolo precedente, si sia prodotto – almeno in alcuni frammenti del mondo del lavoro – un cambiamento del rapporto delle persone con le loro attività professionali e del ruolo di queste all’interno della vita individuale. È infatti a partire da questo ruolo della conoscenza – che si esprime materialmente anche in una differente combinazione delle attività che compongono il lavorare – che ha trovato spazio una riflessione sul diverso ruolo giocato della dimensione soggettiva del lavoro: un lavoro che passa per un maggiore coinvolgimento personale, una identificazione coi contenuti della propria professionalità, che ri-articola il rapporto del lavoratore con la propria attività e coi propri tempi, in un parziale aumento del proprio controllo. A partire proprio dai contenuti e dalle modalità di organizzazione di un lavoro della conoscenza, si diffonde sempre più un modello di *lavoro creativo* (Florida 2002) che ha come promessa quella di riconfigurare il rapporto tra l’uomo e la sua attività. In questo quadro, la valorizzazione del lavoro come fonte di creatività e mezzo per la realizzazione di sé diventa la caratteristica fondamentale del *knowledge worker* (Hochschild 1997, 2006; McRobbie 2016). Come cercheremo di argomentare successivamente, la riorganizzazione della produzione al fine di mettere a valore le competenze immateriali è uno dei tasselli che vorremmo chiamare in causa per argomentare in favore di uno “scivolamento” della vita all’interno del lavoro.

L’altro dibattito a cui abbiamo fatto riferimento è quello che viene solitamente indicato con il nome della tesi di *fine del lavoro*, formulata da Rifkin (1995). Al centro di questo dibattito stavano tre questioni correlate: quella, di nuovo, dell’aumento della componente di informazione e conoscenza della produzione, quella della diminuzione del tempo di lavoro all’interno della vita delle persone e, conseguentemente, quella del suo ruolo nella società come strumento centrale di coesione sociale e di costruzione di processi identitari.

Per Rifkin, la presenza di tecnologie sempre più sofisticate porterà «la nostra civiltà sempre più vicina ad un mondo senza lavoratori» (Rifkin 1997: 15)⁴, e la conseguente sostituzione dell’uomo con le macchine condurrà ad una ridefinizione del ruolo della persona e del lavoro in una società in cui non esiste più occupazione di massa: è insomma all’interno di questo venir meno del ruolo centrale del lavoro che si cerca di trovare nuovi spazi per pensare opportunità e responsabilità sociali in un mondo “senza lavoro”. Altri autori hanno invece argomentato come non fosse tanto il lavoro in sé, quanto il lavoro industriale ad avviarsi verso la sua fine (Gorz

⁴ Quello della sostituzione dell’uomo nei processi produttivi è un tema che ricompare con pervicace ricorrenza. Qui basterà citare la recente pubblicazione in italiano del best seller di Martin Ford, *Il futuro senza lavoro* (2017, Milano: Il Saggiatore).

1992, 2003). A partire da queste trasformazioni, e del conseguente aumento della disoccupazione, gli individui – questa la tesi – sempre più si trovano a cercare fuori del lavoro le loro fonti di identità e di appartenenza sociale, e proprio la riduzione del tempo di lavoro consentirà di riorientare le energie verso attività più soddisfacenti al di fuori del mercato. Per Gorz quindi il problema che si pone nella società futura è come far sì che il tempo sottratto al lavoro e quindi alla razionalità economica possa venir impiegato per attività non economiche, e quali invece possano rientrare nell’ambito della razionalità economica senza perdere il loro senso (1992: 148). Su posizioni simili si ritrova anche Méda (1997), la cui analisi si dipana attorno al concetto di «disincanto del lavoro» – ovvero la necessità superare la funzione simbolica centrale che esso assume nelle nostre società – per sviluppare, in una società che assiste alla sua continua diminuzione, altre forme di socialità e di espressione (Gosetti 2004).

Per Beck (2000b), la questione non si pone tanto nei termini di una fine del lavoro, quanto di crisi del suo ruolo – a partire dalla deregolamentazione e flessibilizzazione dei rapporti e della conseguente generalizzazione del rischio. Sono questi aspetti a mettere in crisi l’assetto istituzionale che organizzava il discorso sul lavoro; al suo posto, Beck argomenta a favore di una «società multiattiva», in cui si cerchi di conciliare istituzionalmente le diverse componenti: vita, lavoro, sfera degli affetti, azione politica. D’altra parte, altri autori che pure hanno argomentato in termini di individualizzazione, hanno sottolineato soprattutto la frammentazione e l’individualizzazione delle carriere e delle identità dei lavoratori, lamentando la perdita di importanza da parte del lavoro come dimensione di coesione sociale nel mondo contemporaneo a favore di altri meccanismi identitari, e concentrandosi sulle conseguenze problematiche di questo processo (Sennett) o sul ruolo di integrazione sociale, e dei suoi complicati effetti, assunto dalle dinamiche del consumo (Bauman).

Benché con posizioni molto diverse tra loro e finanche interpretazioni opposte – che vanno dalla nota tesi della fine del lavoro di Rifkin (1995) fino all’idea di un “lavoro senza fine” (Cohen 1999) –, ciò che è interessante sottolineare ai fini del nostro percorso è come molti autori abbiano visto, nei recenti cambiamenti, la possibilità di una “liberazione dal lavoro” – variamente declinata, attraverso un utilizzo differente del tempo di vita –, mentre altri abbiano in qualche modo suggerito possibili strade di “liberazione nel lavoro”, volendo con questo riassumere tutte quelle tesi che hanno inteso leggere in questi cambiamenti, più che una riduzione del tempo di lavoro *tout court*, una possibilità di rivalutazione interna al lavoro grazie al nuovo assetto produttivo e una permeabilità del lavoro alle competenze vitali e personali del lavoratore (Gorz 1992). Più che all’idea di *fine del lavoro* in sé e per sé, queste riflessioni ci spingono a riconsiderare il ruolo del lavoro nelle società contemporanee e a guardare alla sua ibridazione con altre forme di “attività”. Può essere, a sua volta, utile esplicitare la differenza da queste posizioni della tesi, peraltro meno convincente, che “trasporta” questa perdita di centralità sul livello individuale, per generalizzarla: come sottolineato da molti lavori, la dimensione lavorativa e professionale continua a giocare un ruolo fondamentale all’interno della vita degli individui che non sembra diminuire ma

anzi, aumentare, di fronte ai processi di precarizzazione della vita lavorativa (Castel 2004, 2009; Maestripieri 2010). Rileviamo quindi che il lavoro ha perso il ruolo centrale di architrave che il Novecento gli aveva assegnato, e, pur tuttavia, rimane elemento chiave – anche, e proprio, laddove problematico (Sennet 1998) – del sistema dei valori e delle identità individuali, in cui ruolo occupazionale o collocazione professionale restano una fonte di valutazione e di identificazione sociale.

Come si configura quindi il rapporto tra individuo, lavoro e società ora che il vecchio modello legato al progetto fordista appare definitivamente tramontato? All'interno di questo dibattito, in maniera molto schematica potremmo rinvenire tre posizioni. La prima si concentra sul tempo libero, che incorporerà sempre più la dimensione della costruzione dell'identità personale. Una seconda vede nella crisi della razionalità strumentale la chiave per costruire una riappropriazione di senso nei diversi spazi sociali. Il processo si associa ad un progressivo «disincanto» (Mèda) del lavoro e il tempo liberato in questa prospettiva viene indagato alla ricerca di altri spazi, prima oscurati dal tempo di lavoro; per dirla in breve, oltre la società del lavoro non c'è una società del tempo libero, ma nuovi modi di rendere vitali nuovi spazi sociali. Una terza nega che il lavoro sia finito, ma anzi, si trova ad acquistare un nuovo valore positivo, anche rispetto ai nuovi contenuti qualificanti e si passa dalla società del lavoro a quella dei lavori in un quadro di pluralizzazione dei lavori concreti.

Provando a tirare le fila per quanto riguarda gli obiettivi di questo nostro lavoro, possiamo concludere così. Sicuramente il presente ci appare agli occhi sprovvisto di una immagine univoca del lavoro, una figura che, come quella del salariato fordista, fungesse da metonimia per tutto quell'insieme di attività che costituiscono il lavoro umano. L'erosione di questa figura segna anche la fine del suo ruolo di immagine centrale, lasciando sul panorama contemporaneo l'immagine della «scomposizione del diamante del lavoro» (Bonomi 2010). Pluralizzazione del lavoro significa non solo moltiplicazione delle forme di rapporto di lavoro, ma anche la diffusione di processi che tengono assieme fasi ad alta qualificazione con fasi di lavoro neotaylorizzato; la presenza di catene transnazionali che connettono lavoro postfordista, lavoro fordista e lavoro pre-fordista; infine, come detto, sul versante biografico, processi di deistituzionalizzazione di una “carriera lavorativa” in favore di percorsi “singolari” e individualizzati. Ma nella misura in cui *una* figura del lavoro cessa di occupare il centro della scena o, per dirla con Boltansky e Chiappello, di fornire la base per il «regime di giustificazione» del capitalismo contemporaneo, nella misura in cui è possibile guardare a quel mondo prima unitario con, appunto, «disincanto», è possibile immaginare che i tre scenari descritti precedentemente non si escludano a vicenda: perdita della centralità del lavoro rispetto ad altri tempi di vita, riarticolazione dei tempi e delle attività e una nuova centralità del lavoro descrivono quella pluralità di atteggiamenti riscontrabili nelle plurali esperienze biografiche di lavoro.

Certamente il lavoro contemporaneo offre, nel suo nucleo centrale, opportunità di gratificazione nuove, che consentono una lettura in cui «il significato e la realtà del lavoro» si trasformano «da pura prestazione strumentale ad attività significativa

per sé e per la società» (La Rosa 2002). E viene giustamente notato come sia adesso questa qualità del lavoro ad essere al centro della «giustificazione» del «nuovo spirito del capitalismo» (Boltansky, Chiappello 1999). Più che generalizzare una nuova immagine del lavoro però, sembra opportuno coglierne gli effetti in una nuova riorganizzazione del rapporto tra lavoro e vita. Nel prosieguo del capitolo quindi, cercheremo di illustrare una chiave di lettura di questi cambiamenti a partire dal concetto di individualizzazione, per poi andare a guardare più da vicino alle promesse di autorealizzazione contenute in questa immagine del lavoro e alle sue, evidenti, ambiguità.

2.1.2 Processo di individualizzazione e lavoro

La lente concettuale principale del quadro interpretativo che guida il presente lavoro è costituita dal *processo di individualizzazione*. Lo scopo di questo paragrafo sarà cercare di illustrare come – in relazione ai contributi e ai dibattiti richiamati in precedenza – il concetto di individualizzazione si presti a cogliere, dal versante biografico, sia la dimensione della pluralizzazione delle forme di lavoro, aiutandoci quindi ad evitare una versione unilaterale dei cambiamenti che lo investono, sia la dimensione del mutamento del rapporto soggettivo con questa sfera dell'esperienza. In particolare, il tentativo è quello, attraverso il ricorso al processo di individualizzazione, di dare di tali cambiamenti una interpretazione che lasci lo spazio per fare emergere una pluralità di modalità di significare spazi e tempi di lavoro così riconfigurati. Esso consente meglio di altri approcci di porre l'accento sull'ambivalenza di questi mutamenti disegnando un campo aperto di tensioni che trovano all'interno della biografia il luogo della loro manifestazione. Gli approcci che richiameremo successivamente, all'interno del nostro percorso, andranno rivisti alla luce di questa lettura del processo di individualizzazione, integrandosi con esso⁵.

Il concetto di individualizzazione ha una lunga storia nel pensiero sociologico, ed ha rappresentato uno degli strumenti cardinali con cui la teoria sociale ha cercato di mettere a fuoco le modificazioni del rapporto individuo-società con l'avanzare della modernità. Insieme a *secolarizzazione* e *razionalizzazione*, ha costituito il modo con cui i sociologi classici hanno raccontato il processo di sradicamento delle forme tradizionali di appartenenza e di affiliazione che ha accompagnato l'avvento della modernità. Esso cerca di cogliere dal lato soggettivo-biografico il venir meno di alcuni processi di determinazione ascrivibile, vincoli e costrizioni esterne, legate

⁵ La fecondità di questa chiave di lettura è sembrata valida a prescindere dal più ampio quadro di “proposta teorica” (e “politica”) in cui autori cui soprattutto si deve il ritorno in auge del concetto di individualizzazione come chiave per comprendere i cambiamenti in atto nella modernità, quali Giddens e Beck, situano la loro lettura del processo generale; nonostante, quindi, le analisi di Giddens e Beck si situino, per riprendere i termini usati nel paragrafo precedente, in qualche modo *oltre* il lavoro, laddove l'analisi che intendiamo svolgere si concentra al contrario sul ruolo preponderante che il lavoro assume nei vissuti individuali.

a configurazioni sociali precedenti. La modernizzazione, in questo doppio movimento di crescita della divisione del lavoro sociale e di accentramento del monopolio della forza legittima nelle mani di un potere centralizzato, nel momento in cui differenzia le forme di vita e rimanda ad un livello più distante e più astratto le catene di interdipendenza (Elias 1990) , «produce una triplice individualizzazione: *sganciamento* dalle forme e vincoli sociali storicamente precostituiti, nel senso di contesti tradizionali di dominio e di sostegno (affrancamento), *perdita delle sicurezze tradizionali* in riferimento alla conoscenza pratica, alla fede, alle norme guida (disincanto); e un nuovo tipo di legame sociale (dimensione del controllo o della reintegrazione)» (Beck 2000a).

Da questo punto di vista, il concetto rappresenta un processo di lungo periodo aperto ad una pluralità di letture. È lo stesso Beck (*ivi*: 185), a definire l'individualizzazione come «un concetto sovraccarico di significati, ambiguo, frainteso, forse addirittura un non-concetto, che però rinvia a qualcosa di importante». Senza volere farsi carico dello scioglimento di queste ambiguità, ci interessa fare qui fare chiarezza per evitare alcuni noti fraintendimenti, e poi provare ad evidenziare in che modo «quel qualcosa di importante» cui rinvia, possa essere aiutarci nell'obiettivo di questo capitolo.

In quanto espressione di un processo di modificazione del rapporto individuo-società, in un primo senso, il concetto di individualizzazione rimanda ad una corrispondenza tra direzione del processo di cambiamento dei rapporti sociali e cambiamento della struttura della personalità, ovvero quei cambiamenti nel sentire, nel regolare la distanza tra gli esseri umani, e nel trasferimento di forme di controllo da agenzie esterne all'individuo ad agenzie interne che appunto sta alla base della costruzione del soggetto moderno e della relativa geografia degli spazi sociali (privato/pubblico). Esso non riguarda cioè un processo immanente della coscienza, ma un modificarsi delle strutture delle configurazioni sociali in cui gli uomini sono inseriti: è quindi un processo, sempre aperto a cambiamenti di direzione, in cui, storicamente, all'integrazione sociale in unità sempre maggiori corrisponde, per dirla nuovamente con Norbert Elias, una modificazione dell'equilibrio tra «identità io» e «identità noi». Per quanto scontato, è importante, almeno brevemente, insistere sulla dimensione definitivamente sociale di questo processo, insistenza che può aiutare ad evitare alcuni equivoci che accompagnano spesso l'utilizzo del concetto di individualizzazione. Spesso e volentieri, talvolta in maniera implicita, il suo significato finisce per essere appiattito su quello di "individualismo" o, al contrario, su quello di una generica "autonomia individuale": non è questo il caso. Nel primo caso, ci stiamo dimenticando che non è affatto detto che da «modi di socializzazione» (Beck 2000a) segnati da una minore influenza di agenzie e istituzioni "tradizionali" sorgano personalità "individualistiche", benché questo nesso sia stato rilevato (ad esempio Lasch - 1981, nella sua analisi di quella che definisce una «cultura del narcisismo»); nel secondo, che assumere che ad ogni «affrancamento» corrisponda *ipso facto* una maggiore autonomia decisionale, o un maggior controllo di un essere umano sulla propria esistenza, rimanda ad una

antropologia piuttosto semplificata⁶. Segnaliamo qui, pur brevemente, questi “equivoci” poiché essi spesso ritornano all’interno poi delle valutazioni che si danno rispetto al panorama lavorativo contemporaneo (Laurent 1993, Rinaldi 2014). Detto altrimenti, vorremmo inquadrare l’individualizzazione – concetto appunto controverso e con significati pluristratificati anche all’interno del pensiero sociologico – come chiave di lettura per l’analisi piuttosto che come diagnosi del presente assai diffusa, con valutazioni tanto positive quanto pessimistiche (per non citare che due esempio tra i molti, Lipovsky 2007 e Sennett 1974).

Più recentemente, il concetto di individualizzazione è ritornato uno strumento fondamentale nella riflessione sulla tarda modernità o sul passaggio da una prima modernità ad una seconda modernità (Giddens, Beck, Bauman). In questa lettura, una rapida progressione del processo di individualizzazione appare come l’effetto di una “radicalizzazione” della modernità, che genera una accelerazione di quei processi che implicano lo scollamento tra le determinazioni ascritte e la costruzione della propria identità. Con individualizzazione si intende così cogliere il risvolto «sogettivo-biografico» di questa radicalizzazione.

In che modo questi processi riguardano i cambiamenti del lavoro finora raccontati? In questa sede ci concentreremo brevemente su questa domanda, facendo particolare riferimento al lavoro di Beck. Nella lettura della seconda modernità proposta da Beck un ruolo centrale è assunto dal concetto di «rischio». Se il movimento principale che ha accompagnato l’affermarsi della modernità è quello di un aumento della razionalità, la seconda modernità coincide con il momento in cui questo stesso movimento produce effetti non più controllabili: nella scienza, nelle tecniche e anche nel rapporto della società con se stessa. In questo senso è una radicalizzazione della modernità più che un venir meno delle sue premesse (o delle sue promesse), in cui gli esiti della stessa razionalizzazione diventano sempre meno prevedibili, rompendo l’equilibrio sociale e simbolico su cui si reggeva la “solidità”, per dirla con Bauman, della prima modernità. Senza entrare nello specifico dell’idea di *Risikogesellschaft* (Beck 2000a), qui intendiamo porre l’accento su di uno dei momenti più significativi della architettura concettuale predisposta da Beck: quello di un processo di erosione dei fondamenti istituzionalizzati che nella modernità accompagnavano l’individuo nelle proprie decisioni biografiche. Ci troviamo davanti a quello che Touraine definisce un processo di *deistituzionalizzazione*, che si traduce in una costante perdita di forza normativa delle istituzioni, i cui effetti si manifestano in una crisi dei sistemi di riferimento costruiti nella modernità e nelle relative appartenenze collettive degli individui. Il concetto di rischio rimanda a questa situazione di “incertezza” in cui ha luogo l’azione sociale, che riguarda l’ambito istituzionale come quello personale, che avviene in un quadro di «disintegrazione delle certezze della società industriale e, al tempo stesso, la necessità di trovare e inventare nuove certezze per se stessi e gli altri facendo a meno di quelle vecchie» (Beck, Giddens, Lash, 1994: 14). Questa situazione di “rischio diffuso” si traduce in un particolare esperienza del sé. Il punto centrale nell’analisi di questi autori, per

⁶ Su questo tema, collegato al tema del lavoro, si può ad esempio vedere Cella 2006.

quanto ci riguarda, è l'importanza che viene ad assumere la «biografia». Centralità della biografia significa che essa diviene l'ultimo cardine della riorganizzazione di un senso della vita sociale che non può più essere demandato ad altre istituzioni centrali della prima modernità. L'unità del mondo della vita degli individui

non è più compensata da un'unità sociale di riferimento nella sfera della vita culturale. Per esprimersi in termini assai schematici, il posto dei ceti di tipo premoderno non è più preso dalle classi sociali, il posto dei legami di classe non è più preso dalla stabile cornice di riferimento della famiglia. È la singola persona che diventa l'unità di riproduzione del sociale nel mondo della vita, ovvero, la famiglia come penultima sintesi di situazioni di vita tra le generazioni e i sessi si frantuma, e gli individui dentro e fuori la famiglia diventano gli attori del loro sostentamento mediato dal mercato (Beck 2000a: 188)

Così, il ruolo che prima era svolto dai vincoli e dalle forme di vita “tradizionali” (classi sociali, famiglia mononucleare) è preso da agenzie e istituzioni secondarie, «che plasmano la biografia dell'individuo e rendono la persona dipendente dalla moda, dalle relazioni sociali, dalle congiunture economiche e dai mercati» (*ivi*).

In sostanza, l'individualizzazione si configura come un processo che, proprio mentre realizza una pluralizzazione delle forme di vita, dovuta all'allontanamento delle prescrizioni di precedenti istituzioni di socializzazione, produce al contempo una standardizzazione, accentuando la dipendenza delle biografie da altre dinamiche istituzionali: questo vale in modo diverso per il mercato, il denaro, il diritto, la mobilità, ecc... Individualizzazione significa, quindi, altresì, che «le situazioni individuali che vengono a determinarsi sono interamente dipendenti dal mercato».

In questa lettura, lo sviluppo del processo di individualizzazione rende la biografia delle persone sempre più staccata da determinazioni prestabilite e sempre più aperta al carattere aleatorio delle loro decisioni, senza che questo renda gli esseri umani maggiormente padroni del proprio destino. All'interno di questo quadro si situa la riflessione di Beck, Giddens e Lasch sul concetto di *riflessività* (1994). Al di fuori di forme di comunità e di istituzioni che ne delimitino i parametri, le biografie individuali vengano costruite riflessivamente: le decisioni sull'istruzione, sulla professione, sul lavoro, sul luogo di residenza, sulla persona da sposare, sul numero di bambini, con tutte le decisioni secondarie che a loro volta implicano, non solo possono, ma *devono* essere prese, in un processo che utilizza il proprio percorso biografico come centro di riferimento. Anche là dove la parola decisioni può apparire troppo altisonante, perché non sono presenti né una coscienza né delle alternative, l'individuo deve pagare per le conseguenze delle decisioni non prese.

Il risultato, rispetto alla prima modernità è che se «ancora Weber poteva dire che quest'ultima consisteva nel passaggio “da un mondo del destino a un mondo della scelta”, gli sviluppi ulteriori sono tali da far parlare di un “obbligo di scegliere”» (Jedlowsky 2003). Gli individui si sono visti “costretti” a diventare il centro della gestione della propria vita, assumendo soggettività multiple e

mutevoli. Si tratta di una trasformazione sociale complessa e ambigua. Più che un aumento di libertà, possiamo pensare l'individualizzazione come una richiesta istituzionalizzata di farsi carico di sempre più parti di sé e del proprio percorso, ovvero di parti precedentemente affidate da istituzioni:

Ciò che viene richiesto è un dinamico modello di azione per la vita quotidiana, che abbia il suo centro nell'Io e che gli attribuisca e gli apra opportunità di azione, in tal modo consentendo di lavorare sensatamente sulle possibilità emergenti di decisione e di progettazione in merito alla propria vita (Beck 2000a: 196)

In questo senso sociologico appunto individualizzazione non significa che l'individuo sia più autonomo, nel senso di libero da fattori esterni che limitano le sue capacità di scelta. Quello che cambia non è l'inserimento nel contesto sociale, ma la natura del legame sociale. È qui che, per Beck, diventa sempre più importante la biografia come cellula minima di reinterpretazione di quel legame. La costruzione della propria biografia diventa un obbligo – fonte di responsabilità e ansia – attraverso la quale ci si confronta con le situazioni esterne che appaiono sempre più come “problema individuale”.

In generale, quando si parla di individualizzazione del lavoro si fa riferimento alle dinamiche di pluralizzazione delle forme, dei contenuti e dei percorsi di lavoro. Ci si concentra cioè sulla dinamica di destandardizzazione e deistituzionalizzazione che ha investito il lavoro contemporaneo. Da questo punto di vista, ricollegandoci al filo argomentativo sviluppato dai teorici dell'individualizzazione, il superamento del “modello fordista” si manifesta come appunto un trasferimento di rischio, un trasferimento di rischio dovuto allo sgretolamento della rete istituzionale cui è affidata, in qualche modo, la delega del rischio individuale. L'epoca della flessibilità si caratterizza per essere un'epoca di redistribuzione “verso il basso” della gestione dei rischi: da un lato il rischio verso il mercato era delegato all'impresa, dall'altro era delegato all'azione sindacale come tutela collettiva. La continua ricerca di flessibilità si traduce invece nell'alta mobilità del lavoro contemporaneo, che costringe i lavoratori a confrontarsi sempre più con un mercato “esterno”, in cui a partire dalla propria professionalità (Supiot 1997) sono chiamati ad attraversare contesti produttivi e forme contrattuali differenti. Assistiamo ad una forma di destrutturazione del percorso classico della carriera (Sennett 1998) - in cui il lavoratore, una volta entrato in una organizzazione, era inserito in un percorso di stadi ascendenti rigidamente fissati dentro un mercato, per così dire, “interno” – che si traduce anche in una diversificazione delle traiettorie professionali di lavoratori che sempre più devono muoversi appunto su un mercato esterno, costruendo da sé il proprio percorso lavorativo. Il rischio è in qualche modo scaricato dalla organizzazione e rimandato alle capacità del singolo (Bauman 2002). Allo stesso modo questo processo – che è al contempo una destandardizzazione e una deistituzionalizzazione delle forme e dei percorsi lavorativi – ha chiaramente indebolito anche l'altro lato della gestione del rischio, quello dell'efficacia della tutela del lavoro da parte degli attori collettivi. Insieme alla crisi anche dei sistemi di welfare ciò ha prodotto quella che

appunto si può definire una spinta sociale all'individualizzazione (Beck 2000a), in cui il soggetto sempre più dipendente dalle "sue" capacità (studi, relazioni, ecc...) e sempre più dipendente esclusivamente dal mercato del lavoro "esterno", vive una situazione in cui l'unica soluzione è quella di far fronte agli eventi personalmente – in cui si cercano soluzioni individuali a problemi collettivi.

In sostanza, quando parliamo di individualizzazione del lavoro non stiamo semplicemente mettendo l'accento sulla pluralizzazione delle forme, degli orari, dei contenuti del lavoro rispetto ad un universo in cui il lavoro aveva, almeno idealmente, *una forma* unica e condivisa; stiamo anche parlando di uno "scaricamento" organizzato delle dimensioni della scelta e della narrazione da livelli collettivi (l'organizzazione, il sindacato) a livello individuale. È, appunto, anche qui in ballo una relazione individuale col mercato che definisce non solo la pluralità ma la centralità "dell'elemento biografico" come momento di riproduzione dell'ordine sociale. È proprio nel lavoro, cioè, che l'uomo individualizzato deve farsi carico del suo racconto personale.

Ma c'è ancora qualcosa in più che può essere messo a fuoco a partire da questa centralità del rapporto sempre più individualizzato col proprio percorso professionale. Il processo di individualizzazione complica il rapporto lavoro-vita dal quale siamo partiti, in quanto ne destruttura i tempi, "confondendo" tempo di vita e tempo di lavoro – attività e lavoro, tempo libero e lavoro – e si esprime anche in un rapporto più "intimo" (Gregg 2011) con un lavoro il cui senso deve ora essere iscritto sempre più all'interno della propria biografia, e sempre meno all'interno di *un* contesto organizzativo. È quello che Heelas (2002) definisce l'irrompere di una "cultura della vita" nel lavoro: una "vita" intesa come valorizzazione di una interiorità che diviene fonte di significato in una modernità in cui le istituzioni riescono sempre meno ad essere efficaci contenitori di senso: «people have been 'thrown back' on themselves as the key source of significance» (*ivi*, 92).

2.2 Discussioni sul lavoro creativo

2.2.1 La creatività come ideologia

Alla luce di quanto detto, sempre più, al lavoro – o almeno ad alcune forme di lavoro – viene chiesto di essere il momento centrale di articolazione del senso per queste biografie deistituzionalizzate. Sempre più al lavoro è chiesto di essere dimensione significativa, attività in sé e per sé gratificante nella vita degli individui. Abbiamo visto come la crescita del contenuto relazionale e di conoscenza e la dimensione sempre più immateriale del lavoro abbiano fatto immaginare la possibilità di un'età nuova in cui all'interno del lavoro diminuisse la dimensione di costrizione e di alienazione e crescesse invece una dimensione espressiva, via via che all'interno dei processi produttivi aumentavano gli spazi di autonomia dei lavoratori. È all'incrocio tra questi due fenomeni che si situa per il lavoro la possibilità di una nuova lettura, un nuovo "senso", che vada a sopperire alla destrutturazione dei significati sociali e delle istituzioni che li sorreggevano

che attorno ad esso aveva costruito la prima modernità.

In questo paragrafo cercheremo di inquadrare alcune delle principali letture che connettono questo passaggio con i cambiamenti legati alla soggettività dei lavoratori. Il tentativo maggiormente di successo di inquadrare in una lettura altamente positiva le potenzialità di questo lavoro che si “personalizza” e il loro effetto sulla soggettività lavorativa è stato senz’altro quello legato al concetto di *creatività*. Questo strumento concettuale disegna un mondo in cui il lavoro, liberato dai precedenti vincoli, si avvicina alla persona manifestandosi come fonte di espressione delle sue potenzialità e caratterizzandosi tendenzialmente come un regno non già di necessità, ma di libertà e di esplorazione di sé.

In una certa misura esso rappresenta la diretta continuazione del dibattito sui *knowledge workers* e sulla *knowledge society*, ma in misura ancora maggiore di quanto le analisi sui *knowledge workers* abbiano espresso, esso sposta l’asse sulla dimensione emancipativa di queste forme di lavoro, allargando lo sguardo anche alla dimensione dello stile di vita e alle caratteristiche antropologiche della “classe creativa”. Proprio questo aspetto sottolinea così il sempre maggiore ruolo della vita nel lavoro. Se il dibattito sui *knowledge workers* e sul lavoro cognitivo apriva a nuove figure professionali, lo spazio delle organizzazioni prima (Butera 1998), e quello del “nuovo lavoro autonomo” (Bologna, Fumagalli 1997) poi, sollevando la questione in maniera problematica la questione dell’emergenza di nuove figure soggettive del lavoro, la letteratura sul lavoro creativo ha, almeno inizialmente, fatto propria *la cultura del nuovo capitalismo*, per dirla con Sennett (2006), in cui il lavoro come *espressione di sé* segna il passaggio ad un lavoro praticamente esente della sua dimensione costrittiva, alienante, problematica. E questo passaggio avviene proprio in virtù del diventare esperienza di vita del lavoro, del suo confondersi con lo stile di vita della *classe creativa*.

La fortuna di questa espressione è dovuta al *best seller* di Richard Florida (2002), che può quindi essere considerato l’autore paradigmatico di questa prospettiva (che raccoglie comunque in termini sociologici il crescente peso che la creatività aveva da tempo assunto nel *management* - ad esempio, Amabile 1996 - e nella teoria economica). Benché il principale intento del lavoro di Florida sia quello di individuare la relazione tra professionisti creativi e crescita economica, nel farlo ci fornisce i contorni dello stile di vita e di lavoro di quella che per lui appunto costituirebbe una nuova classe. Il nostro interesse a riguardo è dato proprio da questo stile *antropologico* (Formenti 2008) di costruzione della classe seguito da Florida, legato ad un atteggiamento nei confronti del lavoro di tipo appunto espressivo. Benché le tesi relative alla *classe creativa* siano state attaccate su molti fronti, esse sono per noi motivo di duplice interesse: da un lato, la centralità che assumono in questa lettura i valori, gli atteggiamenti e i significati che si raccolgono attorno al lavoro dei creativi; dall’altro per la curiosa elusività con cui avviene di fatto la descrizione del lavoro creativo e delle sue condizioni in questi racconti della creatività. A ciò si aggiunge l’influenza e l’ampia diffusione, anche fuori del mondo accademico, che il lavoro di Florida ha avuto, che fa della sua versione di classe creativa la più rappresentativa; per queste due ragioni, ci sembra un buon punto per esemplificare alcuni “effetti” di una certa versione della

creatività.

Il primo punto che ci interessa fare emergere, dicevamo, è come la creatività, proprio nel rapporto tra espressione di sé e lavoro, esprima una tensione che proprio il racconto principale della creatività tende a nascondere. Benché non l'unico, come dicevamo, il testo di Florida si presta piuttosto chiaramente ad esemplificare una strategia argomentativa per mezzo della quale, grazie al riferimento alla creatività, ogni problematicità sostantiva legata al lavoro venga sottaciuta. Ovviamente dobbiamo tenere a mente che lo scopo di Florida non è tanto quello di descrivere il cambiamento dell'organizzazione e del contenuto del lavoro, quanto quello di descrivere una relazione tra "popolazione creativa" e crescita economica delle città; eppure ci sembra qui di poter ravvedere una tendenza per cui il "contenuto creativo" funzioni come tecnica retorica che consente di esimersi da qualunque analisi delle pratiche di lavoro, come se rendesse autoevidente il proprio carattere liberatorio.

Il lavoro creativo viene presentato come il luogo dove si realizza una nuova configurazione di valori post-materialistici a lungo identificati con la nuova classe media emergente dei knowledge workers. Il punto come dicevamo è il rapporto tra lavoro e stile di vita. Questa la descrizione del creativo al lavoro in un salone di bellezza, nelle parole di Florida:

Sure, the pay isn't as good, but the environment is more stimulating. It's more flexible; it's clean; you're scheduled to meet your clients and then left alone with them, instead of grinding away to meet quotas and schedules with bosses looking over your shoulder. You get to work with interesting people and you're always learning new things, the latest styles. You get to add your own touches and make creative decisions, because every customer is a new challenge, and you're the one in charge. When you do good work, you see the results right away: People look good; they're happy. If you are really talented, you can open your own salon. Maybe even become a hairdresser to the rich and famous. (Florida 2002: 86)

Come notano Hesmondalgh e Baker «questa è una descrizione altamente inverosimile del lavoro in un qualsiasi salone di bellezza» (2011: 5, *trad. mia*). Ma non è la scarsa congruenza con la realtà di per sé a dover colpire. Piuttosto, è innanzitutto il fatto che in questa descrizione si descriva una sorta di ideale del lavoro creativo: autonomia gestionale, indipendenza dal controllo, con gratificazione immediata, coinvolgente e aperto allo sviluppo professionale, espressivo in quanto personalizzato, come una sfida. In questo percorso, in quanto "creativo" e in quanto "espressione di colui che lo svolge", il lavoro smette di essere problematico, perde *immediatamente* quelle caratteristiche costrittive e alienanti che il vecchio lavoro "esecutivo" portava con sé. È questa depoliticizzazione del lavoro che colpisce della discussione sulla creatività. Qui ci interessa segnalare che le tesi che si rifanno a questa idea di creatività tendono a descrivere questi lavori come immediatamente desiderabili, come «as intrinsically self-actualizing and meritocratic; and of workers as a 'creative class' marked by (relative) affluence, diversity and the pursuit of an experience oriented, elite-consumerist lifestyle» (Arvidsson, Malossi 2010: 2). Esse

non solo mirano a promuovere alcune professioni come volano per la crescita, ma a dipingere questi lavori come desiderabili non solo per i benefici economici, ma anche perché offrono maggiore capacità di autorealizzazione attraverso lo sviluppo di una “personalità imprenditoriale”.

As paradigms of entrepreneurial selfhood, 'creatives', as they are now labelled, are the apple of the policymaker's eye, and are recipients of the kind of lip service usually bestowed by national managers on high-tech engineers as generators of value. Art products are the object of intense financial speculation; cultural productions are top hit-makers in the jackpot end of the economy; 'cultural districts' are posited as the key to urban New Prosperity; and creative industries policy is embraced as the anchor of regional development by governments around the world on the lookout for a catch-up industrial plan. In the business world, creativity is viewed as a wonderstuff for transforming workplaces into powerhouses of value, while intellectual property – the lucrative prize of creative endeavor – is increasingly regarded as the 'oil of the 21st century'. (Andrew Ross, intervista citata in Gills, Pratt 2008)

La seconda cosa da far notare è che questo lavoro – dal punto di vista del soggetto – sembra coinvolgere uno specifico tipo di lavoratore. Menger (2006) ha discusso il ruolo del lavoratore artistico all'interno del discorso creativo, come mito grazie al quale l'artista riconferisce vigore alla vecchia leggenda della “creazione” come comportamento anticonformista, intimamente personale, opposto all'utilitarismo che domina i rapporti commerciali. L'artista risulta da questo punto di vista il soggetto ideale del lavoro del tardo capitalismo, abituato a condizioni di estrema flessibilità, autonomia, unico responsabile del suo percorso e pronto a trattare il proprio lavoro come missione. Il tradizionale profilo dell'artista – mosso solo da necessità interiori e adattabile alle circostanze – sta divenendo una immagine di riferimento nelle narrazioni sul *knowledge work*, e il lavoro contemporaneo sembra immerso in un processo di «artistizzazione del lavoro» (Aaster 2011):

il suo mito contribuisce infatti a formare un idealtipo di professionista con elevato commitment, e d'altra parte restituisce ai “creativi” le monete simboliche (prestigio, appartenenza ad ambienti interessanti, dimensione “autoriale”) che lo ripagano dei sovente negativi bilanci economici. Il lavoro dei “creativi” offre infatti modelli “positivi” che combinano autoimprenditoria e coinvolgimento personale, senso di sfida, disponibilità a mettere a disposizione il capitale umano generico e biografico. (*ivi*: 21-22)

È il passaggio che Boltansky e Chiappello hanno individuato come nuova cultura manageriale che ha accompagnato l'emergere del «nuovo spirito del capitalismo», con la sua incorporazione, appunto, della «critica d'artista». La “creatività” insomma ha quindi un suo risvolto normativo, una sua funzione giustificativa, in un amalgama – dalle dosi mai chiaramente determinabili – di etica

libertaria e individualismo di mercato, attraverso il culto dell'autonomia. Il lavoro è costruito come desiderabile, un luogo di libertà in opposizione alla organizzazione fordista strutturata dalla disciplina, da un tempo alienato, da obiettivi che riguardano l'organizzazione e non il singolo. Al suo opposto, un'organizzazione a rete, orizzontale, basata sullo scambio tra pari, e abitata da soggetti autonomi.

In questa forbice s'inquadra la sfida della creatività: da una parte ideologia di destrutturazione del patto novecentesco tra economia e società, dall'altra formidabile dispositivo per la creazione di forme di "riconoscimento per opposizione" (rispetto al modello organizzativo burocratico e routinario) delle vite messe al lavoro nella produzione di contenuti, idee, simboli, segni, format, ecc...»
(*ivi*: 21)

Possiamo dire che, nella versione floridiana, il lavoro non è più oggetto di indagine: scompaiono le condizioni di lavoro, rimane solo il suo contenuto (creativo) e il suo effetto (sviluppo economico e città tollerante). L'effetto generale di questa "ideologia della creatività", è una sorta di oscuramento, con in cui il concetto di "creatività" è chiamato a riassumere in sé e ad esaurire i contorni di una complessa pratica sociale quale è il lavoro: la creatività diviene un effetto retorico, dal carattere autoevidente, in grado di indicare sia il contenuto del lavoro che la dimensione antropologica ("l'essere creativi") di chi lo svolge, lasciando in uno sfondo indistinto sia la condizione sociale dei soggetti che le effettive pratiche con cui questo contenuto viene organizzato nel processo lavorativo e nei conflitti ad esso collegati. Ed è proprio questo suo rapporto con "la vita" ad essere invece oggetto di analisi nelle critiche.

2.2.2 Lavoro creativo tra autorealizzazione e autosfruttamento

A dispetto dell'immediatezza della relazione che una versione un po' feticistica della creatività (Hesmondhalgh, Baker 2011) ha stretto tra "lavoro liberato" e "lavoro come espressione di sé", molte scuole di pensiero hanno cercato di offrire una diversa genealogia di questa "liberazione", mettendone in luce i limiti, e un numero ormai nutrito di ricerche nelle «industrie creative» ha mostrato le molte controindicazioni a cui va incontro il soggetto creativo. In questa sezione esploreremo questo corpus di idee, concentrandoci su quelle che sono naturalmente più vicine ai nostri obiettivi (lasciando, per esempio, da parte le critiche, pur importanti, che partono dalla *political economy* – Miège 1989, Ryan 1992, Garnham 1990, 2005). Ci concentreremo prima su alcuni contributi che forniscano differenti chiavi di lettura della implicazione del soggetto nei processi di lavoro e poi sulla serie di ricerche sul lavoro creativo, che provengono principalmente dagli studi culturali. Un primo filone che inquadra il rapporto individuo, lavoro e società è quello che coglie questo processo alla luce degli studi foucaultiani sulla «governamentalità neoliberale» (Foucault 2004; 2005; 2009). Nel suo tentativo di riformulare una concezione del potere che prescindesse dalla catena normativa

«sovrano-diritti-sudditi», Foucault aveva individuato nella formula di un «governo del vivente» l'espressione della razionalità che sosteneva le tecniche di governo contemporaneo. A monte della sua indagine, come è noto, c'è una concezione di potere non come una «proprietà», ma come qualità di ogni relazione, e a valle, per così dire, c'è quindi l'indagine sulle modalità con cui determinate «pratiche di governo» abbiano l'effetto proprio di produrre – piuttosto che inibire – una determinata soggettività.

Al centro del suo lavoro in *Nascita della biopolitica* (2005), uno dei corsi che Foucault tenne al *Collège de France* negli ultimi anni della sua vita, si situa il passaggio tra una governamentalità liberale ad una neolibérale, la cui razionalità va ricercata in un progetto di «generalizzazione della forma dell'impresa all'interno del corpo sociale». Se questo è il centro del neoliberalismo, la ricerca da intraprendere è proprio quella dei dispositivi atti a produrre un soggetto coerente con questo progetto, un soggetto imprenditore di se stesso, tracciando una genealogia che fa della nozione di lavoro come mezzo di espressione di sé lo strumento della soggettività neolibérale per eccellenza. Nella lettura schumpeteriana che Foucault riprende, l'impresa non è infatti solamente l'unità del freddo meccanismo della razionalità strumentale e della competizione, ma anche una forma vitale che coinvolge l'attiva partecipazione dell'essere umano, dello stesso individuo nei suoi tratti più creativi e personali. In questo senso, una organizzazione del sociale basata sull'applicazione della nozione di impresa è affatto differente dall'immagine dai tratti alienanti dell'adesione al mercato che vede individui come attori atomizzati intercambiabili (Bandinelli 2016; 2020). La categoria dell'impresa funziona come schema per tradurre il campo dell'economia in quello del sé, trasformando il sé in una forma di capitale e l'attività economica in una attività auto realizzante e produttrice di sé: le capacità umane – manuali, cognitive, tecniche e creative – divengono capitale umano, in quanto inseparabile dalla persona che lo possiede e “utilizzate” come forma di capitale in quanto messe al lavoro dal lavoratore stesso in vista di una entrata. Il salario diventa così il ritorno di un investimento. In questa versione per il lavoro c'è bisogno di una riconcettualizzazione della soggettività del lavoratore che deve pensare se stesso come possessore di certi attributi che deve “gestire” in una maniera profittevole: così il lavoratore ci appare come una impresa di se stesso.

Gli autori che hanno inteso leggere la società contemporanea a partire dall'idea di «governamentalità neolibérale» sottolineano principalmente il carattere depoliticizzante di questo effetto sul soggetto. Collassato in una interpretazione economica del proprio essere, l'imprenditore di se stesso non può essere altro che un soggetto atomizzato che rifiuta di sottoscrivere ogni tipo di contratto sociale (Dilts 2011) e che mette a repentaglio le condizioni per la coesione sociale (Lazzarato 2009). L'organizzazione del sé e della società nella forma dell'impresa corrisponde alla cooptazione delle istanze di libertà e di autonomia all'interno dei meccanismi di disciplina e di controllo. La ridefinizione del lavoro come mezzo per l'individuo di capitalizzare il proprio sé implica la sussunzione della libertà individuale nei meccanismi del mercato. L'ideologia dell'autorealizzazione è così

depoliticizzata:

The remodelling of the subjective experience of the self around an economic notion of enterprise subtly alters and depoliticises conventional notions of individual autonomy. Individual autonomy becomes not the opposite of, or limit to, neoliberal governance, rather it lies at the hearth of disciplinary control. (McNay, 2009: 62).

Il suo obiettivo non è più liberare i desideri dalle costrizioni della disciplina borghese, ma realizzare quei desideri nella forma molto materiale del denaro, dell'avanzamento di carriera e del successo (Bandinelli 2020). In questa versione, il soggetto al lavoro è messo nella condizione per cui esprimere se stesso coincide con l'essere vendibile sul mercato; le possibilità di parola di questo soggetto sono limitate al suo valore di scambio. In questo senso «imprenditorializzazione di sé» e «lavoro come espressione di sé» non solo coincidono fra loro, ma coincidono a loro volta con un appiattimento delle proprie potenzialità e, soprattutto, della propria identità, su ciò che è vendibile. Al contempo, lavorare in questo regime significa produrre un determinato sé; il lavoro diviene il luogo in cui è richiesta - in cui viene costruita - non solo una «competenza», ma una determinata «soggettività», e le dinamiche lavorative divengono dispositivi di produzione di questa soggettività.

Attraverso il processo di imprenditorializzazione del sé - in cui il lavoro diviene luogo di costruzione e veridificazione del sé - si realizza quello slittamento del significato del lavoro da luogo dell'alienazione, del compito ripetitivo, dell'assenza di investimento personale, per essere ridefinito e riorganizzato come parte di un continuum attorno a cui noi tutti cerchiamo di realizzare noi stessi come particolare. Questa umanizzazione del posto di lavoro è stata centrale nella riorganizzazione del management, che, al di là delle differenze tra scuole di pensiero è stato concorde nel focalizzarsi sulla «produzione e regolazione di una particolare soggettività basata sul lavoro» (DuGay, 1996: 59).

Il punto centrale di questo intervento del management è stato quello di fare del sé uno spazio di intervento, qualcosa che deve essere prodotto in accordo coi bisogni dell'azienda. I lavoratori sono incoraggiati ad esprimere se stessi, ad esser indipendenti, ad attivarsi in attività di auto-correzione e scambio reciproco (Newton 1995). Autonomi, auto regolantesi, produttivi. Un rimodellamento di sé che diventa parte dei compiti da realizzare al lavoro, che diventa così ben altro che una espressione di sé e ricorda più una serie di skills che devono essere imparate e impiegate: «per essere occupabile ognuno deve condurre se stesso e avere uno stile di vita in armonia con il mercato» (Lazzarato 2009: 127). In tale contesto “sii te stesso” assume il carattere dell'ingiunzione, piuttosto che un richiamo a un principio di autodeterminazione. Il proprio stile di vita e la propria identità divengono la principale caratteristica venduta dal lavoratore: il processo di mercificazione di sé è ormai contenuto nelle pratiche e nei discorsi di *self-branding*. Il *brand* di ognuno serve come dispositivo per il management e la comunicazione del proprio valore e della propria identità sul mercato del lavoro (Marwick 2013; Arvidsson, Bandinelli 2013; Arvidsson et. al. 2016). Allo stesso

tempo, il fallimento a possedere, promuovere e vendere la propria identità può determinare la propria esclusione o marginalizzazione nel mercato del lavoro.

I lavoratori imprenditorializzati devono diventare abili a «gestire se stessi» e la propria vita sociale, cognitiva, emozionale, così da renderla vendibile per il mercato. Per dirla con McRobbie: «devono diventare le loro stesse micro-strutture, devono fare il lavoro delle strutture da soli, che in cambio richiedono la pratica intensiva di automonitoraggio o “riflessività” (McRobbie 2002: 518)». In questo senso, la dimensione di riflessività e monitoraggio di sé diviene non solo una richiesta esplicita che viene fatta agli individui; ma il metro di valutazione di tale attività riflessiva è, in ultima analisi, il mercato. Ciò che c’è in gioco in questa forza lavoro altamente individualizzata che si impegna in pratiche di lavoro altamente de-spazializzate, e che devono venire a patti con la carenza di organizzazioni strutturate e sicurezza sviluppando capacità multi-tasking e adattandosi alla casualizzazione del mercato del lavoro, è appunto una gestione del sé come soggetto capace di imprendere su se stesso, ovvero di essere vendibile.

I contributi che partono dalle analisi di Foucault sulla governamentalità neoliberale, e quindi del lavoratore come imprenditore di se stesso, mostrano quindi due aspetti centrali dei processi di cambiamento del lavoro. Entrambi sono collegati al nuovo peso che assume la soggettività all’interno del processo lavorativo. Da un lato mostrano come il lavoro come espressione di sé mostri l’altra faccia della medaglia nel lavoro come commercializzazione del sé. Ovvero, e più precisamente, come l’espressione di sé di cui il lavoro in tempi di imprenditorializzazione del sé può farsi carico è quella che coincide con il campo del mercato. In cui il mercato diviene l’unico luogo di conferma e o meno del sé dell’individuo.

In secondo luogo, fatto per noi centrale, il lavoro coincide la produzione di (una determinata) soggettività. Ovvero che alla base di quella promessa di un lavoro espressivo, realizzante, *creativo*, vi sia non tanto un cambiamento dei contenuti del lavoro in sé e per sé, quanto la richiesta di un nuovo tipo di “disponibilità soggettiva”, prodotta attraverso una modifica delle relazioni di potere e di controllo in cui il lavoro è inserito. Una diversa gestione del sé e un processo di messa in forma del sé che il lavoro imprenditorializzato si porta dietro, in cui il sé appare come oggetto di un lavoro di gestione e “cura” per risultare significativo *sul* mercato. In questo processo si mette in luce come nel lavoro contemporaneo auto-realizzazione e auto-sfruttamento siano due facce dello stesso dispositivo, il lavoro espressivo, autoimprenditorializzato, creativo.

Una diversa forma di ragionamento sul lavoro contemporaneo si concentra sui costi di un lavoro che, nel suo inglobare elementi di gioco, piacere, impegno espressivo, penetra sempre più in parti dell’esistenza finora “al di fuori del mercato”. È questo il percorso di Arlie Hochschild, che cerca di cogliere il costo dell’intersecarsi di vita e lavoro a partire dalla dimensione emotiva, con l’idea di *lavoro emozionale*. Con il termine *emotional work* Hochschild (1979) aveva inteso porre l’attenzione sociologica su quella sfera di gestione delle emozioni dipendente dalla struttura sociale. Nella versione di Hochschild, il lavoro emozionale è definito come la gestione e manipolazione delle emozioni al fine di controllare l’emissione

di determinati segnali, e si caratterizza per essere una attività che «richiede il coordinamento di mente e sentimento e talvolta attinge a una fonte del sé che consideriamo come parte profonda e integrante della nostra individualità». Con il concetto di *emotional labor* (1983), proposto all'interno di una indagine sul lavoro delle hostess di una compagnia aerea, intendeva invece porre l'attenzione sullo stesso tipo di gestione delle emozioni messo in opera invece sul posto di lavoro, in accordo con le aspettative dei datori di lavoro. In questo caso, il maggior debito di Hochschild è nei confronti del noto lavoro di Wright Mills (1951) sui colletti bianchi. Mills aveva messo in luce come i tratti intimi dei lavoratori entrassero a far parte della sfera dello scambio, dando vita a ciò che egli vedeva come «un mercato delle personalità». Rispetto a Mills, l'aggiunta di Hochschild sta, coerentemente con i suoi lavori precedenti, nell'aver posto al centro la dimensione attiva di questo lavoro emozionale coinvolto nella commercializzazione delle emozioni. Ciò che in Mills appariva esclusivamente come un semplice atto di manipolazione, negli studi di Hochschild appare come una attività che richiede abilità, competenze e anzi una certa maestria. Questa riconfigurazione ha per noi due aspetti importanti, che valgono anche rispetto a quanto detto sul lavoro affettivo. Il primo è che identificando le emozioni – e la loro eventuale commercializzazione – come uno spazio di gestione gli studi di Hochschild offrono una chiave per l'analisi dei processi stessi di lavoro in cui è messa in scena questa vendita, rendendo possibile guardare ai momenti di contrattazione, di contrasto o di fuga, che si svolgono attorno a queste pratiche. Il secondo invece è che, al contrario della versione di Mills, questa pratica di lavoro emozionale ha un effetto costitutivo sul soggetto che la mette in opera: il processo di lavoro così, diviene un processo di soggettivazione, che ha effetti profondi sulla personalità. Secondo Hochschild la commercializzazione delle emozioni non ha a che fare con il “sembrare essere”, ma con il “diventare”, il lavoro ha a che fare non solo con “l'uso” della personalità, ma anche con la sua “produzione” (Weeks 2007): «[s]eeming to ‘love the job’ becomes part of the job”; but what is more, “actually trying to love it, and to enjoy the customers, helps the worker in this effort» (Hochschild 1983: 6).

Per usare le sue parole, non c'è in ballo solamente la recitazione superficiale, ma anche una «recitazione profonda». In questo caso quindi, l'attenzione è posta non tanto sulla dimensione dello sfruttamento, quanto su quella dell'alienazione, anche se la rigida distinzione pubblico privato da cui fa dipendere, in una vena marxiana, questa costruzione dell'alienazione risulta difficilmente sostenibile, quantomeno in una versione rigida, alla luce della confusione delle linee tra pubblico e privato che lei stessa ha posto nel suo lavoro (Weeks 2007; Hesmondalgh, Baker 2008, 2011). Il farsi sempre più spazio degli aspetti emotivi si collega nel percorso di Hochschild al sovvertimento delle relazioni casa lavoro, in una nuova geografia degli spazi sociali in cui «il lavoro diventa casa e la casa diventa lavoro» (1997).

Il lavoro di Hochschild offre la possibilità di indagare gli effetti di questo rimescolamento dei confini all'interno dei concreti processi lavorativi e al contempo di farlo lasciando aperta la porta all'ambivalenza di questo movimento,

rimandando a differenti pratiche di management delle emozioni e analizzando i meccanismi messi in atto dal soggetto per difendersi dalla sensazione di estraneazione.

Abbiamo così preso in esame alcuni degli approcci che dipingono con una versione più complessa e problematica del “lavoro come espressione di sé” e del rapporto vita-lavoro all’interno della società contemporanea. All’interno di queste narrazioni, le stesse dinamiche che conducono settori del lavoro contemporaneo ad un maggiore investimento di sé, ad una maggiore assunzione di responsabilità e autonomia, ad un utilizzo delle proprie capacità più personali – siano esse competenze e relazioni sociali o forme di intelligenza emotiva – nel momento in cui offrono maggiori possibilità di realizzazione dall’altro mostrano nuove forme di assoggettamento, sfruttamento e alienazione. Al contempo abbiamo cercato di mettere in luce, all’interno di ogni approccio, le implicazioni tra i cambiamenti nella struttura della produzione e la produzione di soggettività. In questo senso, ci sembra si possa riassumere che la crescente autonomia del lavoro si configura, più che come una “liberazione” dagli elementi di comando e disciplina tipici del lavoro che vogliamo “tradizionale”, come una forma di «controllo sociale attraverso auto controllo» (Elias), che significa guardare al lavoro mantenendo l’attenzione su come, ancora, soggettivazione e assoggettamento (Foucault) vadano di pari passo e quali conformazioni assumano per effetto di quella «individualizzazione istituzionalizzata» (Beck). Nell’analizzare quindi le forme di *knowledge work* all’opera nei coworking, dobbiamo tenere presente non solo il lato emancipativo, che lega il lavoro creativo all’autorealizzazione, all’innovazione e alla tolleranza, ma anche le modalità di gestione dei rischi connessi a queste forme di lavoro. L’obiettivo era quello di fornire delle lenti per uscire da una visione appunto depoliticizzata del lavoro in cui – in quanto esperienza personale, individualizzata e creativa – perdesse il suo carattere costrittivo nonché strutturante.

2.2.3 Uno sguardo empirico al lavoro creativo

A decostruire questa versione esclusivamente liberatoria di lavoro creativo concorre anche, a partire soprattutto dagli inizi del nuovo millennio, un crescente numero di ricerche sociologiche tese ad indagare esplicitamente le pratiche di lavoro nelle “industrie creative” (Adkins, 1999; Banks, 2007; Batt et al., 1999; Blair, 2003; Blair et al., 2003; Deuze, 2007; Gill, 2002, 2007; Gottschall, Kroos, 2007; Jeffcutt, Pratt, 2002; Markusen, Schrock, 2006; McRobbie, 1998, 1999, 2003, 2015; Mayerhofer, Mokre, 2007; Neff et al., 2005; Perrons, 1999, 2002, 2003; Pratt, 2002; Pratt et al., 2007; Ross, 2003; Taylor, Littleton, 2008a, 2008b; Ursell, 2000).

Il primo aspetto d’interesse di queste ricerche risiede, per noi, nell’ampio materiale di tipo quasi etnografico che forniscono sulle pratiche di lavoro nei settori della creatività. Possiamo notare che, contrariamente all’attenzione che la creatività ha ricevuto in quanto *asset* economico, le specificità di questo tipo di lavoro sono diventate oggetto di analisi solo di recente, probabilmente sia per quell’aria *glamour* che il lavoro nei settori creativi ha di per sé, e che ha portato a

sottovalutarne l'analisi, sia per una certa tradizione marxista che ha prevalso all'interno dello studio delle industrie culturali, e che era portata a tenere in poco conto «analisi delle condizioni lavorative, considerando il lavoro come generale luogo di sfruttamento» (Banks 2007; Hesmondhalgh, Baker 2011). Anche in questo caso, è stato necessario che la tradizione degli studi culturali incontrasse le prospettive analitiche provenienti dai lavori di Foucault, che ha fornito a questi studiosi per indagare le dinamiche di potere all'interno dei luoghi di lavoro.

Guarderemo selettivamente alcuni di questi contributi particolarmente significativi per il nostro lavoro. Uno dei contributi pionieristici sul lavoro nei settori creativi è quello di Gillian Ursell (2000), che si interroga sul tema del “consenso” nei luoghi di lavoro nel settore dei media, a partire dalla letteratura marxista (Burawoy 1979). Il dilemma è quello di una situazione in cui le evidenti politiche di riduzione del costo del lavoro e disconoscimento delle pratiche sindacali in atto nel mondo dei media si presterebbero ad una lettura classica marxista legata allo sfruttamento. Ma questo è in contrasto con l'atteggiamento individuale dei lavoratori, caratterizzato da una intensificazione del processo di “auto-mercificazione” cui volontariamente si sottopongono: lavorando spesso in forma freelance questi lavoratori sono chiamati ad organizzare il proprio stesso mercato del lavoro. Per rendere conto di quello che lei definisce “apparente volontarismo” fa riferimento alle teorie foucaultiane per cui il desiderio soggettivo di autorealizzazione viene legato alle aspirazioni alle aziende di produttività ed efficienza. Il processo di individualizzazione delle pratiche lavorative non produce una qualche forma di liberazione, ma l'autonomia coincide immediatamente con la sussunzione.

Analizzando invece come la strutturazione del mercato delle occupazioni creative venga organizzato sempre più attraverso il ricorso a micro imprese o a forme di autoimpiego, McRobbie (2002) fa notare il tratto utopistico del tentativo di dipingere il mondo del lavoro come un mondo di entusiasmo e di piacere. Riprendendo Sennett (1998), McRobbie sottolinea il carattere di auto-responsabilizzazione dei singoli e quindi l'auto-colpevolizzazione che ne deriva non appena qualcosa, e succede spesso, va storto. La critica di McRobbie è quindi diretta all'ideologia di un lavoro come luogo dell'espressione di sé, come dispositivo per ricollocare le responsabilità dei fallimenti legati ad una situazione di precarietà al livello personale e individuale.

Sempre sui «costi nascosti» della nuova cultura del lavoro, si sofferma l'analisi di Andrew Ross (2004) sui luoghi di lavoro della *Silicon Valley*, e sul loro volto umano, ovvero sulla costruzione di una organizzazione e di una cultura aziendale che, rispetto all'immagine dell'impresa consueta, favoriscono l'apertura, la collaborazione e il *self-management*. Il tema dell'autosfruttamento e del consenso è posto qui però come maggiormente legato ad una invasione da parte del lavoro dei tempi di vita, e alla crescente confusione tra *work* e *leisure*. Il tema della “invasione” del tempo di lavoro su altri tempi è del resto argomento di riflessione negli studi sul lavoro. Se, da un lato, alcuni studi si concentrano sui nuovi conflitti tra famiglia e lavoro (Olson-Buchanan, Boswell 2006; Voydanoff 2005, Glavin, Schieman 2012) e sul conseguente problema di coordinazione dei

tempi, quello che questi contributi mettono in luce è invece il venir meno dei confini e la difficoltà a interpretare dove finisce l'uno e comincia l'altro: un tema reso ancor più significativo al momento in cui il lavoro, grazie alle nuove tecnologie, può direttamente uscire dalle organizzazioni. Pratt e Jarvis (2006), in una indagine sui New media a San Francisco, affrontano il tema dello «straripamento» del lavoro mettendo in collegamento i processi di esternalizzazione che riguardano i settori del lavoro professionale con lo «straripamento» del tempo di lavoro nei tempi e negli spazi privati. Con la propagazione del lavoro al di fuori dei confini dell'azienda, conseguente ad una riorganizzazione dei processi produttivi per progetti, il lavoro va ad invadere gli altri spazi e tempi per cui la casa non è più semplicemente un luogo “esterno” al lavoro né il rifugio di un tempo esclusivamente privato, rimodulando anche la valutazione di costi e benefici di queste forme di autonomia di gestione del proprio lavoro. L'effetto più evidente di questi processi è in particolare la difficoltà a capire (chi decide) cosa è lavoro. Questo processo, coi suoi “costi nascosti”, descritto da Gregg come una “intimizzazione” del lavoro (2011), diviene del resto sempre più decisivo al momento della generalizzazione di strategie di lavoro al di fuori dell'organizzazione e di *smart working* (Chiaro, Prati, Zocca 2015). Il tema che si pone per noi è se, in questo processo di individualizzazione delle forme di lavoro, sia possibile individuare strategie di gestione del tempo che escano dalla dimensione del mero consenso aziendale (Moen *et alii* 2013).

Ma la fuoriuscita del lavoro dai suoi confini significa anche quel lavoro in più che è costituito dal mantenimento delle relazioni sociali necessarie a portare avanti forme di lavoro non più comprese nel perimetro dell'organizzazione. Andreas Wittel (2001) sempre lavorando sulla confusione che si crea tra lavoro e vita si sofferma sul carattere coattivo della socialità in settori appunto in cui regna l'informalità e la confusione tra *work* e *leisure*: una *network sociality* individualistica e strumentale. Tale informalità, che si riflette sia sulle *delimitazioni* del lavoro tipiche di forme che sfuggono alla valutazione in base al tempo (Bologna, Banfi 2011), sia nel mantenimento delle relazioni sociali, è infine indagata da Gill (2002) nei suoi effetti produttori di diseguaglianze, in particolare di genere, in mancanza di criteri chiari per valutare il lavoro e nel cercare nuovi contratti.

L'analisi di questa letteratura ci permette di entrare maggiormente “dentro” il lavoro creativo, nei suoi luoghi e nelle sue dinamiche. Innanzitutto rendendo più complessa l'immagine restituitaci da quella che abbiamo definito una lettura “feticistica”, o reificante, con al seguito il suo portato ideologico, del lavoro creativo. In secondo luogo, mostrandoci molti dei nodi critici che emergeranno nel corso dei racconti sulle esperienze di lavoro, e suggerendo delle chiavi di lettura. In termini molto generali, il processo di cui ci parlano è quello di un lavoro che mentre si fa più qualificato e relazionale, mentre cioè si apre alla possibilità di incorporare ambizioni di espressione di sé prima confinate all'esperienza del lavoro artistico, si precarizza; non solo in termini di abbassamento generale del costo del lavoro, ma anche in termini di

informalizzazione (Armano 2010) dei rapporti di lavoro, delle identità e del riconoscimento sociale e professionale, della socialità e delle relazioni tra lavoratori. Questi contributi permettono di cogliere gli “effetti” sul lavoratore: sia in termini di costi – che straripano rispetto a ciò che riguarda il luogo o il contratto di lavoro –, sia in termini di “produzione di soggettività” adeguate, per così dire, allo spirito del nuovo capitalismo, facendo dello spazio/tempo di lavoro il luogo di una trasformazione di sé.

Gli stessi temi e gli stessi problemi torneranno nella nostra analisi. In conclusione, rimane forse una nota critica che è opportuno discutere. Per come sono costruite molte di queste analisi, in particolare quelle che hanno a riferimento gli strumenti teorici foucaultiani, non lasciano molto spazio per analizzare come a questa “produzione di soggettività” corrispondano strategie diversificate di viverla. Non solo, in questa letteratura, il discorso sulla creatività funzionerebbe da dispositivo di soggettivazione “imprenditoriale” che rende accettabile una situazione lavorativa, di fatto, inaccettabile, ma, nei concreti luoghi di lavoro, “autonomia”, *team* di lavoro, socializzazione, sarebbero gli strumenti con cui avviene non una liberazione (dallo sfruttamento, dall’alienazione) ma piuttosto un inasprimento delle condizioni di asservimento che tali pratiche promettono di togliere. Riassumendo – rispetto al tema qui in questione – queste analisi tendono a leggere la “soggettività creativa” come «effetto della governamentalità neoliberale». La sua libertà è quindi completamente sussunta dal regime di accumulazione capitalistico, un soggetto sedotto attraverso i dispositivi della retorica della creatività e dalle forme di soft management. In questo caso, si prospetta un vecchio problema della sociologia del lavoro e dei processi di lavoro relativo al posto del soggetto nell’analisi. Da un lato queste critiche di taglio “foucaultiano” già costituiscono una risposta ad una sociologia marxista che interpretava a) il lavoro come immediatamente negativo (in quanto iscritto nelle relazioni di capitalistiche non può essere modificato cambiando aspetti organizzativi) e b) l’organizzazione dello stesso compresa in una relazione di potere binaria “management-lavoro” in cui il soggetto era solo l’effetto delle decisioni del management e della sua organizzazione del processo produttivo. La diversa prospettiva *latu sensu* foucaultiana consente invece di pensare soggetto e lavoro come immediatamente co-implicati, aprendo l’analisi a tutte quelle pratiche con cui non solo il management produce il soggetto, ma anche come lo stesso soggetto riproduca i meccanismi della sua soggettivazione. Eppure troppo spesso, quando applicata al lavoro, questa letteratura – dopo aver proposto una versione più raffinata di potere, iscritta nei “discorsi” intesi come pratiche simboliche e materiali, e che instaura quindi, nell’immanenza della relazione che costituisce, una “resistenza” – ricadere in una versione ancora più pervasiva della “falsa coscienza”: paradossalmente, pur pescando da una tradizione che immagina una qualche forma di resistenza come costitutiva della relazione di potere, negli studi sul lavoro creativo questa resistenza non riesce ad avere grande spazio. Pur quindi cercando di beneficiare dei loro pregi nell’utilizzo di una «analitica del potere» e dei modi del suo esercizio, abbiamo cercato, attraverso il ricorso alla lettura in

termini di *processo di individualizzazione*, di tenere aperta l'analisi all'individuazione di spazi di riassegnazione di significato alle pratiche lavorative, proprio nel momento in cui tempi e spazi di lavoro vengono a mischiarsi in una confusione poco riconoscibile e socialmente meno istituzionalizzata: per dirla in maniera semplice, di provare a fare emergere una soggettività "meno esigente", che consenta di mettere a fuoco le differenze con cui si finisce a praticare questa modalità di essere messi al lavoro. Il tentativo qui, ovviamente, non è quello di individuare una soluzione al problema teorico relativo ad approcci concorrenti, ma quello di costruirsi lo spazio teorico per condurre un'analisi empirica che consideri queste "autonomia, libertà e promesse" come spazi contesi, e il coworking un luogo in cui si sperimentano modalità di diversa articolazione di questi spazi⁷.

⁷ Il tema della difficoltà ad immaginare la stessa possibilità di un lavoro creativo soddisfacente a partire da questi studi critici è affrontata diffusamente in Hesmondhalgh, Baker 2011 e, per quanto riguarda il conflitto tra "logica artistica" e "logica di mercato" in Banks 2007.

Capitolo 3

Il percorso di ricerca

3.1 L'esperienza di lavoro: un percorso di costruzione del concetto.

Il concetto attorno al quale abbiamo organizzato l'esposizione di questa ricerca è quello di «esperienza di lavoro». Questo paragrafo prova ad illustrare il percorso col quale siamo giunti a questa formulazione e a chiarirne l'uso che se ne fa.

Il lavoro di ricerca ha focalizzato la sua attenzione sul lavoro nella sua dimensione soggettiva. Tale dimensione soggettiva è solitamente compresa a partire da concetti quali *atteggiamenti*, *concezioni*, *sensu*, *significati*. In particolare, gli ultimi due sono usati proficuamente (ad es. Gosetti 2004; 2014) per articolare una complessa relazione nella quale il *sensu* traduce la dimensione individuale – costruita socialmente ma «almeno in parte custodita dall'individuo nella sua soggettività» (*ivi*: 30) –, laddove il *significato* rimanda all'aspetto socialmente condiviso, che accomuna ad altri: un'oggettivazione del *sensu*. Attraverso questa “attività di significazione” costruiamo la nostra identità, in questo caso lavorativa, in un processo di adesione-distinzione rispetto al senso comune. Nel percorso interpretativo presentato in questa ricerca si fa largo uso di questi strumenti concettuali; il rischio rilevato, però, anche in questa costruzione che sostanzia in una “attività” il lavoro mentale, intellettuale ed espressivo, è che la dimensione soggettiva rispetto al lavoro rimanga confinata agli orientamenti valoriali e normativi che i soggetti vi portano. In questo modo, per quanto sociale (in quanto condiviso o espresso), ciò che il soggetto “pensa” resta qualcosa che, per intenderci, “avviene prima nella sua testa” e rimane separato da ciò che lo determina e da ciò che “fa”. L'intento alla base del percorso era invece quello di trovare una chiave di lettura che, per continuare la metafora spaziale, avvicinasse i

Vincenzo Marasco, independent scholar, vice.marasco@gmail.com

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Vincenzo Marasco, *Coworking. Senso ed esperienze di una forma di lavoro*, © 2021 Author(s), content CC BY 4.0 International, metadata CC0 1.0 Universal, published by Firenze University Press (www.fupress.com), ISSN 2704-5919 (online), ISBN 978-88-5518-392-5 (PDF), DOI 10.36253/978-88-5518-392-5

vari momenti: ovvero in cui l'atto di interpretazione non fosse separato dalla prassi. L'obiettivo era orientarsi verso una scelta concettuale che suggerisse la possibilità di cogliere un processo in cui, nel momento in cui i cambiamenti produttivi articolano nuove forme di soggettività lavorative, queste mettano in campo forme di adattamento e di reazione al contempo pratiche e simboliche, e che queste ultime, a loro volta, ri-significhino spazi e tempi del lavoro.

Uno strumento utile allo scopo di cogliere questa dimensione di significato ancorata a delle prassi poteva essere quello di *cultura del lavoro*. Al concetto di cultura sono legate infatti diverse importanti tradizioni che valorizzano la connessione tra questi due aspetti (Gramsci 1948-51/2014; Sennett 2007, 2008; Bauman 2000). In questo senso la *cultura del lavoro* rimanda ad una serie di norme e a dei modelli di azione di specifici gruppi professionali: «verso l'alto elabora una propria visione del mondo, legge e interpreta il proprio passato, costruisce un sistema coerente di aspettative relative al presente e al futuro [...]. Verso il basso essa ci riconduce a quelle che Hobsbawm definiva le “regole del gioco”, cioè quell'insieme di pratiche e azioni consuetudinarie, che vengono via via elaborate dal gruppo professionale in funzione adattiva e di resistenza» (Giovannini 2009:214-15). Come la definizione dimostra, però, il concetto di cultura del lavoro era difficilmente utilizzabile per questo lavoro. Da un lato, benché sottoposti a pressioni simili, i coworker non presentano quella unitarietà dal punto di vista professionale e di lavoro; dall'altro la mancanza di una dimensione temporale di lungo periodo rende difficile la lettura in termini di *cultura*. *Cultura*, intesa in questo senso, si adatta meglio a realtà concettualmente meglio definite e con un maggior grado di istituzionalizzazione.

Si è dunque preferito il concetto di *esperienza*. L'esperienza è un concetto che rimanda tanto ad una rivalutazione della soggettività e del corpo, quanto alla «esplicitazione dei nessi che riconnettono ogni soggetto e ogni corpo al mondo ed agli altri» (Jedlowski 1999: 173). Per comprendere in che senso lo abbiamo inteso qui è può essere utile specificare il suo legame con la crescita dell'interesse disciplinare verso la *vita quotidiana*. Nella versione di Jedlowski (1986), che seguiamo in questa caratterizzazione dell'esperienza, la vita quotidiana si caratterizza innanzitutto come sguardo, sguardo sulla vita materiale. Scopo di questo sguardo è cogliere «la vita materiale [...] dal punto di vista della sua appropriazione da parte dei soggetti» (*ivi*: 135). A partire da questo sguardo sulla vita materiale, la dimensione dell'esperienza costituisce «la dimensione dei rapporti, nel soggetto, fra ambiente oggettivo e coscienza». Se il tempo del “senso comune”, è quello di cui, per definizione, non facciamo esperienza, proprio perché lo diamo per scontato, il tempo dell'esperienza è al contrario quello del “vissuto quando viene rivisitato”: è il tempo della reinterpretazione della vita materiale. Ed una reinterpretazione che non perde mai il suo carattere contestuale – di rilettura intimamente legata al sé, al corpo, al vissuto. Essa contiene al suo interno sia i segni del cambiamento (“questa esperienza mi ha segnato”) che la dimensione del continuo riaggiornamento in base all'interpretazione (“sto facendo esperienza di questa cosa”).

Così inteso, il concetto di *esperienza di lavoro* consente di considerare, in uno

spazio intimamente connesso alla vita materiale e alle pratiche quotidiane, i cambiamenti delle modalità in sé è messi al lavoro, interpretazione di ciascuno del proprio vissuto e sforzo quotidiano intrapreso da ognuno di noi, giorno per giorno, nella lotta per dare corpo alla propria interpretazione. Questo spazio di reinterpretazione delle proprie pratiche – dei gesti, degli atteggiamenti, dei fini messi all’opera nella quotidianità lavorativa – aperto dal concetto di esperienza, può forse essere un pregio che compensa una certa vaghezza, rispetto a concetti con maggiore tradizione, quali quelli presi in esame in questo paragrafo.

3.2 Lo sviluppo della ricerca

Il coworking si pone come luogo privilegiato per interrogare in che modo le “nuove” esperienze di lavoro si leghino a forme di risignificazione *del lavoro*, a indagare in questi spazi i germi di futuri possibili (Bauman 2000), contenuti nelle prassi di lavoro. In particolare se, come ho cercato di argomentare (cfr. cap 1), lo intendiamo come «risposta organizzativa collettiva ai mutamenti della condizione economica e alle specifiche nuove domande richieste dal proprio lavoro» (Arvidsson, Colleoni 2014: 13). Al contempo, un approccio centrato sulla dimensione dell’esperienza, sull’“abitare” quei rapporti di produzione e quella risposta organizzativa, può migliorare la comprensione delle relazioni tra coworker e spazio di coworking, così come quella tra coworker e coworker, individuando una pluralità di figure corrispondenti alla varietà di strategie messe in atto.

Il mondo del coworking è stato scelto come ambito di ricerca. L’atteggiamento con cui ci siamo posti verso questo mondo è al contempo esplorativo ed analitico. Infatti duplice era l’obiettivo: fornire una descrizione attenta e completa della condizione professionale che i coworker si trovano a praticare; e interpretare i meccanismi che costituiscono le determinanti di tali esperienze, nonché le pratiche di reazione a questa condizione.

Si è cercato allora di capire come articolare gli interessi di ricerca nell’incontro con questo mondo. Per chiarezza analitica, è possibile dividere l’evoluzione del lavoro in tre fasi, nonostante una sovrapposizione effettiva dal punto di vista temporale.

3.2.1 L’accesso al campo e la selezione dei coworking space

Questo lavoro non sarebbe stato possibile, e tantomeno immaginato, senza l’incontro con una Associazione no profit che gravitava nel circuito del coworking fiorentino *Multiverso*. Obiettivo dell’Associazione era proprio cercare di gettare un po’ di luce sui meccanismi che il coworking aveva messo in moto: quanti coworker ne facevano parte, con che professionalità, che tipo di relazioni si erano attivate. Grazie al coinvolgimento nel loro lavoro, è stato possibile mettere a fuoco i problemi di un coworking space, una prima “socializzazione” al campo, avvenuta, in primo luogo, attraverso conversazioni informali quotidiane all’interno del coworking *Multiverso* e la partecipazione ad eventi da loro organizzati (un *workshop* e i così detti *open day*, giornate di presentazione dei

coworker al fine di far conoscere il proprio lavoro, agli altri coworker e agli esterni). Altrettanto importante, in questa fase che potremmo definire di “accesso al campo”, la partecipazione ai principali eventi sul territorio nazionale, quali la *Non conferenza annuale sul coworking e sul lavoro*. Questa fase ha consentito di prendere i contatti necessari, di acquisire familiarità coi temi e problemi del mondo del coworking, oltre che familiarizzare col suo lessico e le sue consuetudini– il mondo del coworking è infatti, come sottolineato da Bandinelli (2016), pervaso da un certo tipo di socialità e da una serie di rituali che si pongono esplicitamente l’obiettivo di valorizzare determinate qualità e che contengono dei tratti escludenti, soprattutto per chi si pone esplicitamente come esterno. Detto altrimenti, tutto questo percorso ha consentito di mettere a fuoco i principali problemi relativi al lavoro all’interno dei coworking e di prendere familiarità con quei “codici culturali” che permeano il coworking come “movimento” (cfr. § 1.2). Nel frattempo, attraverso un confronto tra il campo e l’analisi dei contributi teorici sul tema, si andava a chiarire maggiormente l’ambito della ricerca, scegliendo di privilegiare i racconti di lavoro piuttosto che altre dinamiche di natura più organizzativa.

Questo periodo, anche piuttosto lungo, ha consentito di farsi un’idea del campo: della distribuzione dei coworking spaces in Italia, delle caratteristiche comuni e di quelle significative ai fini di una loro tipizzazione, dal punto di vista dei fini, della cultura aziendale, dell’organizzazione interna. Dal punto di vista organizzativo, sono state scelte due dimensioni come significative per la messa a fuoco sul vissuto del lavoro dei coworking: la scelta di un «target» per una selezione in entrata dei *coworking space*; e lo «stile di management», che garantisse o meno un impegno attivo e costante dei responsabili del coworking nella cura della *community*, per favorire la collaborazione e la formazione di un *ethos* condiviso. Queste sono apparse le dimensioni che, anche secondo la letteratura (Spinuzzi 2012; Colleoni, Arvidsson 2014), potevano influenzare le motivazioni e le modalità di partecipazione al coworking.

Il passo successivo è stato, necessariamente, quello di restringere il campo. Una volta individuato nell’esperienza lavorativa l’oggetto della ricerca e in «target» e «stile di management» le dimensioni centrali, la scelta è stata quella di limitarsi ad un unico contesto urbano. Al di là degli inevitabili limiti di risorse che accompagnano ogni lavoro di ricerca, la scelta ha risposto all’esigenza di “isolare” queste distinzioni organizzative e di addentrarsi in una *thick description* (Geertz 1973) approfondita di un particolare mondo del lavoro. Firenze era una realtà ancora non indagata e che, al contempo, aveva mostrato una grande vitalità in questo tipo di iniziative imprenditoriali: nel 2014 era la quarta città sul territorio nazionale per numero di *coworking space*.

Si è così affrontato il problema di quali i *coworking space* individuare per la scelta degli intervistati. Anche in un contesto limitato come quello fiorentino, non è facile fare chiarezza su quanti e quali spazi possano configurarsi come *coworking space*. Questo perché, come abbiamo visto, non esiste una definizione precisa, visto il suo riferirsi contemporaneamente ad un determinato utilizzo dello spazio e ad uno stile organizzativo. In particolare, sono molte le iniziative che hanno tutt’altra

finalità sociale che tuttavia adibiscono parte dello spazio come ufficio in affitto. La Regione Toscana si è interessata alle iniziative di coworking a partire dal 2014, all'interno delle misure volte a promuovere e sostenere l'ingresso dei giovani toscani nel mondo del lavoro del progetto *Giovanisi*. Con questo progetto, la Regione Toscana si impegna a promuovere «il coworking come modalità innovativa di organizzazione del lavoro e supporta[re] la creazione di percorsi imprenditoriali di giovani professionisti under 40, attraverso l'erogazione di voucher»⁸ per i coworker che intendono affittare una postazione. Per rendere effettive queste misure è stata prevista la costituzione di un «Elenco qualificato di soggetti fornitori di servizi di co-working», per identificare gli spazi all'interno dei quali tale erogazione fosse esigibile, di fatto formalizzando i *coworking space*.

Questa la definizione ufficiale: «Il co-working si verifica ogni qual volta, in un sistema/struttura, c'è condivisione di spazi fisici, attrezzature, sistemi informativi, servizi di supporto, risorse e servizi e si attua uno scambio di professionalità, contatti e conoscenze»⁹. La ratio delle misure è quella di separare formalmente il generico subaffitto di postazioni e servizi d'ufficio da spazi che favoriscano il “lavoro collaborativo” nei termini sopra descritti. Al di là dei criteri più tecnici, questi i punti sostanziali che determinavano l'accettazione nell'elenco dei coworking:

- avere un numero di postazioni lavorative destinate al co-working non inferiore a 8;
- dimostrare/produrre la documentazione che attesti l'aver promosso o l'essere intenzionati a promuovere, a partire dalla data di costituzione del co-working, incontri, conferenze, approfondimenti tematici, workshop, animazione;
- avere un sistema informativo comune con connettività a banda larga e/o wi-fi;
- avere un sito web che illustri le caratteristiche dei professionisti e le attività del co-working.

Questa iniziativa ci ha consentito di limitare a monte una base che costituisse, anche formalmente, il campo dei coworking fiorentini. L'elenco degli spazi accreditati per il 2015¹⁰ ha costituito il primo tassello nel nostro percorso di individuazione degli spazi. L'elenco individua nel comune di Firenze 6 spazi come soggetti fornitori di servizi di coworking. Visto il focus della ricerca tuttavia, si è resa opportuna una ulteriore restrizione, poiché il nostro intento era quello di limitarsi alle realtà organizzate *esclusivamente* attorno al coworking e che si riconoscessero attivamente anche all'interno della “comunità nazionale” dei coworking, per mettere a fuoco anche quella dimensione del coworking come “movimento” che abbiamo individuato precedentemente. Questi due ulteriori

⁸ <http://giovanisi.it/2017/06/13/coworking-2/>

⁹ DGR 401 del 19-05-2014, *Approvazione indirizzi per la costituzione di un elenco qualificato di soggetti fornitori di co-working in Toscana ed assegnazione di voucher a favore di giovani toscani che desiderano entrare in co-working presente nell'elenco qualificato*.

¹⁰ [http://www301.regione.toscana.it/bancadati/atti/Contenuto.xml?id=5107603&nomeFile=Decreto_n.5986_del_10-12-2015-Allegato-B- Elenco aggiornato a Settembre 2015](http://www301.regione.toscana.it/bancadati/atti/Contenuto.xml?id=5107603&nomeFile=Decreto_n.5986_del_10-12-2015-Allegato-B-Elenco%20aggiornato%20a%20Settembre%202015).

criteri hanno portato ad escludere le realtà in cui i servizi di coworking fossero legati primariamente ad altre attività (nel nostro caso, rispettivamente una agenzia formativa, una agenzia di servizio contabile, un consorzio di cooperative). Alla fine di questo percorso sono stati quindi 3, gli spazi identificati come *coworkin space* ai fini di questa ricerca: *Multiverso*, *ImpactHub Firenze* e *Smart Hub*.

Attraverso la consultazione del materiale online e, soprattutto, attraverso conversazioni informali con alcuni dei coworking manager si è provveduto a classificarli sulle due dimensioni organizzative precedentemente individuate, per vedere se fossero rispettosi della pluralità individuata:

Tabella 1. Dimensioni organizzative dei coworking selezionati.

Coworking space	Selezione Target/Verticalità	Community Mangement volto allo sviluppo di collaborazioni
Multiverso	No	Sì
Impact Hub Firenze	Sì	Sì
Smart Hub	No	No

Per quanto riguarda la prima dimensione, *Impact Hub* nasce come iniziativa locale collegata ad un network internazionale di coworking dedicati all'imprenditoria sociale. Il coworking *Multiverso*, che ha sua volta ha dato vita ad un network di spazi in Italia, mantiene alcuni criteri di selezione, legati al tentativo di valorizzare il "mercato interno", ad esempio prestando attenzione a non sovraccaricare il circuito di coworker di uno stesso tipo di professionalità, ma senza che essi siano ispirati a criteri di verticalità di ricostruzione di una specializzazione produttiva né configurare uno specifico target. Infine *Smart Hub* non pone nessun tipo di criterio di selezione. Per quanto riguarda la seconda dimensione, si è considerato a) la presenza di staff dedicato appositamente alla cura della community; b) la descrizione all'interno dell'intervista dell'impegno in vista della collaborazione. *Impact Hub* presenta sia lo staff più numeroso che l'impegno più sostenuto, attraverso una serie di iniziative che cercano di incidere anche sulla socializzazione quotidiana attraverso riti specifici (pranzi, giochi, ecc...). Le forme dell'organizzazione interna del coworking *Multiverso* sono cambiate più volte nel periodo che ha coinvolto questa ricerca, tuttavia, esclusi momenti di transizione e di riorganizzazione, prevede, a sua volta, sia soci sia coworker impegnati sotto forma di staff nella cura della comunità, soprattutto attraverso l'organizzazione di eventi formativi o di presentazione dei propri progetti. *Smart Hub* è invece gestito da una sola persona e questo limita le possibilità di intervento sui comportamenti dei membri, nonostante preveda momenti formativi e iniziative comuni.

3.2.2 La scelta degli strumenti

Una volta scelto di strutturare il focus del percorso sul vissuto soggettivo del lavoro, è stata individuata l'intervista in profondità come strumento centrale di

raccolta dati. La strutturazione della traccia è avvenuto in una serie di passaggi progressivi. In un primo momento, fatto di discussioni informali o chiacchierate in occasione degli incontri pubblici, si è cercato di mettere a fuoco i problemi principali che riguardavano l'esperienza di lavoro dei coworker e del loro rapporto con lo «scambio di professionalità, contatti e conoscenze» presente nei coworking space. A partire dalle considerazioni così emerse si è strutturata una traccia su cui condurre delle interviste che hanno avuto un ruolo esplorativo, sia nei confronti dell'approccio al tema che nei confronti degli stimoli contenuti nella griglia di domande. Si sono realizzate così 8 interviste. Ho cominciato con una forma semi strutturata, procedendo via via verso una tipologia più libera, via via che mettevo a punto un sistema di raccolta delle informazioni più coerente con gli obiettivi della ricerca. Le interviste facevano emergere una varietà delle manifestazioni delle disuguaglianze di potere in un ambito in cui le relazioni lavorative sono profondamente destrutturate, non comprimibile attraverso domande rigidamente predeterminate, assieme ad una pluralità delle risposte e in generale degli obiettivi che gli intervistati si ponevano che suggeriva di valorizzare la dimensione biografica. La traccia delle interviste successive è stata così costruita sulla base di questa esperienza.

La seconda fase è stata caratterizzata dall'utilizzo di una intervista di tipo biografico (Bichi 2002), che ha preso a modello il *racconto di vita* come descritto da Bertaux (2003). Dal punto di vista della griglia, la proposta di Bertaux si caratterizza per essere limitata ad un solo specifico tema, con una richiesta iniziale molto generale; nel nostro caso, la richiesta di parlare del proprio percorso lavorativo, partendo da dove si preferiva. Si è cercato di adottare uno stile di conduzione dell'intervista che portasse rapidamente verso l'acquisizione di profondità, cercando di ottenere uno stile di conversazione e di ottenere il coinvolgimento dell'intervistato (Kaufmann 2009): di conseguenza, cercando di ridurre un atteggiamento "interrogatorio" ai momenti in cui si temeva una destrutturazione dell'intervista. Nel nostro specifico caso, si è trattato davvero di rapportarsi all'intervistato come il possessore di un sapere specifico e prezioso (*ivi*: 59), che consentisse di illuminare le pratiche di un mondo del lavoro oscuro ai miei occhi.

La traccia è stata strutturata su una sorta di percorso che collegasse passato, presente e futuro. In primis si chiedeva, come detto, di parlare del proprio percorso, aggiungendo stimoli solo per favorire il coinvolgimento in profondità dell'intervistato, cosa che è avvenuta solitamente abbastanza presto. Una volta che questo racconto aveva esaurito le proprie potenzialità, si cercava di capire come "funzionava" materialmente il lavoro dell'intervistato. La pluralità di modalità di esercizio del lavoro non consentiva di organizzare una domanda di partenza valida per tutti; inoltre, per molti intervistati non si è dimostrato scontato raccontare parti del lavoro quotidiano, che forse siamo abituati a dare maggiormente per scontate e quindi meno avvezzi a tradurle in forma narrativa. Per superare queste difficoltà si è cercato di dare a questa parte una forma più dialogica, approfittando delle aperture degli intervistati per manifestare interesse e porre domande più specifiche di approfondimento a riguardo. Infine si è cercato di cogliere la tensione progettuale insita nel percorso presentato dall'intervistato. A questo fine, la

strategia più proficua si è rivelata porre delle domande a proposito di cosa piaceva del proprio lavoro o cosa invece sperava di cambiare, portando così la discussione sui corsi d'azione che intendeva seguire. Questa parte ha richiesto un aumento della direttività, reimpostando talvolta il discorso. A quel punto però, la relazione intervistatore-intervistato era solitamente una interazione abbastanza strutturata, con dei suoi nuclei tematici già emersi, per cui è risultato possibile porre nuove questioni senza destrutturare l'*intreccio* che l'intervistato stava conferendo alla propria narrazione.

Il ricorso al *racconto di vita* ha consentito di venire incontro al duplice intento conoscitivo valorizzando l'elemento temporale, nella forma del percorso, e quello di dettagliare il vissuto di un universo lavorativo dimensione soggettiva e evidenziando le strategie e l'identità professionale dei lavoratori coinvolti (Dubar 2003).

3.2.3 La scelta dei casi

Per la scelta degli intervistati si è proceduto come segue. Una prima distinzione è avvenuta sulla base dei *coworking space*, con l'ipotesi che i diversi assetti organizzativi influenzassero il modo di svolgere l'esercizio della propria professione. Salvo casi eccezionali, i *coworking manager* hanno svolto la funzione di *gatekeeper* mostrando grande disponibilità ma anche indirizzando, giocoforza, la selezione. Rispetto agli intervistati i criteri che hanno guidato la scelta dei casi sono stati quelli di massimizzare la varietà sia rispetto alla professione sia rispetto alle modalità di esercizio (lavoro autonomo, microimpresa, socio di cooperativa, forme di parasubordinazione).

Le tabelle 2 e 3 purtroppo riescono solo in piccola parte a restituire il complesso e variegato universo professionale raccolto. La professione è elencata corrisponde di fatto a una versione "riassunta" a fini esplicativi di ciò che gli intervistati hanno dichiarato nel corso dell'intervista; questo nasconde, in qualche modo, alla vista le profonde differenze che possono in realtà essere comprese sotto la stessa dizione. Al contempo quella segnalata non è che l'attività prevalente, a cui va aggiunto la modalità in cui la esercita (tab. 3)¹¹. Una parola a parte merita forse la posizione dei *coworking manager*. Con *coworking manager* si è voluto indicare, in maniera generica, chiunque avesse un coinvolgimento diretto nel management del *coworking*, senza ulteriori differenziazioni (proprietari, soci, collaboratori, ecc...). Nel merito dell'analisi, la scelta è stata quella di considerarli coworker al pari degli altri. Come conferma l'analisi delle interviste, il loro essere coinvolti nel management (e talvolta proprietari dello spazio di *coworking*) non li differenzia particolarmente, per quanto riguarda la condizione lavorativa, da chi usufruisce "normalmente" dello spazio. Nel loro caso, l'intervista è stata divisa in due diverse fasi: nella prima si chiedeva loro di descrivere la nascita e l'organizzazione del progetto *coworking*; nella seconda si seguiva lo schema descritto precedentemente. Nei casi in cui è stato possibile, le due fasi sono state svolte in tempi diversi.

¹¹ Per ulteriori informazioni sulla composizione degli intervistati cfr par 4.1

Tabella 2. Coworking space e attività principale degli intervistati.

Coworking	N Interviste	Attività prevalente
Multiverso	6	Consulente
		Fotografo
		Avvocato
		Designer
		Consulente
		Coworking Manager
Impact Hub	6	Insegnante
		Fotografo
		Produzioni video
		Coworking Manager
		Insegnante
Smart Hub	6	Grafico
		Consulente
		Coworking Manager
		Insegnante
		Traduttore
		Distribuzione Video
Totale interviste	18	Consulente

Tabella 3. Tipologia contrattuale per le interviste in profondità.

Tipologia contrattuale	
Lavoro subordinato o parasub.	0
Lavoratore autonomo	7
Lavoratore pluricontratto	2
Ditta Individuale	1
Socio di cooperativa	0
Socio di società di persone	5
Socio di società di capitali	3
Totale	18

3.3 L'analisi delle interviste

L'analisi delle interviste si è svolta ricorrendo a più tecniche, a seconda degli obiettivi assegnati alle varie parti. Come prima cosa era opportuno fornire una descrizione approfondita di un mondo del lavoro forse ancora poco conosciuto, come quello dei coworking. A questo fine ho proceduto ad una analisi del contenuto delle interviste. Il procedimento si è svolto rintracciando nei testi raccolti contenuti significativi che consentissero di costruire categorie all'interno delle quali identificare singole unità narrative, e di presentarle in maniera analitica. Attraverso questo sistema ho provato a presentare un quadro descrittivo approfondito del mondo del lavoro nonché le dinamiche di trasformazione in atto (Bertaux 2003), colte nel luogo in cui manifestano i loro effetti: l'esperienza del soggetto. Attraverso l'insieme dei testi ci siamo posti l'obiettivo di raccontare un determinato frammento di realtà storico sociale (Cardano 2007), approcciandoci quindi ai testi secondo un'ottica realista (Bertaux 2003).

Attraverso questo tipo di analisi ho quindi provato a fornire un quadro analitico con cui interpretare il lavoro nei coworking a partire da quattro assi che identificassero le principali tensioni cui era sottoposto, ricostruite a partire dai nuclei tematici emersi dall'analisi.

Questo sistema ha il difetto di "sezionare" la narrazione e quindi l'intreccio proposto dall'intervistato. Un approccio invece narrativo, teso a cogliere la struttura narrativa dell'intervista nella sua interezza, è stato utilizzato, almeno parzialmente, nella parte successiva. Lo scopo di questa sezione era cercare di identificare delle modalità di gestione di determinate "risorse", mettendo a punto strategie d'azione. L'identificazione nei testi di queste "risorse" può essere considerata un isolamento tematico, ma il significato che le diverse affermazioni o sequenze assumevano all'interno dell'intero racconto è stato ricostruito tenendo conto dell'intervista come racconto unitario. L'ultima sezione, corrispondente nella restituzione al paragrafo 5.4, è stata invece svolta seguendo esplicitamente l'ottica narrativa, andando ad individuare un nucleo organizzatore del racconto della propria biografia.

Con queste specificazioni, e con le potenzialità e coi limiti che ne conseguono, possiamo addentrarci adesso nelle esperienze lavorative di chi ha scelto il coworking space come luogo di lavoro prediletto.

Capitolo 4

Il lavoro nei coworking space fiorentini

Lo scopo del capitolo è condurre il lettore all'interno del mondo del lavoro del coworking, attraverso una analisi dei racconti degli intervistati. L'intenzione esplicita è quella di lasciar pian piano apparire un quadro generale che contenga le molteplici storie individuali, pur così varie e diseguali per percorso, professionalità, modalità dell'esercizio della professione, per atteggiamenti individuali ed obiettivi. La possibilità di tale quadro comune è determinata da quella che è sicuramente una condizione condivisa dai soggetti intervistati, che può esser ricondotta in maniera generale a quella di *knowledge workers* in percorsi professionali precarizzati. Ad identificare i contorni di questo quadro è dedicato questo capitolo: attraverso i racconti delle esperienze professionali abbiamo provato a ricostruire i contorni dei processi sociali che delimitavano questa condizione e le forme con cui questa è esperita. Analiticamente, si è provveduto ad individuare e ricostruire quattro dimensioni apparse centrali nei racconti dei coworkers sulla propria condizione lavorativa. Queste dimensioni nominano altrettanti processi che in qualche modo disegnano l'“area” al cui interno si colloca il lavoro che abbiamo incontrato: in questa sede introduttiva ci preme solamente anticipare che si tratta appunto di una condizione generale al cui interno ogni concreta esperienza si pone in posizione variabile rispetto al processo considerato.

4.1 Caratteristiche degli intervistati

Prima di addentrarci nella descrizione annunciata, è utile però dedicare questo primo paragrafo alla presentazione di alcune caratteristiche demografiche e socio-professionali degli intervistati, riguardo ad età, titolo di studio, professione (intesa come set di

Vincenzo Marasco, independent scholar, vice.marasco@gmail.com

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

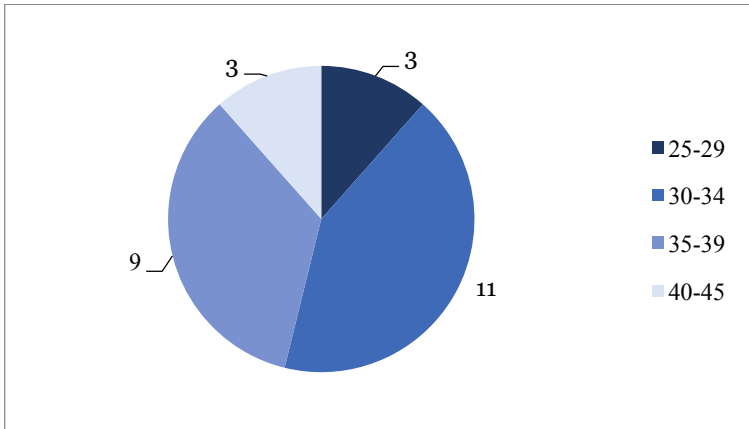
Vincenzo Marasco, *Coworking. Senso ed esperienze di una forma di lavoro*, © 2021 Author(s), content CC BY 4.0 International, metadata CC0 1.0 Universal, published by Firenze University Press (www.fupress.com), ISSN 2704-5919 (online), ISBN 978-88-5518-392-5 (PDF), DOI 10.36253/978-88-5518-392-5

competenze su cui si basa il lavoro dell'intervistato, individuata attraverso l'autodefinizione del coworker stesso), e ambito professionale (inteso come settore in cui si esercita la professione precedentemente descritta – ad esempio, se prima l'intervistato ha detto di essere fotografo, qui ci potrebbe comparire “moda”, per delimitare il campo in cui materialmente opera) e modalità di erogazione del servizio o della prestazione.

Tali informazioni, qui presentate sotto forma di tabelle e grafici, sono state raccolte estrapolandole dalle interviste. Come già specificato (cfr. capitolo precedente¹²) i nostri intervistati non sono stati scelti sulla base della rappresentatività statistica, tuttavia, presi nel loro insieme, questi dati ci restituiscono un quadro piuttosto nitido del tipo di lavoratori che si possono incontrare all'interno dei *coworking space*. I dati qui riportati coinvolgono sia le 8 interviste esplorative che i 18 racconti di vita.

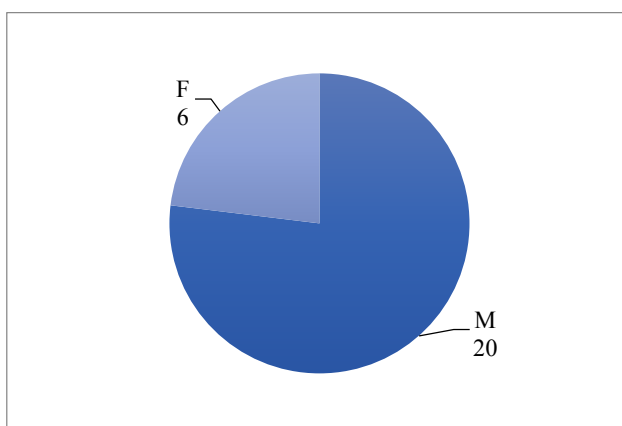
La popolazione dei coworkers intervistati si mostra profondamente connotata dal punto di vista generazionale. Benché non in forma esclusiva, è un dato evidente la prevalenza dei trenta-quarantenni. Dei nostri intervistati, solo tre scendono sotto i 30 anni (il più giovane ne ha 25), e solo altri tre superano i 40. Sicuramente si tratta di una popolazione giovane, tuttavia non giovanissima: suggerisce che la scelta del coworking non sia appannaggio né esclusivo, né prevalente di persone in fase di primo ingresso nel mondo del lavoro. Come vedremo quella del coworking appare più una opzione che si inserisce in una certa fase di un percorso lavorativo tendenzialmente molto articolato.

Figura 1. Fasce di età dei coworker intervistati.



¹² Come ricordato nel capitolo precedente si tratta di un gruppo di intervistati scelti su base teorica e quindi non rappresentativo dell'intera popolazione dei coworkers fiorentini. Lo scopo è raccogliere casi significativi al fine di *approfondire analiticamente dei concetti* utili a mettere a fuoco l'esperienza di lavoro così come presente nei coworking e le strategie messe a punto per “gestire” la suddetta condizione. I profili lavorativi sono stati scelti a partire dal contatto con i *coworking manager*, che hanno agito da *gatekeeper*, e cercando di salvaguardare la varietà, in primis rispetto all'attività professionale.

Figura 2. Composizione per genere del gruppo di coworker intervistati.



Per quanto riguarda la suddivisione per genere, il gruppo di intervistati si presenta fortemente sbilanciato verso una netta maggioranza maschile. La prevalenza delle figure maschili tra i professionisti autonomi è un dato costante nel quadro italiano e non solo (Eurostat 2017a), e questo aiuta ad inquadrare anche come la stessa prevalenza spicchi nelle indagini nei lavoratori dei coworking space disponibili, in cui le donne non superano la soglia del 35% (su tutti, Deskmag 2013¹³). Anche nel nostro percorso abbiamo incontrato difficoltà nel rintracciare coworker di genere femminile da intervistare¹⁴.

Tabella 1. Composizione per titolo di studio.

Titolo di studio dichiarato	
Scuola media superiore	0
Studente Universitari	1
Laurea Triennale	5
Laurea Magistrale	14
Laurea estera equivalente	2
Scuola di specializzazione post- laurea	1
Dottorato di ricerca	3
Totale	26

¹³<https://communityjelly.files.wordpress.com/2012/11/3rdglobalcoworkingsurvey-121108034918-phpapp02.pdf>

¹⁴ All'ampiezza di tale equilibrio si è comunque cercato di porre di rimedio nel corso della raccolta dei racconti di vita, in cui lo scarto diviene di 5 a 13.

Come per l'età, anche dal punto di vista del titolo di studio degli intervistati colpisce una profonda omogeneità. Tutti gli intervistati risultano aver compiuto almeno un ciclo di istruzione universitaria. Fa eccezione il caso più giovane, che risulta comunque essere iscritto ad un corso di laurea. Se consideriamo che l'Italia ricopre gli ultimi gradini nella percentuale di laureati dell'Unione Europea, con il 26,2% di laureati nella fascia 30-34, possiamo meglio apprezzare la particolarità del nostro gruppo (Eurostat 2017b). Più nello specifico si può notare come ben 20 intervistati su 28 abbiano portato a termine anche il ciclo magistrale e ben 3 addirittura un percorso di ricerca post laurea. Confrontato con le caratteristiche riguardanti la professione, possiamo affermare che spesso il percorso di studio risulta di profilo più elevato rispetto ai profili professionali espressi.

Provando ad accostare la lente di ingrandimento alla condizione professionale degli intervistati, la prima caratteristica che è emersa è la difficoltà ad inquadrare con chiarezza la condizione professionale degli intervistati secondo settori o mansioni specifiche.

Per rendere un quadro più chiaro di questa pluralità, caratteristica della condizione professionale (cfr. § 4.2.2) che contraddistingue questi mondi del lavoro, si è provato a costruire una tabella a tre colonne (Tabella 2). La prima colonna riporta l'attività prevalente, raccolta in base alle definizioni fornite dagli stessi intervistati – cercando quindi di lasciare spazio il più possibile alla varietà “spontanea” che veniva proposta; la seconda riporta invece il tentativo di sistematizzare a fini informativi quella varietà, individuando più generici ambiti professionali in cui la professione viene svolta. Una terza colonna riporta, invece, l'indirizzo del percorso di studi universitario scelto. L'intera tabella consente di gettare un primo sguardo, per quanto in maniera chiaramente schematica e non certamente esaustiva, su percorsi professionali che seguono traiettorie articolate e non tradizionali.

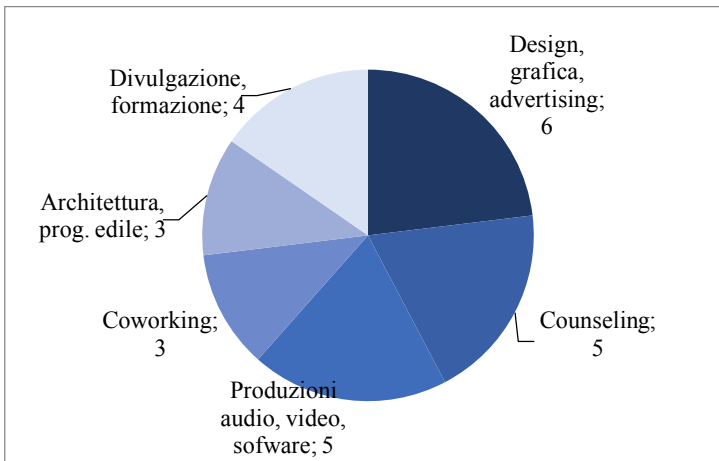
Per quanto concerne i settori professionali, il quadro restituito presenta una certa varietà: il coworking non è un ambiente esclusivo di un solo settore. Anche all'interno di un coworking come *Impact Hub* – fortemente verticale e almeno formalmente dedicato ad un preciso profilo lavorativo, quello del *social entrepreneur* – in realtà solo due intervistati su 6 si definiscono “imprenditori sociali” (ed in un caso questa definizione rappresenta solo in maniera molto parziale l'interesse delle attività lavorative effettivamente svolte).

L'incrocio tra professionalità dichiarata e ambito di attività consente di rendere chiaro come alcune professioni, in virtù di un contenuto sempre meno standardizzato, possano trovare espressione in forme di lavoro anche profondamente differenti. Il raggruppamento per ambiti fornisce una rappresentazione meno dispersiva, che assicura comunque una prima comprensione del tipo di lavoro trovi ospitalità nel coworking. Così, l'indirizzo di studi può dare un'idea della molteplicità di percorsi che è possibile incontrare in questi spazi.

Tabella 2. Suddivisione per attività prevalente, ambito lavorativo e indirizzo universitario.

	Attività prevalente	Ambito	Indirizzo Universitario
1	Consulente	Counseling	Filosofia
2	Fotografo	Design, grafica, advertising	Sociologia
3	Avvocato	Counseling	Giurisprudenza
4	Insegnante	Divulgazione, formazione	Filosofia
5	Designer	Design, grafica, advertising	Architettura
6	Fotografo	Produzioni audio-video	Ingegneria
7	Produzione video	Produzioni audio-video	Giornalismo
8	Coworking Manager	Coworking	Filosofia
9	Consulente	Counseling	Economia
10	Consulente	Architettura, prog. edile	Ingegneria
11	Coworking Manager	Coworking	Economia
12	Coworking Manager	Coworking	Economia
13	Insegnante	Divulgazione, formazione	Economia
14	Traduttore	Divulgazione, formazione	Lingue
15	Distribuzione video	Produzioni audio-video	Giornalismo
16	Consulente	Counseling	Economia
17	Insegnante	Design, grafica, advertising	Storia
18	Grafico	Design, grafica, advertising	Architettura
19	Imprenditore sociale	Divulgazione, formazione	Sociologia
20	Programmatore	Produzioni audio-video	Ingegneria
21	Consulente	Architettura, prog. edile	Architettura
22	Giornalista	Design, grafica, advertising	Scienze politiche
23	Programmatore	Produzioni audio-video	Ingegneria
24	Architetto	Architettura, prog. Edile	Architettura
25	Grafico	Design, grafica, advertising	Architettura
26	Account	Counseling	Economia

Figura 3. Suddivisione per ambiti lavorativi.



Sono, come era lecito aspettarsi, professioni che producono beni immateriali, inserite in relazioni professionali che contengono una forte componente di servizio e profondamente relazionali. Anche l'ambito raggruppato come «architettura, progettazione edile» rimanda tendenzialmente a varie forme di consulenza più o meno specialistica nel campo della progettazione di edifici, interni, strutture. In molte di queste professioni l'esito finale è un prodotto digitale, tanto che un'area «web» avrebbe finito per inglobare gran parte dello schema. Se quindi, sicuramente, la categoria di lavoro immateriale racchiude, nella sua genericità, queste esperienze, non per questo dobbiamo pensare ad un ambiente professionale omogeneo dal punto di vista delle pratiche e dei contenuti del lavoro.

Con le dovute eccezioni, i nostri intervistati sono sì molto formati, ma la maggioranza non maneggia un sapere tecnico altamente specialistico. Al lavoro sono per lo più le competenze relazionali, alla ricerca di una *experience based innovation* (Arvidsson, Colleoni 2014). Contro una certa immagine del coworking che richiama spesso l'interesse dei media, possiamo notare che forse solamente due delle esperienze da noi incontrate si possono definire, tecnicamente, come start-up di innovazione. Per quanto riguarda le modalità di esercizio del lavoro, prevale decisamente la forma del lavoro autonomo individuale¹⁵. Si conferma che il coworking sia un luogo privilegiato per i *freelance*. Non mancano ovviamente le esperienze con forma giuridica di impresa. Questi due dati però vanno presi con cautela alla luce della sempre maggiore difficoltà ad individuare chiaramente dentro e fuori dell'impresa, come si vedrà in seguito a proposito delle forme organizzative.

¹⁵ Nella *Tabella 3*, la voce «lavoro autonomo» contiene sia la partita IVA individuale sia le prestazioni sotto contratto di lavoro autonomo, in quanto non sempre è stato possibile dividere chiaramente le due forme dai racconti degli intervistati.

Tabella 3. Modalità di esercizio del lavoro.

Lavoratore autonomo	13
Lavoratore pluricontratto	2
Ditta Individuale	1
Socio di cooperativa	1
Socio di società di persone	6
Socio di società di capitali	3
Totale	26

In generale non sono pochi coloro che sono fiscalmente partite IVA ma che lavorano *de facto* come una impresa; di converso, se guardiamo all'ampiezza delle società vediamo che tra le *società* nessuna supera le 5 persone coinvolte stabilmente (in forma di socio o di dipendente stabile). Al contempo nessuna di queste imprese ha dipendenti. Gli unici che lavorano in organizzazioni che superano i 15 dipendenti sono i pluricontratto (che hanno una qualche forme assimilabile al part time con queste organizzazioni) e il socio di cooperativa. Inoltre, l'inserimento in queste organizzazioni a volte risponde più alla necessità di assumere una forma giuridica quale che sia, per poi portare avanti poi un progetto fatto spesso in autonomia.

Infine, per rendere più completo questo primo quadro della condizione socio-professionale degli intervistati, sono necessarie due parole sulla condizione reddituale. Su questo dato non è stata possibile una raccolta più sistematica che consentisse la schematizzazione in una tabella illustrativa. Tra coloro che si sono espressi, la fascia più citata è stata quella tra 1000-1500 euro mensili. Un solo intervistato ha dichiarato una cifra superiore alle 2000 euro. Condizionato anche dalla presenza di un certo numero di persone in fase di avvio – o ri-avvio – di un progetto professionale, segnaliamo la preponderanza dei cosiddetti “milleuristi” (Incorvaia, Rimassa 2006; Salmieri 2006). Come era lecito aspettarsi in base alla letteratura sulle nuove figure professionali, pur essendo in presenza di una forza lavoro in possesso di una formazione elevata e aggiornata, non è dunque affatto residuale la quota di attività ancorata a compensi bassi e discontinui (Armano 2010).

4.2 Autoimpiego, o l'imprenditorializzazione della professione

A partire da questo paragrafo, questo lavoro si immergerà nei racconti dei coworker. Come precedentemente specificato, l'obiettivo del capitolo è di fornire una descrizione analitica della condizione di lavoro, che cerchi di mettere in evidenza i processi in cui è iscritto l'esercizio del lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori intervistati e, al contempo, di cogliere come tale “esercizio” sia vissuto

e narrato dagli stessi protagonisti. La prima dimensione scelta per raccontare il mondo del coworking è legata alle modalità di prestazione del lavoro, ovvero alla presenza quasi esclusiva di forme di lavoro indipendente tra le persone da noi incontrate. In questo paragrafo si vuole dare una restituzione dei racconti su questa indipendenza, inquadrandola all'interno delle traiettorie individuali e segnalandone le specificità, al di là della semplice questione giuridica. È infatti una «indipendenza» del tutto particolare quella che emerge dai racconti raccolti, che assume, come vedremo, i contorni dell'autoimprenditorialità.

La crescita del lavoro indipendente in Italia – o quantomeno di alcune tipologie di lavoro indipendente, quelle legato a modalità di esercizio meno tradizionali (quali il commerciante e l'artigiano) – può essere considerata l'esito, da un lato, dell'incremento dell'investimento in istruzione da parte dei figli della generazione del *boom* economico, che ricercano così una professione che risponda ai propri criteri di autonomia e realizzazione nel lavoro; dall'altro di un più generale processo di *outsourcing* delle imprese, legato anche allo sviluppo di nuove tecnologie e a strategie di collaborazione flessibile (Ranci 2012). Collaborazione flessibile che in Italia ha corrisposto spesso ad una strategia di “competizione al ribasso” sul costo del lavoro. La sociologia si è spesso interrogata se tale fuoriuscita dal lavoro dipendente sia da considerarsi una scelta, legata alla volontà del lavoratore di godere di maggiore flessibilità, o, al contrario, se sia da considerarsi il frutto di una decisione unilaterale dell'organizzazione di esternalizzare alcuni processi, semplicemente riducendo i costi fissi aziendali attraverso l'informalizzazione e la flessibilizzazione delle collaborazioni tecniche (Barbieri 1999). Una prima domanda riguarda quindi in che modo si configura questo passaggio nel nostro contesto: da questo punto di vista può essere interessante concentrarci sulle traiettorie che hanno portato gli intervistati verso un lavoro indipendente.

«Allora, il mio percorso lavorativo ha una storia un po', non voglio dir particolare, però sicuramente un po' a montagne russe... come credo anche tanti coetanei miei»: queste parole di Giacomo, giovane videomaker, potrebbero porsi come incipit di quasi tutti i nostri racconti. Se la prima modernità si era impegnata a trasformare l'esperienza di lavoro in un percorso lineare e progressivo, elemento centrale dello spirito del «nuovo capitalismo» (Boltansky, Chiappello 1999) è la rottura di questo schema e la sua riarticolazione su unità più brevi e fatte di percorsi più tortuosi, in cui numerosi spostamenti orizzontali (o all'indietro) si intromettono in tale traiettoria (Sennett 1999).

Così continua il racconto di Giacomo:

Ho studiato giornalismo e ho iniziato a lavorare come giornalista prima della fine degli studi. Ed è un lavoro che ho portato avanti per tre anni e mezzo. Quindi varie esperienze... ovviamente tutte contemporanee e messe insieme perché la sopravvivenza lo esigevo. E poi ho avuto, diciamo, una battuta di arresto, un po' figlia di una crisi del settore [...], e ho perso le collaborazioni o i rapporti lavorativi che avevo. Io già, però, in questo percorso da giornalista, mi ero sempre più appassionato e dedicato alla produzione video, che era una passione che ho sempre

coltivato fin da adolescente. E quindi quando poi ho avuto la battuta d'arresto ho cercato di rimettere insieme le cose che sapevo fare per provare a ricrearmi un'altra professione, decidendo anche per scelta di abbandonare quel settore lì, per un po' di delusioni in merito. E quindi io, che avevo sempre lavorato molto anche in teatro come tecnico delle luci, ho rimesso insieme varie abilità e ho provato a rivendermi sul mercato come libero professionista, come tecnico luci e audio video. E da lì ho iniziato un percorso di crescita sia personale che professionale che poi mi ha portato a conoscere quello che attualmente è il mio socio in affari [*e a cambiare professione*] (Giacomo, videomaker)

Sono percorsi, in linea con quanto registrato dalla letteratura sui *knowledge workers* del terziario avanzato, fatti di *transizioni* (Armano 2010). L'andamento ondivago di questi percorsi, da un lato, ha a che vedere con – e a sua volta la influenza profondamente – la questione della professionalità (cfr. § 4.2.2); in questa sede preme però evidenziare la connessione con l'allungamento della particolare transizione allo status di adulto ed un procrastinamento, o per meglio dire un disallineamento, dei riti di passaggio che tradizionalmente scandivano i relativi cambiamenti di status, cui concorrono fattori strutturali e culturali (Cicchelli, Galland 2009): in particolare, l'allungamento del percorso formativo abbinato tanto al difficile accesso ad un lavoro stabile quanto alla mancanza di un'autonomia economica che consenta la costruzione di un progetto di vita. La difficoltà non sta tanto nell'entrare nel mercato del lavoro, quanto entrarci in una condizione minimamente accettabile e in linea con le aspettative di un percorso formativo relativamente elevato: «L'accesso al mercato è semplicissimo. Perché ti sfruttano, quindi è semplicissimo: c'è sempre qualcuno che ti vuole sfruttare», chiarisce Luigi. In queste condizioni si preferisce entrare in forme *part time* o temporanee, mentre si portano avanti altre esperienze lavorative e formative, entrando in un “regime” nel quale processi di formazione e partecipazione al mercato del lavoro cessano di essere due segmenti necessariamente discontinui. Alla base delle esperienze di autoimpiego si colloca quindi il racconto “difficile” di un mondo del lavoro professionale nelle organizzazioni bloccato e profondamente iniquo.

Ho lavorato poi per una azienda privata che si occupava invece di ricerca [*sociale*] più quantitativa che qualitativa [...] Il problema era il solito, nel senso che chi si laurea in queste materie [*come la sociologia*] – ora mi dispiace dirtelo proprio a te, ma... – la paga che viene data è una paga assolutamente inferiore a quella che secondo me dovrebbero essere dovuta e quindi ... Niente il problema principale è stato quello ... (Bernardo, fotografo)

Cioè, andare in uno studio vuol dire prendere 400 euro al mese e fare il galoppino, immettere roba sul computer senza nessuna possibilità di carriera. Per esser chiari, a me poco dopo laureato [... *mi è stato offerto*] un posto in uno studio in questi termini, cioè: 500 euro, andare in culo tutti i giorni, circa 10 ore lavorative al giorno, chiaramente con quella cosa che se stai sotto *tot* non devi prendere né partita IVA,

né niente, hai capito no? Con una forma contrattuale con cui non hai nessuna garanzia... (*Luigi, ingegnere*)

[*Son diventato freelance*] per uno stile di vita migliore. Perché come insegnante puoi trovare al massimo una scuola che ti paga bene, però non hai la sicurezza del contratto, del lavoro... o le scuole che ti pagano malissimo e ti danno il contratto! Cioè, nel giro ci sono tanti soldi e uno quindi fa anche un po' due più due [*ride*]! E pensa: "ogni studente paga questa cifra, io sto prendendo quest'altra cifra ..."
(*Orazio, insegnante*)

Questa realtà, legata alla scarsa remunerazione nonché valorizzazione delle competenze e delle prospettive di carriera non sembra una specificità delle professioni meno istituzionalizzate o dei saperi più "deboli" (come può essere appunto la sociologia citata nell'intervista di Bernardo), ma anche da chi viene da professioni tradizionalmente forti, in cui le condizioni offerte dagli studi professionali vengono vissuti come una strada senza uscita, oltre a costituirsi di fatto come esperienze aperte a forme di sfruttamento di vario tipo, legate all'estensione indiscriminata del praticantato o di forme similari. Su questa realtà si è inserita anche la profonda crisi economica e il suo impatto su alcuni settori in particolare (ad esempio la carta stampata), come narrazione che ritorna nei racconti degli intervistati.

Le condizioni che spingono all'uscita del lavoro nelle organizzazioni non riguardano solo il tema del lavoro a basso costo, ma anche la classica compressione dell'autonomia all'interno delle realtà più strutturate, come effetto di una precarizzazione del lavoro cognitivo – intendendo l'espressione sia in senso contrattuale, sia in riferimento ad un processo di deprofessionalizzazione all'interno di strutture organizzative che non sono in grado di valorizzare il potenziale cognitivo e di crescita professionale implicito in queste forme di lavoro della conoscenza. In questo contesto, la fuoriuscita dalle organizzazioni, o la volontà di sentire di avere in qualche modo le "mani libere", viene individuata come la strategia più sensata, come ci mostrano sia il racconto di Flavio, ex progettista per grandi aziende reinventatosi come fotografo di matrimoni, sia di Tea, designer che ha preferito mantenere la partita IVA con un committente principale, piuttosto che farsi assumere.

[*L'energia professionale*] Non era neanche gestita male, era proprio stoppata. Te fai quello che ti si dice di fare, anche se sei bravo devi far questo, non importa quello che vuoi far te, non importa le tue capacità: te sei una tesserina devi star lì! Io nel casellino dove mi mettevano mi sentivo castrato. [...] Il problema è che anche lì tutte le volte che provavo a fare qualcosa che si scollava da una idea più generale diventava un "no, non si può". (*Flavio, fotografo di matrimoni*)

[*Il regime di partita IVA*] l'ho scelto, perché mi era stato proposto anche – non per lavorare nella stessa area, ma comunque nello stesso ambiente – un altro tipo di contratto di lavoro e io ho scelto questo: quindi in realtà non mi è stato imposto, ho

scelto io di lavorare lì e in quel modo. Io ho difficoltà a sentirmi a stare in un contratto di lavoro con un orario di ufficio, perché comunque l'attività che seguo con la partita IVA [*esiste*] ormai da quasi 5 anni non è poco. (*Tea, designer*)

Infine, un altro elemento emerge dalle nostre interviste: sarebbe semplicistico, in questo quadro, ridurre la scelta verso il lavoro indipendente esclusivamente come sorta di un *trade off* tra un lavoro sicuro, ma poco gratificante (quello nell'organizzazione) e uno maggiormente segnato dall'insicurezza ma con elevato *commitment* e autonomia (quello "scelto" e organizzato in maniera indipendente). Al contrario, soprattutto per coloro per i quali l'orizzonte nelle organizzazioni è costituito da grosse società del terziario avanzato, la forma è quasi opposta:

Diciamo che ... questa visione di essere inglobata nella grossa società che poi ti inculca che "noi siamo bravissimi, siamo i più forti", questo modello un po' americano, non ha mai fatto per me. Queste esperienze lavorative fanno così: prendono i giovani neolaureati e li fanno lavorare fino alle 10 e alle 11 la sera, con un grosso *turnover* poi, anche perché la metà della gente se ne va e non regge questi ritmi lavorativi. E io non ho mai... nella mia scala di valori, sicuramente il lavoro non può mai andare oltre un certo limite, nel senso di rubarmi il mio tempo libero e privato [...] (*Rebecca, consulente*)

È piuttosto l'esistenza di un mercato del lavoro rigidamente duale, che può approfittare della condizione di endemica debolezza dei professionisti più giovani, rendendo le loro posizioni contemporaneamente sottoposte a un rigido controllo organizzativo, mal retribuite, insicure e richiedere, almeno nelle posizioni tipiche del *knowledge worker*, anche un livello assoluto di dedizione, in linea con quanto segnalato dalla letteratura sui lavori creativi o professionali nelle organizzazioni (Hesmondhalgh, Baker 2011; Ursell 2000).

Di questo passaggio ci sembra importante notare due cose. La prima è la presenza di percorsi professionali "de-istituzionalizzati", sia dal punto di vista del cammino verso una autonomia di vita, sia dal punto di vista della carriera professionale (Sennett 1999), intesa come serie progressiva di posizioni occupazionali chiaramente definite: in poche parole, la presenza di percorsi di professionalizzazione "individualizzati" e, giocoforza, precari, quantomeno rispetto alla dimensione della temporalità in cui sono iscritti. Il quadro generale delle storie raccolte presenta i tratti di una serie di prove ed errori alla ricerca di un proprio ambito di lavoro, in cui molto può essere ogni volta messo in discussione: in cui lavoro e formazione non sono fasi del tutto separate dell'esperienza, in cui la strada verso la costruzione di un proprio profilo professionale è aperta a cambiamenti di vita radicali e in cui, per lo sviluppo delle proprie competenze, si fa appello a risorse appartenenti ad ogni sfera dell'esperienza: l'aver coltivato una "passione" rientra in campo spesso come elemento poi centrale nello sviluppo delle traiettorie lavorative, in un primo esempio di come traiettoria lavorativa e personale tendano a divenire più difficilmente separabili. La seconda riguarda come la scelta dell'autoimpiego possa essere considerata una strategia faticosa che coinvolge

l'investimento di capitali – anche economici, ma soprattutto personali, di competenze, relazioni e, più di ogni altra cosa, di tempo – per superare un mercato in cui le posizioni di ingresso riservate alle giovani generazioni appaiono mediocri dal punto di vista del reddito, delle prospettive di carriera e di senso:

Ora, io ti ho parlato un po' rapidamente del mio passaggio, ma in realtà il mio passaggio non è stato indolore: io c'ho quasi rimesso la famiglia. [...] Cioè, io lavoravo 8 ore, timbravo, tornavo a casa, mi mettevo al computer, se serviva andavo a fare la spesa, stavo al computer fino alle sette e mezza cenavo, mettevo a letto i bambini e stavo al computer fino alle due di notte; sveglia a un quarto alle sette, prepara la colazione, porta i bambini all'asilo, vai a lavorare, cioè... Due anni così. Ferie: prendevo ferie per postprodurre, ferie per andare a fare i matrimoni. Cioè, son stato due anni in apnea, però anche lì pensi al dopo... Non lo fai per ... non è una cosa che te puoi standardizzare per sempre, cioè. (*Flavio, fotografo di matrimoni*)

Certamente, questi racconti di “diffidenza” nei confronti delle organizzazioni, riflettono storie e scelte individuali diversificate nonché la presenza di competenze e professionalità molto variegata che, necessariamente, aprono a differenti possibili tensioni tra lavoratore e organizzazioni; e abbiamo visto come questi percorsi di uscita dal lavoro nelle organizzazioni riguardano traiettorie eterogenee, comprese vere e proprie espulsioni non cercate. Pur tuttavia ci sembra che l'espressione “fuga dall'organizzazione” renda l'idea piuttosto bene; l'idea di “fuga” infatti mantiene un contenuto attivo, un tratto di azione progettata anche di fronte a situazioni non volute: a buon diritto si progetta attivamente una fuga anche laddove ci si trovi costretti a farlo. E questa idea di azione attiva – l'allontanarsi dall'organizzazione – rappresenta nel racconto spesso il primo dei tasselli usati dai nostri intervistati per connettere le proprie storie professionali e resta valida anche per coloro che non provengono da una storia di lavoro all'interno di strutture più organizzate: le proprie scelte sono raccontate in opposizione ad una immagine, più o meno stereotipata in negativo, di un lavoro d'ufficio, fatto di orari fissi, cartellini da timbrare e mansioni routinarie. Viceversa, la condizione di indipendenza è rivendicata come elemento centrale per dare senso alla propria esperienza di lavoro, anche laddove tale esito non si configuri come un percorso consapevole alla ricerca di autonomia o imprenditorialità, ma l'effetto di una «crisi del settore». In conclusione, nelle storie dei coworkers ci sembra si delinea un quadro in cui l'autoimpiego non ha né i tratti esclusivi del “ripiego” per coloro che non sono riusciti ad entrare nel mercato del lavoro “normale”, né la narrazione dai toni eroici sull'abbandono delle dipendenze come ricerca di autonomia. È però chiaro che si sta facendo qualcosa di “altro”, in cui la de-istituzionalizzazione del percorso è messa a frutto, per così dire, come investimento – o assunzione di rischio – alla ricerca di una dimensione lavorativa ricalibrata sulle proprie esigenze di vita (in qualunque modo siano declinate), in una situazione in cui riorganizzazione dei processi produttivi e inflazione dei mercati del lavoro professionali consentono alle organizzazioni di non dar garanzie né di sicurezza, né di professionalità del lavoro. Così descrive la sua situazione Marco, che mi racconta del suo lavoro con parole

che rendono chiara l'ambivalenza di una condizione di autonomia lavorativa e personale a cui si è, in qualche modo, condotti:

L'autoimpiego di oggi... è figura completamente diversa dal *freelance* e dal libero professionista degli anni '80-'90 per cui era *freelance* per scelta e per mantenere con un alto profilo di professionalità e con l'attitudine e la voglia di lavorare in modo libero. In termini più generali, tornando a me, quello che si diceva quando ancora il microfono era spento, cioè: l'idea di essere padrone della propria vita, sostanzialmente. (Marco, *coworking manager*)

Che contorni assume l'esperienza di lavoro al di fuori del lavoro nelle organizzazioni? Di che indipendenza si tratta e che forma produce nell'esercizio del proprio lavoro? L'uscita dall'organizzazione rimanda e si svolge all'interno di tre processi, che fanno da contraltare all'abbassamento delle condizioni di lavoro nel mondo delle organizzazioni, in virtù della presenza di percorsi di esperienze plurali. Da un lato, lo sviluppo di nuove aree di professionalizzazione relative alle nuove professioni (Aaster 2011), compreso l'abbassamento della soglia di ingresso in determinate figure professionali o perché prive di criteri rigidi di accesso o perché sempre più competenze vengono inserite nei software, fatto che rende decisamente più facile impadronirsi di abilità che divengono meno specialistiche; dall'altro, l'accumulo di nuove competenze non necessariamente tecniche, anzi, soprattutto relazionali, legate appunto alla pluralità dei percorsi e a capitali accumulati nel corso del percorso formativo ed in percorsi tra pari ed in ambito extralavorativo; infine, il fatto che l'investimento in capitale economico sia relativamente basso: si tratta di settori *labour intensive*, come si dice, in cui il vero capitale sono le competenze incorporate nella persona.

Diciamo il nostro tipo di lavoro è difficile ci mandi a gambe all'aria, al massimo facciamo dei lavori che non riscuotiamo ma [*per i quali*] non ci indebiteremo, perché noi non siamo manifattori. Quindi noi non è che compriamo da un fornitore che dobbiamo pagare; quindi non abbiamo esposizione: al massimo non guadagniamo niente, però non creiamo debiti. (Giacomo, *videomaker*)

Però ci sono molti umanisti che poi sono entrati dentro questo tipo di... attività anche perché appunto le relazioni sono un fattore importante, la capacità di avere una prospettiva, la capacità di parlare in pubblico sono tutte *soft skill* che apparentemente servono poco; poi in realtà, oltre alla specializzazione informatica piuttosto che ingegneristica, in questo tipo di lavori, con una forte innovazione non solo sociale ma anche tecnologica, sono capacità molto importanti. Perché lavorare in gruppo non è automatico, perché parlare davanti a 200 persone non è automatico, perché tenere un equilibrio e riuscire a valorizzare tutte le persone che ci sono non è automatico e quindi sono attività molto importanti. (Angelo, *consulente*)

Il passaggio chiave da sottolineare è che, di tutte queste competenze, si è chiamati a fare un “uso imprenditoriale”, che renda possibile l’accesso al mercato. Riprendendo il ragionamento di Sombart (1916), l’imprenditore assume su di sé tre principali funzioni: quelle organizzative, relative alla costruzione efficiente del processo produttivo; quelle commerciali, relative alla capacità di rendere vendibile il proprio prodotto o servizio; quelle amministrative, tenendo sotto controllo la gestione delle sue risorse di tempo, capitale e lavoro. Ma, come abbiamo visto, i coworkers costituiscono soprattutto partite IVA individuali o società di persone. Si tratta di quello che viene definito il capitalismo personale (Bonomi, Rullani 2005), in cui «le aree grigie comprese tra lavoro autonomo, lavoro professionale e imprenditoria sono diventate sempre più importanti al fine della comprensione dei cambiamenti intervenuti nel mondo del lavoro» (Maestripieri 2010: 13). In sostanza, la dimensione imprenditoriale di cui si parla non ha a che fare né con la presenza di particolari investimenti o con la necessità di un capitale, né con la gestione del lavoro altrui. È piuttosto costruita su un atteggiamento verso il lavoro, che trasforma il proprio modo di intendere e di praticare l’esercizio della propria professione. La dimensione organizzativa riguarda principalmente l’organizzazione dei propri tempi di lavoro o il coordinamento con i membri temporanei, con cui si va a svolgere un determinato obiettivo; la dimensione commerciale ha a che fare con la promozione attiva di sé e della propria professionalità sul mercato; la dimensione amministrativa con la gestione finanziaria della propria persona e con accordi con i propri soci che spesso mantengono un notevole margine di informalità. Un’autoimprenditorialità che ha come base non tanto una organizzazione razionale dei fattori produttivi, quanto la coltivazione di uno spirito imprenditoriale che, appunto, intraprende processi innovativi e di cambiamento, e che ricorda più da vicino la versione schumpeteriana (1912). Tuttavia, anche qui è importante notare che questo spirito imprenditoriale si rivolge *soprattutto al sé*. Questa imprenditorializzazione non è che l’altra faccia dello scaricamento del rischio di impresa sul singolo lavoratore, che si trova a farsi carico individualmente di problemi tradizionalmente a carico dell’organizzazione (Beck 2000).

Come cambia l’esercizio del proprio lavoro in questo processo? Si cerca di vendere sé stessi e la propria professionalità, costruendo attivamente il mercato e la propria immagine sul mercato.

Perché la prima fase ci siamo fatti un mazzo così per andarcene a cercare [*i clienti*]: investivamo più del 60% del tempo che lavoravamo alla ricerca attiva di nuovi clienti. Quindi proprio si usciva, si andava, si entrava nei negozi, gli si spiegava che si faceva, gli si lasciava la brochure ... quasi porta a porta. È durata un anno questa fase. Ogni mese dedicavamo tre quattro cinque, sei, sette giorni pieni al commerciale. (*Bernardo, fotografo*)

Nel senso che se uno la pensa come una impresa, è inutile che io mi ostini a fare bottoni in un posto in cui tutti continuano da secoli a usare le cerniere, è chiaro che vai al fallimento ok? [*ride*] Quindi nel rispetto di quello che sai fare, di quello che

puoi offrire, ti plasmì su quello di cui però c'è bisogno. [...] Ora non vorrei peccare di presunzione, però secondo me è anche un utilizzo intelligente dei propri strumenti: quindi uno magari fa dei bottoni a cerniera ecco ... oddio... [ride] non so se potrà funzionare!

I: C'è sempre il rischio che non funzioni ...

Certo, il fatto è che abbiamo un obiettivo molto alto, ma che puoi fare in molti modi. Non stai facendo una macchina che se non funziona "addio": il mondo del diritto è anche molto, molto ampio e quindi non escludiamo che c'è una cosa che per ora non abbiamo considerato perché non ci appassiona ma magari col tempo ce la troviamo a fare. *(Carla, avvocato)*

Pur in forme e intensità differenti, queste pratiche di commercializzazione di sé investono tutte le professionalità del coworking, non tracciando quindi una netta distinzione ad esempio tra forme più "tradizionali" e no. La "profilazione" di sé e la costruzione della reputazione costituiscono l'elemento centrale dell'accesso al mercato e al contempo una buona parte del tempo effettivo di lavoro di questi lavoratori.

Al contempo si dà avvio ad un percorso di professionalizzazione che, di fatto, consiste nell'inserimento delle nuove competenze imprenditoriali all'interno della propria area di lavoro, trasformando i contenuti dei tempi di lavoro in maniera radicale.

Poi un giorno fai un altro salto e dici "va be', apriamo la società". Quando l'abbiamo deciso nessuno dei due aveva la minima idea di cosa sarebbe successo... Cosa è successo? Che: abbiamo dovuto dividere i compiti, per cui io faccio l'amministrazione, che vuol dire mandare le fatture, pagare gli F24, farsi i versamenti per le buste paga ma tenere i cedolini, pagare l'INPS ... è un lavoro che a volte non vorrei fare, lo ammetto, però ... In questo percorso, secondo me a differenza di un lavoratore dipendente, che ha anche l'opzione di "io me ne sbatto lavoro otto ore, timbro e tanto poi arriva la busta paga e basta" – e non lo sto minimizzando, dico solo che come categoria è diverso – qui devi essere molto cosciente, perché nella gestione da libero professionista e ancora di più in quella d'azienda, il "io me ne frego" non ci può essere. *(Giacomo, videomaker)*

Questa trasformazione in senso imprenditoriale del lavoro professionale può comportare, tra l'altro, l'emersione di una serie di criticità con le quali i coworkers intervistati si trovano a venire a patti, attraverso un lavoro lungo e non scontato:

La cosa carina è che venivamo tutti da ambiti assolutamente non legati a discorsi di impresa, quindi nessuno veniva da economia, nessuno veniva di giurisprudenza, se la cosa può avere a che fare, nessuno era un programmatore, eravamo tutti dei ... dei "creativi", in senso *mooolto* generico [...]. E quindi ci siamo trovati abbastanza bene tra noi, ma abbiamo avuto tantissime difficoltà, soprattutto a rapportarci con cose in cui avevamo queste appunto lacune: quindi il lato *business*, il discorso *business plan*,

il discorso *business model*, il discorso sostenibilità più in generale. (*Dario, imprenditore sociale*)

Questo elemento, legato all'invasione della pratica lavorativa da parte di azioni e saperi imprenditoriali, ci conduce al secondo elemento comune che emerge dai racconti dei nostri intervistati, profondamente segnato da questo processo di "imprentorializzazione" che coinvolge innanzitutto una autogestione del proprio percorso e del proprio sé in senso manageriale: il rapporto con la professionalità.

4.3 Professionalità

La presenza di percorsi articolati, composti di *transizioni*, che comportano una reinvenzione del lavoro in senso indipendente (e più o meno imprenditoriale), è profondamente connessa con una più generale riconfigurazione della dimensione della professionalità, qui intesa come complesso di conoscenze, capacità e competenze messe in campo nell'attività lavorativa, su cui si fonda una identità professionale.

Come abbiamo visto, in letteratura il tema della crescita delle professionalità è inquadrato in particolar modo all'interno del contesto dei cambiamenti connessi all'affermazione di una economia postindustriale, con il relativo aumento generale delle competenze e conoscenze richieste nello svolgimento del proprio lavoro (Bell 1973), e lo sviluppo di una economia sempre più centrata sui servizi e sempre meno sull'aspetto manifatturiero. In questo sviluppo a crescere sono soprattutto quel nuovo tipo di lavoratori ad alta qualificazione che manipolano conoscenza e che vanno a costituire i *knowledge workers* (Drucker 1993, Butera *et alii* 2008) e la classe creativa (Florida 2002). A questa lettura "positiva" dei processi sociali in atto riguardanti i mutamenti della professionalità nelle società contemporanee fanno da contraltare le letture in termini di proletarizzazione del lavoro professionale (Haug 1975), inteso come perdita di autonomia all'interno di una funzione sempre più operativa interna alle organizzazioni, e della sua "precarizzazione" verso la creazione di quello che è stato definito «cognitariato» (Berardi 2001). All'interno di questi processi, che agiscono sia sul lato del "contenuto" della figura professionale, sia dal lato della sua autonomia di esercizio, si riorganizza la figura del professionista, secondo un processo di imprentorializzazione della professione (Ranci 2012). In particolare, coloro che svolgono attività lavorative all'interno del terziario avanzato, più che fronteggiare processi di de-professionalizzazione e proletarizzazione (Wright Mills, 1951; Haug, 1975; McKinlay, Archer 1985), si trovano coinvolti nel consolidamento di trend di managerializzazione e commercializzazione, che si contaminano con le logiche dell'imprentorialità e dell'organizzazione manageriale (Maestripietri 2010, Ranci 2012). Cercheremo di vedere come questi processi si mostrano nei racconti dei coworkers e la particolare declinazione che assume la professionalità all'incrocio con queste logiche di imprentorializzazione.

Come abbiamo visto guardando i percorsi di autoimpiego, la definizione della propria professione non è una operazione scontata, ma una dimensione mobile e

progressiva che gli stessi intervistati hanno difficoltà a gestire al momento di presentare sé stessi e di dare una definizione del proprio lavoro. Questo, in primis, rimanda alla presenza di figure professionali sprovviste, del tutto o parzialmente, di un percorso istituzionalizzato di formazione e di acquisizione di competenze formali che ne garantiscano il riconoscimento. In particolare, si tratta spesso di professioni «non ordinistiche» o «non regolamentate» che, se da un lato consentono un accesso non regolato da criteri particolari, dall'altro non offrono quelle garanzie di tutele dal mercato – a difesa del cliente e della propria professionalità – la cui tutela è affidata ai vari Ordini Professionali. A sua volta, è però la stessa regolazione ordinistica a mostrarsi insufficiente nel fornire quelle garanzie basilari in un momento di acuto rinnovamento dei mondi professionali, in cui la stessa professione finisce per essere svolta in forme innovative e molteplici e in cui l'irruzione di nuove tecnologie ha fatto in modo che ruoli professionali in precedenza distinti possano essere adesso occupati da una pluralità di percorsi professionali differenti. L'identità professionale è, nei percorsi emersi dai racconti dei coworker, più che mai, un processo i cui contorni rimangono non chiaramente definiti, anche in coloro che hanno, almeno sulla carta, professioni più tradizionali.

Abbiamo visto come dagli intervistati emergano profili tutt'altro che lineari, in cui tra il percorso di istruzione formale e le competenze formalmente previste per la propria professione non c'è un nesso necessariamente conseguente. La professionalità viene acquisita all'interno di un percorso di socializzazione che è in continuo divenire, che si svolge attraverso pratiche informali e soprattutto attraverso nuove esperienze professionali, in una convergenza tra competenza incorporata e curriculum costituito dalle diverse esperienze di lavoro. Non si tratta solo di un *learning by doing* tipico delle professioni con alto tasso di artigianalità, che pure costituisce parte del bagaglio di molte di queste professioni, quanto di un dispositivo che, con costanza, chiama a reinventarsi sulla base delle esigenze del cliente, in vista di una nuova nicchia di mercato, di un cambiamento tecnologico. Si tratta di un percorso di ridefinizione dei propri contenuti professionali, che devono costantemente allargarsi per poter fungere da garanzia di un maggior numero di clienti, un processo non solo di apprendimento costante, ma di ridefinizione di sé e della propria attività. Tutto un lavoro che si svolge, per così dire, attorno alla “consueta” prestazione professionale.

Uno sguardo ai racconti raccolti conferma una situazione in cui né il set di competenze, né la schematizzazione dei compiti che vi si svolgono bastano da sole a definire la condizione professionale.

C'è soprattutto, sicuramente, la parte di saper fare, di imparare a saper fare: cioè io sono un tecnico, mi son sempre sentito un tecnico. La *téchne* è il modo di saper fare le cose, quella è una cosa che bisogna imparare a fare perché poi quella cosa lì la applichi a mille cose: cioè noi per fare un video a volte dobbiamo inventarci delle tecniche particolari e una volta che le padroneggi le usi dove ti pare, anche in altri contesti e quindi è anche questa secondo me una cosa di crescita, l'imparare il continuamente imparare a fare cose. Ti aiuta. E ovviamente la parte creativa, per chiudere, ti costringe a volte a imparare a fare delle cose: uno vuole una ripresa di

un certo tipo, tu non l'hai mai fatta, devi ingegnarti e consultare le enciclopedie digitali e non, però ti devi applicare per creare (*Giacomo, videomaker*)

Ok, allora, io tendenzialmente mi occupo del comportamento fisico meccanico del legno, sotto vari aspetti. Uno è quello che svolgo qui nello studio, ovvero, progettazione di strutture in legno complesse ed estreme [...] e poi ho l'attività all'università che collabora con unità di ricerca che si occupa di pittura su tavola, quindi pittura rinascimentale. (*Luigi, ingegnere*)

E poi l'altra cosa è che, anche se son da solo, gestendo una azienda ho un sacco di cose di cui occuparmi: fatture, contratti, postproduzione, rispondere alle mail, scouting, location, andare a fotografare, apprendimento, cioè tutta una serie di attività che ti portano sempre, bene o male, ad avere qualcosa che in quel momento ti va di fare: mi è venuta a noia la postproduzione? Va beh, mi metto a aggiornare il sito; m'è venuto a noia? Va beh, devo far le fatture, mi metto a far le fatture. (*Flavio, fotografo di matrimoni*)

Questi tre passaggi, benché esplicitamente sfiorino soltanto il tema, lasciano intravedere le principali sfaccettature in cui si esplicita. Se, da un lato, possiamo trovare una competenza altamente specializzata in grado di definire propriamente una posizione professionale, possiamo vedere come essa possa esprimersi in contenuti, forme e modalità di esercizio che possono essere assai variabili; dall'altro, possiamo vedere un sapere tecnico più scarsamente istituzionalizzato, che si sostanzia in maniera di volta in volta differente, essendo più direttamente dipendente dai mutevoli contenuti specifici del lavoro, a loro volta dipendenti dalle differenti relazioni coi vari clienti. Infine, si vede come, in questo processo di "imprenditorializzazione" la professione si carichi di sempre più attività e aspetti che esulano dalla specifica competenza principale. In sostanza, la professione costituisce sempre meno un tassello dai contorni definiti – in termini di competenze e compiti all'interno di un processo produttivo – e sempre più è compresa come *percorso* e con esso tende a coincidere.

Questo processo va di pari passo con mercati sempre più competitivi e concorrenziali, che contribuiscono assieme alla scarsa istituzionalizzazione dei percorsi professionali a rendere molto complicata la questione dei confini professionali.

E poi spiegare molto bene quello che hai intenzione di fare e quelle che sono le tue particolarità, ovvero in cosa sei diverso rispetto agli altri o almeno in cosa pensi di essere diverso. Quale servizio in più puoi offrire, perché di grafici ce ne sono cinquecentocinquantamila solo a Firenze, cioè ci sono numeri folli! Cioè, tutti fanno grafica, tutti fanno siti internet e diventa difficile far capire che te magari lo fai perché tu hai studiato 5 anni e hai altre 5 anni di esperienza di lavoro. E non sempre è facile. (*Tea, grafica*)

Anche questa concorrenza partecipa di quei processi che spingono a trattare l'esercizio del proprio lavoro in modo sempre più imprenditoriale, incorporando la ricerca del cliente e nuovi compiti gestionali nelle proprie attività lavorative e contribuendo a dare forma ad una differente gestione delle competenze, che devono essere quindi continuamente riorganizzate per essere vendibili.

Questa continua riorganizzazione, a sua volta, fa appunto sì che non sia possibile identificare il nucleo della propria professionalità con una singola competenza tecnica; piuttosto, come rilevato dalla letteratura sui professionisti del terziario avanzato, «la necessità di cambiare costantemente contenuti implica la costruzione di una struttura delle competenze a T, in cui vi è una base generalista ad ampio spettro (la “testa” della T) che si accompagna ad una “gamba” che vede un approfondimento specialistico su un particolare argomento» (Maestripieri 2010: 115). Secondo questo modello, una competenza specialistica si innesta su una base di “contenuti generalisti” che consentono di gestire la vaghezza necessaria per passare tra impieghi e committenti ed esigenze sempre diverse. Così, si tiene ampio il mercato, al contempo cercando di mantenere una propria specificità. Per quanto concerne il lato della professionalità questo significa incorporare nel proprio lavoro altre competenze appunto imprenditoriali e relazionali. Indicativo quanto ci dice, con una buona dose di autoironia, Bernardo, a proposito della costruzione della sua professionalità:

Perché continuo a ripetere che noi non abbiamo grandi competenze in materia, siamo stati bravi semplicemente... ci reputo svegli, non competenti. E siccome nel mondo c'è tanta mediocrità, difficilmente trovi persone in grado di capire dove è competente una persona e dove è semplicemente sveglia [...]. (Bernardo, fotografo)

Quello che Bernardo intende, ovviamente, e come specificherà successivamente, non è che lui e i suoi colleghi non siano capaci di fare propriamente il loro lavoro; anzi, nel corso della nostra conversazione Bernardo mostrerà di avere le idee ben chiare su cosa sia per lui «un lavoro fatto bene»; bensì, ribadendo che né lui né i suoi colleghi abbiano un *background* costruito nel mondo della comunicazione, del marketing e della fotografia – gli ambiti professionali di cui si occupano – intende segnalare il fatto che esiste uno scarto tra “la competenza” e tutte le capacità di cui c'è bisogno per “essere bravi”; che la “semplice” competenza tecnica non è abbastanza rispetto alla costruzione di una professionalità. E l'“essere bravi” passa invece da un insieme plurale di competenze costruito attraverso un *learning by doing* informale, fatto di relazioni tra pari con professioni simili e non; e che, a sua volta, il riconoscimento della capacità tecnica passa di conseguenza dalla relazione costruita col cliente più che essere iscritto nel prodotto stesso, di cui il cliente non è spesso un buon giudice:

[...] Però noi, in tre anni e mezzo, si lavora, si lavora bene. Perché? Ora io non voglio credere che la comunicazione e marketing la possano far tutti! Quello che credo è che, se sei un minimo sveglio, impari dagli altri, sei umile e impari dagli altri – che è il nostro mantra primario –, ti circondi di persone competenti che sanno

il loro, te assorbi, assorbi, assorbi, arrivi a un certo punto che riesci a gestirti un cliente, bene. Nonostante tu non abbia letto un libro di marketing nella tua vita.
(Bernardo, fotografo)

Non si tratta tanto di negare che la professione di Bernardo si basa su un sapere tecnico piuttosto specifico come quello che riguarda la fotografia e le competenze di marketing per realizzare una produzione pubblicitaria, quanto che la sua posizione nel mercato passa molto di più da una cura della relazione e della disponibilità a plasmarsi a seconda delle esigenze. La questione delle competenze si mescola quindi con le relazioni – sia nel senso di costruire la rete di relazioni cui attingere per aumentare la propria professionalità, sia nel senso di costruire una relazione di fiducia e di cura nei confronti del cliente in cui le capacità personali e relazionali possono contare più che la dimensione prettamente tecnica.

Operando al di fuori di un'organizzazione, le professionalità si trovano esposte ad un mercato profondamente frammentato, con elevata sostituibilità in assenza di un sapere codificato e di forme di tutela o riconoscimento normativo, in cui il meccanismo del *brand* sostituisce il *credenzialismo* come base della reputazione. Il percorso di professionalizzazione comincia a coincidere con l'apprendimento di un *habitus* particolare, che insegni «a stare sul mercato» (Arvidsson 2015), e che ha a che fare con la dimensione imprenditoriale del proprio *brand*, sia esso personale o collettivo. Su questa base si cerca di far progredire il proprio “lato corto della T”:

Sicuramente nel nostro lavoro – cioè, nell'essere una ditta che fa comunicazione e video – ci sono due pilastri che devono andare [*bene*] per superare la precarietà. Uno è questo: imparare il saper fare delle cose che altri non fanno, [...] o che altri nello stesso territorio non fanno. Per cui se io voglio un determinato tipo di prodotto a chi mi rivolgo? A loro, perché lo sanno fare. E questo è sicuramente un certo tipo di tutela contro la variabilità, precarietà del mercato. E l'altro è una parte, sicuramente più... nel senso, un pochino meno filosofica, un pochino più becerca: che è quella del commerciale, cioè imparare a vendere. Questa è una cosa che ti mette al riparo ...
(Giacomo, videomaker)

Queste dimensioni, legate al lavorare in maniera indipendente, che coinvolgono anche le professioni tradizionali o i servizi più classici, portano i lavoratori ad una reinterpretazione della propria professione, che cessa di essere limitata alla competenza specifica messa in campo e va a coprire quantomeno la capacità di porsi sul mercato sia in termini di relazioni che di competenze di *branding*. È l'apprendimento di tutta una serie di attività che, modificando le modalità di esercizio di un set di competenze professionali, di fatto stravolgono i contenuti del proprio lavoro quotidiano, ridisegnandolo profondamente.

Abbiamo visto come, data la natura tendenzialmente immateriale e relazionale delle prestazioni professionali di cui stiamo parlando, sia piuttosto difficile ridurre l'esperienza di lavoro ad un determinato set di competenze o ad una particolare mansione. La varietà delle attività che costituiscono il lavoro è a sua volta

“complicata” dalla forma indipendente con cui viene organizzato il lavoro: l'imprenditore deve infatti farsi carico anche degli aspetti organizzativi e amministrativi e, soprattutto, del proprio posizionamento sul mercato (che al contrario della versione classica del libero professionista è un mercato più aperto e competitivo, con credenzialismo informale). Lo “strumento organizzativo”, per così dire, che produce e rende sensato al contempo questo costante lavoro su sé stessi è l'organizzazione del lavoro per progetti.

La riorganizzazione del lavoro per obiettivi, la generalizzazione del progetto (Boltansky, Chiappello 1999) come forma generale dell'organizzazione delle prestazioni di fatto rende possibile un'articolazione del tutto nuova delle proprie competenze professionali su differenti episodi lavorativi. Non solo diacronicamente, ma anche sincronicamente. La forma del doppio lavoro è una costante dei racconti dei coworkers che consente di integrare il reddito e di diminuire l'insicurezza che l'assenza di garanzie offre. Ma sarebbe un errore darne una lettura esclusivamente “in negativo”, costruita a partire dalla distanza concettuale che la separa da una forma di lavoro più sicura o centrata esclusivamente sulla necessità di assicurarsi i mezzi di sussistenza. Connessa con questa innegabile evidenza c'è un diverso rapporto con l'identità professionale. Il fatto è che il lavoro è già costituito di “episodi separati”, e assume così la forma di uno slot di tempo, risorsa che può essere usata in maniera indipendente dalle altre, riassegnandone via via lo scopo e il senso: episodi che costituiscono integrazioni di reddito vanno di passo con momenti lavorativi che hanno lo scopo di mantenere un'identità professionale, di allargarla riformulando le competenze, oppure una mera valenza espressiva o di partecipazione sociale. Nella presa del progetto l'identità professionale si pluralizza:

[...] Sicché mi son buttato e ora ho questa collaborazione che ha portato dei buoni risultati e continua e cresce; quindi adesso fo praticamente principalmente la distribuzione di film documentari, tenendomi comunque alcune clientele estere [*come scrittore di contenuti per la televisione*]. [...] Adesso vado 10 giorni per le riprese una televisione pubblica: questa è una eccezione però, capita una volta ogni due anni [...]: faccio sceneggiature per video commerciali, come video di reclutamento per le aziende. Per cui sempre scrivo, ma invece che scrivere al grande pubblico sono passato un po' al “lato oscuro della forza” [*ride*], per le aziende. (*Quentin, distribuzione video*)

La mia vita si divide in tre fasi, lo studio di design, cioè di progettazione di oggetti, che fino ad adesso è quasi un hobby visto che guadagni non ne porta, la parte di comunicazione che invece porta guadagni e l'attività di comunicazione all'interno di questa azienda... Dico sempre che non vorrei collaborare più con questa azienda ma di fatto è impossibile, cioè, so già che probabilmente non capiterà mai. (*Tea, grafica*)

Come dice Armano (2010) «spesso nello stesso profilo convivono esperienze di tipo diverso distanziate nel tempo o addirittura gestite in contemporanea», che non si presentano come qualcosa totalmente di altro, spesso si svolgono nello stesso

ambito, oppure attraverso le stesse competenze. Sono esperienze ovviamente spesso problematiche, che coinvolgono situazioni di lavoro poco pagato o addirittura di lavoro gratuito, accettate anche in nome delle “false speranze” (come direbbe McRobbie) di un lavoro sentito più simile alla propria identità socioprofessionale. Ma le nostre interviste ci suggeriscono che limitarsi a questa interpretazione di ripiego può essere fuorviante: impedisce di cogliere quando queste strategie siano vissute come valide in sé e per sé, non avviliti per l’identità professionale né semplicemente strumentali. Questa riorganizzazione della identità professionale a partire dalla gestione di una risorsa-tempo a cui si può quindi assegnare un “senso” differenziato ci sembra fondamentale per comprendere comportamenti altrimenti difficilmente spiegabili, che saremmo altrimenti costretti a leggere come “carezza” di una forma standard.

4.4 Organizzazione

La forma di professionalità che abbiamo descritto, agita all’interno di percorsi di autoimprenditorialità, se da un lato oltrepassa la logica che tradizionalmente organizza le professioni liberali, dal punto di vista delle credenziali e della relazione col cliente, dall’altro si compone al di fuori delle consuete relazioni del lavoro tipiche della grande organizzazione, in cui il processo lavorativo è progettato “a monte” per essere poi suddiviso in diverse mansioni attraverso l’organizzazione. È a questo processo di riorganizzazione dei processi di produzione cui abbiamo fatto riferimento in precedenza (cfr. § 1.1): se il paradigma dell’industria fordista si basava sull’accentramento del sapere alla ricerca di un punto di vista capace di un controllo razionale sulla totalità della produzione, e quindi anche sulle sue potenzialità di innovazione, al contrario, in un mercato sempre più determinato “a valle”, ovvero presso il consumatore, sempre più mobile, aperto, sempre più centrato sulla personalizzazione del prodotto e sul suo inserimento in determinate nicchie, viene meno la possibilità di incamerare, in maniera predeterminata, tutto il sapere necessario. Sempre più sarà conveniente lasciare un sapere diffuso, disperso nella rete, e il vantaggio competitivo sarà dato dalla capacità di attivarlo di volta in volta (Rullani 2004). Per dirla brevemente, il capitale “riorganizza” a posteriori una quantità di saperi localmente prodotti. La dimensione organizzativa del lavoro per progetti (Boltansky, Chiappello 1999) è stata la risposta a questa nuova configurazione di rapporti tra produzione capitalistica e sapere.

Questo quadro si adatta piuttosto bene a descrivere quella parte di processi produttivi in cui sono inseriti i nostri coworker, che operano in attività *knowledge intensive*, con prodotti principalmente immateriali, caratterizzati da un sapere articolato solo in parte conoscibile a priori dai propri clienti. Proprio a questo rispondono le tendenze del management contemporaneo, che valorizzano il *commitment* individuale e il lavoro in team e su progetti. La divisione del lavoro diviene “esterna”, ha la forma della consulenza, dell’appalto della fase produttiva, del gruppo di lavoro esterno su *task* che il committente attiva momentaneamente e temporaneamente e di cui non possiede le competenze necessarie: «il nastro

trasportatore di Tempi Moderni è stato diluito in questo brodo di relazioni lavorative e affettive insieme» (L.A.S.E.R., 2002: 28-29).

È in questo quadro che è da leggere la nascita di forme ibride di “vendita della professionalità” che troviamo nel coworking. Ed è a partire da questa ambivalenza che ha senso chiedersi qual è il ruolo del ricorso a forme organizzative del lavoro nell’esperienza lavorativa dei coworkers.

La rete di contatti, e tutto il lavoro per mantenerla di cui abbiamo visto, non ha solo la funzione centrale, per il *freelance*, di mantenere la reputazione (Wittel 2001, Gandini 2014), ma anche quello di costruire e ricostruire il processo lavorativo per venire incontro alla dimensione progettuale. La rete è il terreno che consente lo svilupparsi di un’informalità per la quale cui non è mai definitivamente stabilito chi sia dentro e chi fuori un’organizzazione, nella quale i ruoli possono riarticolarsi ad ogni esperienza di lavoro: clienti diventano collaboratori, collaboratori che diventano soci, e via e via. I confini mobili consentono di costruire e ricostruire le geografie dell’organizzazione non solo adattandosi di volta in volta al progetto e alle richieste del committente, ma anche di assorbire eventuali colpi. Il mantenimento di questo fitto e mutevole network socioprofessionale costituisce l’elemento centrale attraverso cui si pone il tema della sicurezza e della continuità del reddito per il *freelance*: e non solo per una reputazione che consenta di accedere al mercato, ma anche per la possibilità di riorganizzare la propria offerta grazie alla partecipazione a progetti sempre diversi.

Ormai le complessità sono tali che per mettere su una iniziativa ci deve essere qualcuno che ne capisce di comunicazione, qualcuno di amministrazione, qualcuno di management, ché da soli ormai fai poco. Per questo tante società che nascono da gruppi di persone, è proprio tutta... sta venendo proprio una specializzazione del lavoro. Secondo me la collaborazione diventa quasi necessità cioè, perché effettivamente le complessità sono talmente tante in questo mondo velocissimo, [...] che da solo tu non ce la puoi fare e allora avere altre persone con cui invece risolvere quelle sfide e quei problemi diventa un obbligo. Quindi i costi di transazione che prima non permettevano cose di questo tipo ora sono superati dai costi di non collaborazione. La vedo in questi termini. (*Hugo, coworking manager*)

Di fatto, la rete in cui si muove l’organizzazione del lavoro dei nostri intervistati non è un sistema completamente aperto – nel tempo la rete di relazioni e collaboratori si stabilizza –, ma nondimeno rende difficile – al di là degli aspetti giuridici – riconoscere nettamente un dentro e un fuori. Nelle parole di Armano (2010: 121): «... già la parola rete contiene una dimensione organizzativa soft. Evocarla permette di tenere insieme binomi e antinomie altrimenti configgenti. La rete permette di lavorare “con” e “tra” il formale e l’informale, la comunità e l’individuo, il diritto e la solidarietà, il denaro e la gratuità, il pubblico e il privato, l’io e l’altro». Un primo elemento di questa informalità, lo si può cogliere a partire dal fatto che le organizzazioni di cui gli intervistati fanno parte sono spesso il risultato di processi incidentali e di rapporti extralavorativi:

Perché comunque [*il servizio offerto*] era una cosa appena arrivata, ero stato uno dei primi a Firenze e quindi spingevano molto e avevano un sacco di richieste: io non dovevo far altro che presentarmi in una azienda e dirgli che cosa facevo e tutti volevano il servizio. Quindi dopo due mesi ho avuto la necessità di chiedere una mano ad un amico, che è l'attuale mio socio, e dopo quattro mesi ho avuto l'esigenza di chiedere un'altra mano a un altro amico [*che è adesso l'altro suo socio*].
(*Bernardo, fotografo*)

La stessa logica relazionale si trasferisce alla rete delle collaborazioni che Bernardo e i suoi soci devono attivare di volta in volta a seconda del progetto (o dei progetti) in cui sono impegnati. Queste relazioni con altri soggetti – sia altri professionisti che altre forme organizzative – sono appunto fluide, in esse i ruoli cambiano spesso e sono spesso sorrette da logiche diverse da quelle formali di mercato. Il network familiare rientra nelle collaborazioni con frequenza, aumentando chiaramente questa informalità dei confini organizzativi, che si trova a svolgere funzioni importanti nella sostenibilità dell'iniziativa:

Comunque abbiamo una relazione che è anche familiare, ok? Che è un po'... eh, è forse un'altra risorsa del progetto, perché, cioè, non c'è solo lavoro, c'è affetto! E quindi anche nei momenti di difficoltà, i collaboratori capiscono e ci danno una mano, e nei momenti di quotidianità noi mettiamo sempre prima i loro di interessi rispetto ai nostri. E quindi siamo paranoici nei pagamenti, non trattiamo quasi mai il prezzo sulle parcelle dei collaboratori. [...] Cioè, quindi funziona probabilmente anche per questo. (*Bernardo, fotografo*)

Talvolta il ricorso all'azienda non serve altro che a dare forma giuridica necessaria ad un processo produttivo che altrimenti potrebbe tranquillamente rimanere fluido, senza la necessità organizzativa di distinguere formalmente un dentro e un fuori. Più spesso, essa è la forma che serve a fornire una diversa – e maggiore – riconoscibilità attraverso il *brand*. È sempre l'esperienza di Bernardo che esemplifica in maniera chiara questa funzione:

Noi siamo tre professionisti a partita IVA, ma lo siamo tutt'ora. Abbiamo semplicemente creato un *brand* con un logo, e ci siamo nascosti dietro quel logo come fornitore di servizi, ma oggettivamente, giuridicamente non esiste: esistono tre liberi professionisti che, diciamo hanno un sistema amministrativo [*ride*] vergognoso! [...] Però ci vendiamo come *brand* e tutti ci conoscono così. (*Bernardo, fotografo*)

Il punto è che il *brand* supera gli obiettivi organizzativi dell'azienda. Anzi, spesso le organizzazioni di cui i nostri intervistati fanno parte non hanno processi bene definiti, e modificano gli obiettivi col tempo. L'azienda di Luigi nasce con l'idea di progettare un *software* per risolvere problemi complessi legati alla costruzione di strutture in legno «estreme», come le definisce lui.

Ci si disse: “proviamo a fare un programma strutturale da noi!” Quindi noi proprio non volevamo fare la professione [*ride*]! Poi però costruire un programma è lungo e difficile e quindi abbiamo detto: “va bè cerchiamo il modo di fare dei lavori dei lavoretti semplici, poi pian pianino li fai più difficili”. [...] Questa società è nata perché noi speravamo, in maniera un po' superficiale, di poter far bandi o roba del genere per costruire un programma di tipo innovativo [...]. E quindi diciamo che quella che è la società inizialmente è stata frutto di un errore. Poi in realtà non lo è stato però, è stato, diciamo, un calcolo molto avventato. Poi ci siamo adattati. (*Luigi, ingegnere*)

L'impresa nei nostri racconti è spesso la formalizzazione di una collaborazione de facto, che può essere necessaria o ritenuta tale per molte ragioni, ma perde il suo compito principale, ovvero la produzione di *un* prodotto-servizio e la “razionalizzazione” del processo produttivo per ottenerlo.

Anche il rapporto tra pari, il fatto che non ci siano tendenzialmente dipendenti (anche se molti raccontano che sperano di crescere e di poterne avere) fa sì che il rapporto con l'organizzazione sia molto “personale”. Anche, cioè, gli elementi formali che regolano i rapporti amministrativi, o i compensi sono gestiti, fin dove possibile, in maniera molto “personale” al di fuori della ricerca di una formalizzazione, facendo leva sulla relazione tra i partecipanti. È quindi un “contenitore” che serve a dare una forma ad un progetto e di coordinamento tra persone.

Infine, ed è un dato importante rispetto alla propria esperienza lavorativa, l'organizzazione assume un carattere via via più reversibile. Costruita senza un grosso investimento di capitale economico, in possesso solo del “capitale umano” dei suoi membri, essa cessa di essere esattamente quel reticolo di relazioni formali che rimarrebbe tale nonostante la sostituzione dei suoi membri:

Io, che sono un po' per certi versi un po' ottimista, credo che comunque che siano cose che fan bene, perché ti rende più conscio di questo mare dove vivi. Cioè sapere anche queste dinamiche qui, come funziona una azienda, se poi anche un domani io ... decidessimo che la nostra avventura è finita – non per forza in male, ma perché magari io ho deciso che voglio fare l'apicoltore – è comunque una cosa che ti rimane. E anche poi lavorando in altri contesti è una cosa cioè.... questi concetti e queste esperienze che hai avuto ti fanno comunque bene. La prendo un po' così ... poi arriva il giorno in cui come dicevi te, che devo fare l'amministrazione, che è oggi pomeriggio, e un po', insomma, non tutta questa gran voglia. Però insomma sono anche quelle cose che devi fare (*Giacomo, videomaker*)

È stato giustamente notato in letteratura, rispetto alle organizzazioni, come la scomparsa di un “tempo lungo” possa generare ansie di vario genere (Sennett 1999, 2006), ma non è da sottovalutare il senso di tranquillità che può dare, di fronte alla obbligatoria assunzione di rischio, anche il potersene disfare.

Al di là dell'aspetto reputazionale e di *branding*, che ruolo ha la strutturazione di legami di rete in forme – più o meno stabili – di organizzazione in questa

informalità? Aggregare “temporaneamente” più professionalità è lo strumento con cui si possono mettere assieme prodotti migliori o non raggiungibili dal singolo: in questo caso la strutturazione della rete è il tentativo di accedere a progetti più complessi che consentano di articolare maggiormente la propria presenza sul mercato e fare dei lavori che meglio consentano di raggiungere una autonomia nel processo e sul prodotto. Come dice Arvidsson, «il lavoro dei creativi si stia muovendo sempre più nella direzione dell’organizzazione di un’iniziativa imprenditoriale, o micro-imprenditoriale, invece che l’organizzazione di un semplice compito o progetto da sottoporre al committente» (Arvidsson, Colleoni 2014: 11). Cioè ad offrire possibilità di movimento è la capacità di “organizzare” un processo diffuso di produzione tenendo una serie di persone con diverse competenze e skills che fanno da supplemento ai diversi compiti richiesti dall’organizzazione di un progetto (Gandini 2014). Anche queste temporanee partecipazioni a progetti comuni sono in continua mutazione e rinegoziazione, confermando il carattere di necessità di costante reinvenzione che caratterizza i lavoratori creativi. La capacità di organizzare in maniera sempre diversa e variabile il proprio processo produttivo (Rosler 2011), in vista di fini disparati.

Per concludere, l’esperienza di lavoro dei nostri coworker si svolge in un network relazionale che organizza processi lavorativi in forme variabili di informalità. Il ricorso a forme organizzative più stabili, più formali, a organizzazioni vere e proprie o quasi-organizzazioni si pone come uno dei passaggi chiave per portare avanti processi produttivi più complessi, che possono garantire un lavoro migliore, e un maggiore riconoscimento professionale, oltre che un vantaggio competitivo; a creare un *brand* che possa «funzionare come una forma di credenzialismo e garanzia sulla qualità del lavoro» (Maestripietri 2010); uno strumento contro l’isolamento e la solitudine del freelance, che consente di mettere assieme, in forme di scambio informali, risorse, competenze e consigli di fronte ad un complicato processo di imprenditorializzazione; infine, può essere lo strumento grazie al quale si gestiscono meglio i tempi gravosi della commessa, attraverso una ricollocazione dei tempi che, sfruttando relazioni tra pari, possa essere più accomodante coi ritmi individuali.

4.5 Precarietà

Un processo di precarizzazione del lavoro accompagna gli sviluppi della società post-fordista. All’interno del dibattito pubblico, la questione della precarietà è spesso ricondotta al tema, pur centrale, dell’instabilità contrattuale. Senza negare l’importanza della questione sulla vita delle persone, il risultato, dall’effetto stridente, è stato un lungo dibattito attorno al tentativo quasi volontaristico di abrogare per decreto una condizione sociale e, per dirla con Bourdieu (1998), “esistenziale”, attraverso una continua riforma dei rapporti contrattuali che solo raramente ha toccato la sostanza di una precarietà generalizzata. Questo dibattito riduttivo, infine, ha fatto sì che, nei confronti di questo diffuso mondo del lavoro, fatto di *freelance* e lavoratori della conoscenza, la rappresentazione pubblica continui a presentare un carattere in qualche modo

schizofrenico: un giorno sono precari che hanno perso diritti, il giorno successivo imprenditori pronti ad accettare il rischio alla ricerca di progetti innovativi attraverso le infinite possibilità legate alle nuove tecnologie. Eppure, proprio questa fascia di lavoro qualificato, che costituisce sotto alcuni punti di vista una *élite* del lavoro contemporaneo e i cui capitali culturali e sociali dovrebbero consentire di gestire l'intermittenza lavorativa senza perdere la possibilità di essere «membri a pieno titolo della propria comunità», mostra la dimensione esistenziale della precarizzazione rispetto all'esperienza professionale (Raffini 2013).

La condizione di incertezza in cui sono costrette le biografie lavorative da noi analizzate si confronta appunto col processo per cui, come si diceva all'inizio, ad un lavoro che si fa sempre più conoscitivo, autonomo, relazionale, è corrisposto invece un impoverimento generale delle sue condizioni, o, per dirla in termini più astratti, in cui i rapporti di forza tra capitale e lavoro si sono spostati decisamente da un lato della bilancia. Il risultato di questo processo non rimanda esclusivamente ad una perdita di "potere contrattuale", quanto piuttosto ad una modificazione generale del modo di entrare in rapporto con la propria esperienza professionale che è profondamente mutato ed ha assunto i contorni che abbiamo descritto in queste pagine. Una riorganizzazione della produzione che sposta al centro della vita individuale la gestione del rischio (Beck), e che fa quindi dell'intermittenza non un imprevisto, ma la condizione generale dell'esercizio del lavoro; una ristrutturazione del rapporto tra sapere e produzione che ha reso obsoleti gli strumenti di regolazione del mercato professionale, rendendo instabili i percorsi e ambiguo o sempre a rischio il riconoscimento sociale del proprio lavoro; una deistituzionalizzazione dei percorsi lavorativi che si è tradotta in atomizzazione e che rende difficile organizzare forme di solidarietà e forme di azione collettiva. Il risultato congiunto, per i nuovi professionisti, è una imprevedibilità sulle condizioni di vita e la difficoltà ad organizzare la propria biografia professionale in una narrazione continuativa e coerente (Sennett 1999). La precarietà nelle nostre interviste assume innanzitutto il volto di una instabilità reddituale, che si mostra nella "dipendenza" dall'imprevedibilità del mercato, che colpisce di più chi è meno capace di diversificare i propri accessi al mercato. È il caso di Rebecca, che si trova, senza averlo potuto prevedere, preda di questa aleatorietà:

Ho avuto un apice di guadagno del 2012 elevatissimo (per ragioni di accumulo di pagamenti) e successivamente il 2013 è stato disastroso, un anno di crisi totale in cui son tornata a Firenze e quindi sono entrata nel dottorato per ragioni economiche. Oltre a questo di partita IVA ho fatto meno di 10000 euro lorde. Ad oggi, è un momento gravissimo perché devo "rientrare", però ... è così nei lavori da *freelance*: cioè, io sono inglobata in due progetti, e uno è anche grosso con un ente regionale, ma è un "pagherò"! E non so nemmeno se arriva prima dell'estate, sennò a settembre, che vuol dire che io da gennaio a settembre sto senza stipendio. (Rebecca, consulente)

Il tema principale dei racconti è la difficoltà o l'incapacità di imparare a gestire correttamente questa aleatorietà che è connaturata ad una esperienza di lavoro

organizzata per progetti, che hanno, per loro natura, un esito incerto, in una condizione in cui si è chiamati a farsi carico del rischio d'impresa e di essere la struttura di se stessi:

Eh gli aspetti negativi è che... ho uno stipendio basso. Non ho 13esima, né 14esima. Sei a inseguire sempre progetti: se vanno, vanno; se non vanno, non vanno. La flessibilità qui è massima con tutti anche i suoi aspetti negativi e positivi. (*Hugo, coworking manager*)

L'incertezza, però, si manifesta con molte facce, che vanno oltre alla questione del reddito. Una è legata anche alla dimensione professionale, al riconoscimento di una identità sociale e alla sua possibilità di metterla in scena; così Rebecca manifesta la sua insoddisfazione:

Da *freelance* “ti sembra di fare un po' di tutto, ti mettono dentro, ti includono in vari progetti che però ognuno è completamente diverso dall'altro, così che ti sembra di non essere esperto in niente. (*Rebecca, consulente*)

È in questo contesto di doppia incertezza, di continuità lavorativa e di identità professionale, che la dimensione di informalità in cui si svolge il lavoro diviene “croce e delizia” di questa condizione professionale: il «rimanere nel network» diviene la priorità, lo strumento imprescindibile per la continuità reddituale e professionale, da cui l'importanza dei meccanismi reputazionali informali, che prende il posto della sicurezza contrattuale. Il network funziona da, spesso fragile, ancora di salvezza e al contempo obbligo irrinunciabile, con conseguente natura strumentale della socialità (Wittel 2001).

La dimensione, per così dire, strutturale di questa dinamica che emerge nei racconti, giustifica il fatto che essi si articolino non tanto come racconti di “denuncia dell'ingiustizia insita in una situazione di intermittenza lavorativa”, ma come racconti sulla “difficoltà della gestione di questa intermittenza”: per cui il tema centrale diviene come gestire un flusso di cui non si ha il controllo, in cui «ci sono picchi di lavoro, poi vuoto, poi picchi di lavoro e poi vuoto», come dice un altro coworker. Il farsi carico – cioè il cercare di progettare, di gestire – la *transizione* (Armano 2010) tra momenti diversi, diviene un'arte che i nostri coworker imparano – devono imparare – a praticare, parte integrante del loro *saper fare* professionale, uno dei molti meccanismi individualizzanti che informa la loro soggettività lavorativa. Il racconto, invece, di una differenza di potere che viene percepita come ingiusta è relativo soprattutto al rapporto sperequato col committente, relativo in particolare alla difficoltà di farsi pagare (Bologna, Banfi 2011).

La mancanza di forza non solo contrattuale nei confronti della committenza, ma anche la carenza di strumenti nei confronti di quei committenti che non pagano, o pagano in ritardo, è uno dei temi che emerge spesso, e di fronte al quale il *freelance* non ha alternativa che prendere nota e ricordarsi chi è o meno «un buon cliente».

Un buon lavoro è quello dove ti pagano. E non è assolutamente scontato. Non è scontato perché se uno non ti paga tu non hai nessuno strumento per farti valere.

(Luigi, *ingegnere*)

Questa condizione di gestione della costante incertezza si somma alla preoccupazione legata alla totale assenza di garanzie, che getta un'ombra sul futuro:

Dal punto di vista della soddisfazione è molto interessante come dicevo prima, perché sei dentro un processo appunto di cambiamento, ti senti dentro il tempo, ecco. E... che altri parametri vedresti? Ah della sicurezza sociale! Tipo, che non abbiamo mai preso maternità, c'è difficoltà a pagare l'INPS, sto ragionando di una pensione integrativa assicurazione sulla vita, perché da quel punto di vista siamo fuori da ogni tutela. (Marco, *coworking manager*)

Come spesso accade nei racconti sui lavoratori della conoscenza la paura del futuro rimane però una parte in qualche modo separata, ben distante dal presente. Ovviamente, nel corso di una intervista, così come del resto nella maggior parte delle nostre interazioni sociali, è raro che l'interlocutore dia completo spazio a tutto il repertorio di ansie e retrospensieri che, generalmente, occupa con costanza il quotidiano spazio mentale di noi esseri umani: tuttavia mi pare degno di nota il fatto che raramente questa "paura del futuro" si traduca nei racconti in "ansia sul presente", ad esempio in una messa in discussione dei propri progetti di vita o professionali; né la dimensione di incertezza esistenziale sembra esprimersi attraverso un racconto di assenza di fiducia (Giddens 1994) che mini anche l'identità personale. Prevale un atteggiamento di lontananza del futuro, assieme ad un racconto di sé pieno di possibilità: un senso del tempo che potremmo chiamare «adolescenziale», se è possibile usare questo termine opportunamente decurtato delle implicazioni negative che assume nel suo utilizzo quotidiano: è un tempo immaginato e descritto, anche nel dramma, come potenzialità e possibilità, cioè in cui l'elaborazione del proprio vissuto sotto forma di esperienze, di scelte che hanno determinato il proprio percorso, non sembra precludere la possibilità di battere altre strade, di rimettere in discussione le scelte, di non avere un percorso segnato.

Nei racconti compare una visione in cui ci sono un set di risorse, determinate condizioni, che consentono di mettersi al riparo da una condizione di insicurezza totale. E allora viene fuori un repertorio narrativo secondo il quale, mettendo insieme le proprie forze, in qualche modo ci si farà. La possibilità di riorganizzarsi sta al centro dei racconti:

Io una cosa che ho, che magari è momentanea eh, è che avendo passato momenti sia personalmente che lavorativamente abbastanza *strong*, per non dire bruttini, mi ha fatto capire che ci si può sempre ritirare su, quindi se succedesse un'altra volta insomma ti rimboccherai le maniche e ti ritirerai su, che è molto più una questione di volontà che di possibilità. Certo le possibilità contano, non voglio dire che ognuno

crea il proprio destino, ma se vuoi un minimo provare a fare delle cose un po' ce la fai. E quindi io ci sono delle cose che voglio e che quindi avrò! (*Giacomo, videomaker*)

No, non sono molto preoccupato, ma non tanto perché credo nelle mie capacità o nelle mie risorse. Ho una famiglia che mi garantisce una ... una tranquillità dignitosa: non vengo da una famiglia ricca, eh! [...] Ora il mio lavoro ce l'ho, campo di niente: perché comunque spendo... sì, c'è l'affitto, ma insomma. Difficilmente credo di aver problemi di guadagnarmi uno stipendio nella vita, credo riuscirò sempre a guadagnare uno stipendio, anche perché io so disposto anche ad anda' a fa' il pane. La differenza è tra campare e campare bene. Quello mi provoca ansia, perché io voglio campare bene e non so se ce la farò: ma camp'a' campo. (*Bernardo, fotografo*)

Contrariamente ai racconti nei quali il fatto che “tutto che cambia” costituisce una fonte di incertezza e di impossibilità, in questi casi, come nel successivo, il cambiamento assume il carattere di un parametro attorno al quale costruire un'immagine di sé:

Ti dovessi dire che io ho una situazione stabile da 5 anni, no, non ce l'ho [...]. Quindi se la domanda fosse “sacrifichereesti il punto di vista lavorativo per quello personale o familiare?” io ti dico probabilmente sì, ma nell'ordine in cui mantengo quello che sto facendo. Non lo vedrei così complicato: richiede una riorganizzazione della vita, ma io la mia vita l'ho riorganizzata mille volte e una volta in più non mi fa paura. Io un anno fa non avevo la minima idea di quello che avrei fatto adesso. Gran parte delle cose che mi sono capitate sono state generate dal caso a cui io i sono poi in qualche modo adeguato. Quindi non è che io ho paura del cambiamento, so che tutto cambia. Se avessi pensato 10 anni fa, non avrei mai immaginato cos'ero 5 anni fa e così 5 anni fa cosa sono adesso. Io già un anno fa non sapevo, quindi non è questo che mi spaventa. (*Luigi, Ingegnere*)

È chiaro come differenti condizioni sociali possano rendere il vissuto di tali situazioni molto differente; ma più ancora è evidente la dipendenza del racconto che siamo andati costruendo dalla particolare fase biografica in cui si trovano le persone intervistate. Tuttavia sarebbe incompleto discutere questi racconti prescindendo dal particolare rapporto col lavoro che esprimono, dal rapporto con l'insieme di esigenze, bisogni e desideri che al lavoro sono demandati, e trattarli come espressione di, per fare un esempio, un'“incoscienza giovanile”. È piuttosto un vissuto della temporalità che accompagna una particolare relazione col lavoro, coi suoi elementi di senso, coi suoi rapporti con altre sfere dell'esperienza, oltre che tutte le sue criticità.

Qual è il quadro che emerge da questa presentazione del mondo del lavoro dei coworker?

Abbiamo individuato quattro dimensioni centrali attraverso cui descrivere le forme che i processi in atto assumono nelle vite degli intervistati. Il risultato dell'analisi mi sembra possa mettere in guardia da alcune immagini presenti su un

mondo del lavoro comunque ancora poco conosciuto e su cui aleggia una certa retorica, che coinvolge talvolta gli stessi partecipanti. Dal punto di vista sociologico, innanzitutto quanto detto si iscrive perfettamente nei movimenti segnalati dagli studi sui cambiamenti del lavoro autonomo professionale (Aaster 2011; Ranci 2012). In particolare, abbiamo visto, il ruolo centrale assunto da quella «imprenditorializzazione della professione», in cui l'ibridazione delle tre dimensioni che caratterizzano il lavoro indipendente (autonomia, imprenditorialità e professionalismo) si intersecano nella quotidianità dell'esperienza e delle strategie lavorative (Maestripieri 2010, Ranci 2012). Allo stesso tempo, i racconti descrivono delle storie personali esposte ad una precarietà diffusa, che coinvolge la dimensione reddituale quanto l'identità professionale, cui corrisponde una temporalità in cui il rapporto tra lavoro e tempo biografico è profondamente riconfigurato.

Coerentemente con la nostra impostazione, abbiamo cercato di far risaltare i vissuti soggettivi, che esprimono un rapporto col lavoro – col suo senso, coi suoi tempi, con gli spazi – molto differente da quello del lavoro dipendente (Bologna, Fumagalli 1997; Bologna, Banfi 2011). Un rapporto che, in virtù dei processi di destrutturazione e deistituzionalizzazione che coinvolgono il lavoro contemporaneo, si “personalizza”, andando a coincidere sempre più con tempi e progetti personali in un percorso articolato attorno alla persona e non alla organizzazione.

Nel prossimo capitolo, il tema affrontato sarà quello delle progettualità con cui questo spazio è abitato.

Capitolo 5

Strategie

5.1 Introduzione

Ho incontrato Marco, per l'intervista, in un piccolo parco di Firenze, dove aveva portato i suoi figli appena usciti dall'asilo. Era una bella giornata di sole e, mentre i bambini giocavano in lontananza tra vecchie giostre un po' malandate, cominciamo la nostra chiacchierata. Forse spinto dalla cornice che lui stesso aveva imposto alla discussione, il discorso di Marco finisce spesso su tematiche extra-lavorative, toccando spesso quello che lui definisce come «stile di vita». È attraverso il rapporto con questo «stile» che il lavoro viene valutato e acquista la sua cornice propria. È uno «stile» sicuramente incardinato in un «tenore di vita molto basso» – come Marco ci tiene ad esplicitare con enfasi – ma che trae sostanza e significati da due aspetti correlati: da una maniera diversa di incarnare la propria figura professionale, quella dell'imprenditore (che non deve più presentarsi «con la mercedes, la catena d'oro e la camicia sbottonata»), e da un certo sentimento del tempo che si usa: uno «stile di vita diverso» è «quello che stiamo facendo adesso: prendersi il tempo per cui alcune cose le fai al parco, al sole con i bambini, le fai con calma... se non le fai, non importa le farai domani». Ma la qualità di questo tempo, nel discorso di Marco, non deriva da un principio edonistico, basato sul godersi i piccoli piaceri quotidiani, né da una priorità assegnata ai tempi privati e familiari. Questo suo ragionamento è il contraltare di un lavoro assorbente, in cui ha investito molto e per cui si è assunto grandi dosi di rischio. Questo tempo è piuttosto una conquista instabile e sempre a repentaglio, ed ho la sensazione che Marco, riflettendo, parli sì a me, ma anche a se stesso, che ribadisca attraverso la nostra discussione i perni di una lezione, appresa lentamente e faticosamente, sulla

Vincenzo Marasco, independent scholar, vice.marasco@gmail.com

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Vincenzo Marasco, *Coworking. Senso ed esperienze di una forma di lavoro*, © 2021 Author(s), content CC BY 4.0 International, metadata CC0 1.0 Universal, published by Firenze University Press (www.fupress.com), ISSN 2704-5919 (online), ISBN 978-88-5518-392-5 (PDF), DOI 10.36253/978-88-5518-392-5

gestione di sé e dei propri tempi. Mentre alterna considerazioni sul suo lavoro a considerazioni sulla condizione che ne deriva in termini di stili di vita, il racconto lavorativo prende toni esplicitamente marxiani (per cui, come si sa, «l'uomo dovrebbe esprimere se stesso nel proprio lavoro con la stessa naturalezza con cui il baco da seta produce seta»), e Marco pone la domanda centrale del suo ragionamento: «Il punto è: quanto hai bisogno di confermare e reiterare completamente questo tuo rapporto col mondo e con la storia? Magari c'è dei momenti... che anche riflettere su quello che hai fatto può essere utile». La sua è una condizione scelta, di cui coglie pienamente l'ambiguità: un lavoro in cui «ti sembra di produrre un po' meno ricchezza per altri e di più per te stesso» ma al contempo stai «comunque erogando servizi, o comunque prestando lavoro». Via via che prosegue la discussione, io cerco di indagare come sia possibile per lui determinare il “quanto”, in questa condizione di ambiguità, che debba poi essere investito in questo rapporto col mondo per mezzo del lavoro; con sicurezza Marco afferma: «Penso che la risposta sia da ricercare in quello che si diceva prima, nella questione degli stili di vita perché... se la metti quantitativamente, non se ne esce».

Marco ha posto, con maestria, la questione centrale di questo capitolo e altrettanto ha impostato il problema. La questione di come si possa muoversi tra un lavoro che promette un rapporto non alienato col mondo – nascondendo una parte di verità, il fatto che si sta comunque «prestando lavoro» in un mercato segnato da profonde disuguaglianze – e i «costi nascosti» (Ross 2004) che si pagano per realizzarlo; questi costi, pur non essendo distribuiti in maniera eguale, in qualche modo appaiono strutturalmente legati a queste forme di lavoro, e tuttavia partecipano alla costruzione di una condizione senza smentire l'altra parte di verità: il sentirsi padrone di qualcosa (la “propria vita”, il “proprio lavoro”, il “proprio tempo”, ecc...). La tensione che si apre di conseguenza è navigata dai nostri protagonisti in modi molto differenti. Il problema che si pone allora è: attraverso quali strategie si fanno i conti con questi costi e si dà senso al tempo che “si vive”?

In questo capitolo cercheremo di rintracciare i nodi centrali con cui si esprime questa tensione nelle interviste raccolte. Come detto in precedenza, la ricostruzione cerca di mettere a fuoco le “esperienze di lavoro”. Con questa espressione ho inteso innanzitutto porre l'accento sulla dimensione soggettiva, sul “vissuto”, del proprio lavoro da parte delle persone coinvolte: l'idea di fondo era che ascoltando le storie che ci venivano proposte si potesse sia ricostruire una condizione di lavoro, sia i modi di interpretarla, andando ad individuare tanto un quadro di aspettative sul presente e sul futuro quanto una serie di pratiche per realizzarle, cioè che i lavoratori non apparissero solo come “portatori” di specifici rapporti di produzione ma che, inseriti in una determinata configurazione sociale, sviluppassero delle strategie, per quanto flebili o infruttuose, in funzione adattiva o di resistenza. Da questo lato, quindi, il ricorso all'esperienza aveva la funzione di non far collassare il “vissuto soggettivo” in meri “atteggiamenti verso il lavoro”. L'“esperienza” in questo senso si porta dietro una dimensione di narrazione (Jedlowski 1999) che connette gli eventi all'interno di un racconto personale. Se nel capitolo precedente abbiamo cercato di restituire la condizione di lavoro attraverso quattro “assi”, il

focus di questo capitolo riguarda invece quelle che definiamo quindi “strategie”¹⁶.

In molti racconti sul mondo del lavoro e sulla imprenditorialità creativa o legata alle nuove tecnologie, la soggettività lavorativa sembra tutta compresa in un’euforia performativa. Pur testimoniando, come abbiamo visto, del mutato il rapporto tra sé e lavoro, e presentando diverse situazioni in cui, per dirla con Hochschild, «il lavoro diventa casa», luogo dove esprimere la parte più “autentica” di sé, i racconti qui raccolti non somigliano molto alle storie del genere. Certo, sono racconti di persone che hanno investito molto in progetti che spesso coincidono con la propria persona, dove la *brandizzazione* del sé gioca un ruolo più o meno marcato; ma sono prima di tutto racconti di «lavoro», di incontro con problemi e limiti di una condizione che è comunque inserita nella fatica, nello sforzo, nell’impegno. Al contempo, al contrario di molte versioni giustamente critiche sulle condizioni del lavoro creativo, non sembra che una restituzione di loro come lavoratori inermi «sedotti da un’illusione di libertà» (Hesmondhalgh, Baker 2011) dalla nuova logica del comando capitalistico sia sufficiente. Essi si interrogano, mettono in pratica, perfezionano e rimescolano strategie per migliorare la propria condizione e – soprattutto – il proprio lavoro: come lo esercitano, in che condizioni, sotto quali imposizioni. È vero che, traducendo liberamente McRobbie (2016), con l’uscita dall’organizzazione, e quindi con la scomparsa del luogo di lavoro, sembra essere finita anche una politica del luogo di lavoro. Tuttavia nelle strategie, sicuramente molto individuali, dei nostri intervistati è forse possibile rintracciare percorsi tra tentativi ed errori per rendere maggiormente abitabile quello spazio e quel tempo che occupa gran parte della vita umana costituito dal lavoro. Ascoltando le descrizioni delle pratiche lavorative, delle criticità, delle tattiche cercheremo di comprendere come le relazioni di potere in cui questi lavori sono immersi ridisegnano lo spazio del lavoro e i modi in cui i soggetti intendano attraversarlo o abitarlo. Proveremo quindi a disegnare una pluralità di strategie per il “buon lavoro”, così come raccontate dai nostri intervistati¹⁷.

¹⁶ La questione delle strategie pone in realtà un problema teorico di grande rilevanza, come quello del modello di soggetto, e di azione, che si immagina. Per gli obiettivi conoscitivi del lavoro però, probabilmente una discussione sul tema non è necessaria. Può essere sufficiente affermare che i racconti degli intervistati meritano «di essere presi sul serio». Questo perché, quando ci proponiamo di indagare una condizione di lavoro, la rappresentazione che se ne dà non può non interrogarsi anche sui repertori culturali attraverso cui tali soggetti interpretano la propria situazione, fosse pure al solo scopo di etichettarla come forma di “falsa coscienza”.

¹⁷ Visto il particolare percorso di ricerca scelto, il “buon lavoro” che racconteremo non tocca, se non di sfuggita, gli aspetti riguardanti la posizione di classe dei coworker nei processi di produzione. Emergeranno, cioè, più chiaramente i temi legati alla *alienazione*, mentre resterà più spesso in secondo piano il tema dello *sfruttamento*, pur centrale in queste come in tutte le dinamiche lavorative. Quando anche il tema apparirà, lo farà sempre in relazione al risolto che assume nell’interpretazione individuale, col particolare senso che gli assegnano gli intervistati nei propri racconti.

5.2 Autonomia e autoimprenditorialità

L'autonomia è un concetto molto complesso, sia filosoficamente che sociologicamente, anche circoscrivendo la sua estensione all'ambito del lavoro. Per gli obiettivi di questo capitolo però, che ha l'ambizione di far emergere problemi e risposte dei nostri intervistati inquadrabili come relative al problema dell'autonomia, potrà bastare un breve percorso che ci consenta di isolarne analiticamente le dimensioni centrali. Recentemente Hesmondhalgh e Baker (2011) hanno cercato di elaborare, a partire dal lavoro di Blauner (1964), uno schema normativo per inquadrare un «buon lavoro» creativo. Per quanto riguarda l'autonomia, essi la individuano come una delle caratteristiche centrali di un buon lavoro e la dividono in due categorie differenti: «creative autonomy» e «workplace autonomy».

La prima rimanda ad una lunga tradizione, che parte dalle critiche della Scuola di Francoforte all'industria culturale, e che ha messo in evidenza l'antinomia tra logica artistica e logica del mercato e del rapporto di proporzionalità inversa tra l'uno e l'altro (Adorno Horkeimer 1947, Mieke 1989, Ryan 1992; cfr. Banks 2007 per una panoramica). La seconda rimanda al grado di autodeterminazione che un lavoratore riesce ad esercitare all'interno di una certa situazione di lavoro. Ovviamente i due temi mantengono una stretta relazione con la questione della “autonomia sostanziale” del lavoratore autonomo di seconda generazione rispetto alla autonomia formale o giuridica che caratterizza la propria prestazione.

Come prima cosa è importante notare che il senso di una grande autonomia è l'elemento centrale di valutazione positiva espressa in maniera praticamente unanime da tutti gli intervistati. La ricerca di una maggiore autonomia è, comprensibilmente, uno dei motivi principali che spinge verso forme di lavoro indipendente e ad intraprendere progetti “imprenditoriali”. Come la letteratura ha ripetutamente sottolineato, però, questo processo di crescita delle forme di lavoro indipendente di «seconda generazione» (Bologna, Fumagalli 1997) si è svolto in un contesto che ha creato una zona grigia a cavallo tra autonomia ed indipendenza (Barbieri 1999, Semenza 2000, Supiot 2000). Anche la reale autonomia esperita nel lavoro (nei due sensi prima descritti) è quindi una risorsa possibilmente a rischio, per soggetti con una debolezza endemica sul mercato del lavoro. Tanto che essa assume il carattere paradossale di arma a doppio taglio: proprio questo senso di star decidendo del proprio destino incoraggia i meccanismi di autosfruttamento e di accettazione di condizioni di lavoro altrimenti inaccettabili (Banks 2007; McRobbie 2015).

Per quanto riguarda la gestione del proprio lavoro, i nostri intervistati appaiono decisamente autonomi. Sono rari i casi di chi lavora con una committenza che può davvero mettere bocca sul processo lavorativo, che si svolge in spazi non controllati dal committente e che, soprattutto, coinvolge spesso competenze su cui la committenza non è in grado di esercitare alcuna forma di controllo nel corso del processo. Fanno eccezione i lavori che coinvolgono progetti già impostati da organizzazioni molto grosse: è il caso di alcuni consulenti che si trovano a partecipare, più o meno spesso, con grossi progetti di enti pubblici o professionisti

legate alla pubblicità che si trovano immersi in “pezzi” di campagne dove l’immagine coordinata è già stata decisa. Tuttavia sarebbe irragionevole dedurre che questa autonomia corrisponda ad una totale mancanza di forme di controllo da parte della committenza ritenute altamente problematiche. L’effettiva difficoltà da parte del committente di intervenire sulle fasi della lavorazione viene compensata, ad esempio, dalla disparità di potere sulla gestione delle scadenze: il controllo dei tempi può svuotare il reale controllo sul processo e sul prodotto, imponendo di fatto un “cattivo lavoro”. Il rischio per i lavoratori della conoscenza infatti è proprio quello di ritrovarsi a lavorare «*quick and dirty*» (Armano 2010), in cui per “stare a galla” si accettano tanti lavori, poco pagati e rapidi. Il brano qui sotto riportato dell’esperienza di Luigi rende bene dell’ambiguità tra una impossibilità di governare il “come” del lavoro e al contempo imporre tempi esterni. Luigi è un ingegnere esperto di comportamento del legno e, tra le altre cose, offre assieme al suo socio consulenze ad aziende in situazioni in cui serve proprio questa competenza specialistica:

Eh, perché non hanno idea: hanno un ufficio tecnico interno, ma non hanno idea nemmeno quelli dell’ufficio tecnico... Loro non hanno un’idea di ciò che noi si fa però [la scadenza] è una spada di Damocle che uno ha addosso. Te lo dicono chiaramente, perché loro ti dicono “io ti pago, però sappi che se io ti chiedo una cosa in due ore voglio una soluzione”.

E questo si riverbera sulla sensazione di Luigi di fare o meno qualcosa di buono, di lavorare bene.

Ti dicono: “io ti pago, te lo devi fare, sennò ...” ora... dire “vo’ da un altro” è difficile, perché si fa cose un po’, un po’ molto precise... particolari [ride]. Però gran parte ... è capitato oggi di proporre una parte di lavoro gratuitamente perché non mi convince una parte di un progetto.

I: Cioè?

Cioè secondo me ci son dei rischi, c’è una cosa un po’ al limite... “Voglio essere sicuro...”; loro m’hanno risposto: “per noi le risposte che te ci dai sono già sufficienti”. E io gli ho detto: “io ne voglio trovare di più, vi faccio ‘sta parte gratuitamente” e... e allora m’hanno detto “ah, sì ok perfetto, va bene” [si fa una risata].

Ho cercato di isolare il tema centrale – per questi lavori – del tempo in un paragrafo apposito (5.2), però qui è opportuno rammentare il fatto quanto questa autonomia dei tempi sia, in una situazione di basso reddito, una «libertà molto complicata» (Hesmondhalgh, Baker 2011b), sempre a rischio di essere revocata. Confrontandosi con la propria fidanzata, che ha un lavoro dipendente, Giacomo restituisce così questa situazione:

Lei mi dice sempre “eh, te puoi andare a pranzo coi nostri amici martedì” andare a mangiare un lampredotto che è una cosa... ed è vero, che io c’ho questa libertà qui,

io c'ho comunque la libertà di dire: “finisco l'intervista con te e non c'ho voglia di far nulla, prendo e vado al parco” e vado a fare qualcosa. Non è libertà con la L maiuscola, eh? Perché è una responsabilità: perché io so che se faccio questo poi succede qualcosa, quindi... c'è sempre questa cosa qui.

Non è solo questione di autogestione responsabile dei propri impegni, è la questione di dover essere (o sentire di dover essere) sempre disponibile:

Perché una delle peculiarità del nostro lavoro è riuscire a risolvere i problemi, e i problemi si presenteranno sempre, da quello che ti chiama e che ti dice "oh ma allora ce la fai per domani...", che vuol dire per domani? S'era detto fra una settimana! E te allora cerchi di mediare e così.

È il lato dolente delle flessibilità, nella sua forma di essere disponibili alle esigenze di altri, essere disponibile ad essere sul mercato. E la gestione di sé stessi in mezzo a questa necessità di non poter controllare i tempi della chiamata e cercare invece di godere della propria autonomia è uno dei conflitti centrali dei nostri racconti.

La questione dell'autonomia creativa si pone in maniera un po' differente. La tensione tra un prodotto autoriale – che risponda quindi ad una certa idea di qualità e al contempo sia manifestazione di una idea personale di lavoro – è una delle tensioni che riaffiorano maggiormente nelle nostre interviste, anche se giocoforza coinvolge in maniera più pressante alcuni tipi di professionalità. Innanzitutto, la prima distinzione che gli intervistati fanno è che solamente parte dei loro lavori “creativi” offrono, alla prova dei fatti, una reale possibilità di esercitare una autonomia creativa. È il caso di Tea, grafica, che lamenta che, in alcuni periodi, gran parte del proprio lavoro è composto da brochure:

Progettare una brochure un buon 70% del lavoro è pura tecnica: ci sono delle regole e quindi si rispettano quelle, dopodiché c'è una parte creativa, cioè che io decido cosa fare e dove mettere certe cose cosa utilizzare, se servono delle immagini oppure no, però di base ci sono delle regole molto rigide.

Nel caso invece di prodotti più complessi, è primariamente il rapporto sbilanciato col committente ad essere fonte di problemi, che rischia di vanificare l'autonomia del processo creativo:

L'autonomia creativa! Non la vendi. Non la vendi, perché non hai un trascorso da far vedere, tendenzialmente un cliente medio non si fida mai [...]. Noi ce l'abbiamo quelli che si fidano, ma so' pochi! Quindi te sei costretto a mediare su un processo creativo che, in realtà, dentro la tua testa, gira perfettamente, e non fai mai quello che vorresti fare. Fai sempre quello che vorresti fare mediato dal cliente, che quindi ha sempre... che poi viene sempre una merda! Perché poi le cose, secondo me, o le fai come ce le hai in testa o se le medi e le mixi vengono sempre male. (*Bernardo, fotografo*)

Il fatto di trovarsi di fronte a committenti che non sanno bene cosa vogliono e al contempo non riconoscono dei contorni chiaramente definiti alla professionalità con cui si interfacciano rendono questo incontro uno dei momenti cruciali per la qualità del lavoro. C'è quindi, per molte di queste professionalità, un conflitto tra delle aspettative autoriali e una condizione che li vede sul mercato come prestatori di lavoro ad altri, con fini commerciali che quindi passano spesso e volentieri sopra le aspettative di creare un prodotto valido. Va tenuto presente che, in tutti i casi, gli intervistati sono ben consapevoli – e anche contenti – di non essere «artisti». Ma l'intervento della committenza a volte è vissuto anche come compromissorio della qualità del prodotto in senso commerciale: in ballo c'è una lotta per il controllo sul prodotto, che per essere buono deve essere definito sulle competenze, in possesso del “creativo”, e non delle richieste, vissute come irragionevoli, del committente.

Perché lì, a un certo punto, cioè questo processo va avanti in maniera virtuosa nella genesi del primo prodotto. Poi te gli consegna il prodotto, e questi chiedono un monte di *review* assurde che anche magari nel senso sono in contraddizione con tutto il percorso fatto, e lì è solo rabbia, nel senso dici "ma come?!". Magari abbiamo cercato di fare una cosa insieme, e poi te mi chiedi delle modifiche *ad minchiam!* Ecco. (Giacomo, videomaker)

Come nel caso delle competenze specialistiche di Luigi, su cui il committente non è in grado di intervenire, qui la costruzione di una certa autorialità funziona come arma per stare sul mercato attraverso prodotti reputati buoni. Da questo punto di vista, autorialità e mercato non sono affatto dicotomicamente separati, anzi il loro mix si rivela uno degli strumenti centrali della gestione della propria autonomia. Flavio, fotografo di matrimoni, racconta questo sforzo per riuscire a fare un prodotto che “gli somigli”:

Allora, nella fotografia il passaggio secondo me è quando te diventi autoriale. Cioè quando la gente ti riconosce uno stile. È molto più facile vederlo negli occhi della gente che riconoscerselo da soli; perché io non so qual è il mio stile, ma vedo che la gente mi sceglie perché faccio della roba che altri non fanno. [...] Io sono partito – questa cosa è comune a molti fotografi internazionali che ho seguito [...] – cioè son partito da "faccio il 90% quello che mi chiede il cliente, al meglio, e il 10% quello che mi garba a me"; poi 50 e 50, e pubblico solo quello che piace a me e alla fine si arriva a fare il 90% di quello che piace a me e il 10% del cliente.

Per ottenere questo è necessario passare attraverso una “specializzazione” tecnica o estetica e poi alla sua *brandizzazione*, che, nel caso di Flavio, coinvolge la sua stessa persona in quanto autore:

Nel mio caso è molto evidente dal mio *about me* sul sito. Cioè, io non mi racconto come fotografo, io racconto chi sono. Cioè nel mio *about me* c'è le mie foto di famiglia: la gente deve provare empatia, deve trovarsi in quello che racconto, nel modo in cui scrivo, che fotograferò... c'è scritto che io sono *friendly*, che sono

rilassato... che mi prendo molta confidenza con i soggetti, perché voglio che loro prendano confidenza con me [...]. Per cui è chiaro che se la gente prova empatia per il mio modo di fotografare, mi sceglie e per chi sono e per la mia storia e mi sceglie per quello, anche.

Ovviamente, l'autonomia è tanto più problematica quanto meno si è in grado di rifiutare una commessa, oppure di farsi carico di organizzare un processo produttivo più complesso che porti ad avere quindi maggiore discrezionalità sul proprio lavoro, un lavoro che comporti il totale controllo del processo produttivo.

Il lavoro che faccio volentieri è quando un cliente ha un problema e mi dice: risolvetele. Ovvero, il lavoro che mi presuppone una progettazione *ex novo* dell'azione da fare. Tutto il resto non mi interessa. È quello che stiamo cercando di fare, di selezionare lavori sulla falsariga di questo ragionamento qui: nel senso che se io devo pensare una cosa nuova, realizzarla, costumizzartela e pubblicartela, vedere i risultati, allora questo mi piace. Perché non vado a fare le foto “ciak ciak ciak”, ma metto sul tavolo dei problemi, gli do un senso, le relazio, lo sviluppo, lo condivido con chi ne sa più di me nei vari settori, prendo una cosa da uno, una cosa da un altro, brainstorming generali, si pianifica una azione che è un progetto vero e proprio di comunicazione, e poi si mette in atto.
(Bernardo, fotografo)

Da questo punto di vista, l'autonomia organizzativa, se da un lato rende più “lontano” il comando della catena gerarchica, dall'altro costringe a tutta una serie di operazioni di gestione del lavoro, di autopromozione, di coltivazione del network, che di fatto rendono la parte realmente pervasa di autonomia creativa minima in termini di tempo. Di fatto, si deve “lavorare” per guadagnarsi lo spazio per fare un lavoro che ha i contorni della passione. Per coloro che nei loro racconti hanno sollevato i temi legati all'autonomia nell'esercizio del proprio lavoro, si attua quindi una sorta di paradosso per cui il contrasto tra una dimensione autoriale/espressiva e il fine commerciale della propria azione viene risolto ricercando di aumentare la propria possibilità di essere acquistati sul mercato. Nelle esperienze dei nostri coworker, una maggiore imprenditorializzazione nell'esercizio del proprio lavoro corrisponde al tentativo di guadagnare maggiore autonomia decisionale sui propri processi e prodotti produttivi, riproducendo, come abbiamo visto, le condizioni di una situazione ambigua di «libertà molto complicata».

Per concludere, possiamo dire la ricerca di autonomia, sul proprio lavoro e sui propri prodotti, si configura come un processo a piccoli passi di assestamento e di apprendimento – come muoversi sul mercato, come selezionare i propri clienti, come elaborare la propria offerta e come presentarla – che si svolge in un contesto come quello descritto nel capitolo precedente, di “managerializzazione della professione”, di precarietà diffusa e di “informalizzazione dell'organizzazione”. Questo può funzionare da dispositivo di “imprenditorializzazione”, nella misura in cui la competizione sul mercato – il

raggiungere determinati clienti, l'offerta di determinati prodotti – rappresenta per molti lo strumento principale per garantire il successo nella lotta per la propria autonomia.

5.3 L'autogestione dei tempi

Con l'affermarsi della modernità, tempo e lavoro si sono affermati come due ambiti istituzionali inestricabilmente legati, due facce della stessa medaglia. Il tempo «oggettificato» e astratto ha costituito l'ossatura su cui è potuto innestarsi il sistema capitalistico. Il tempo è stato lo strumento di standardizzazione dei comportamenti e di disciplinamento dei corpi, come ha mostrato magistralmente, tra gli altri, Foucault nei suoi lavori sulla sorveglianza (Foucault 1975): l'importanza di questo processo di controllo minuzioso dei tempi (e degli spazi) travalica i confini della disciplina sul luogo di lavoro, ponendo le basi per una nuova organizzazione del tempo sociale – basti pensare all'importanza della distinzione tra tempo di lavoro e tempo libero nella strutturazione dei tempi della modernità industriale – e per la costruzione di una nuova moralità, legata alla gestione di questo tempo e al lavoro. Questo legame, ha fatto del tempo uno dei principali campi di conflitto sui luoghi di lavoro, prima come rifiuto, appunto, del dominio del tempo oggettivo sui ritmi di lavoro, poi come lotta sull'orario lavorativo, infine, utilizzando gli stessi strumenti oggettivi della disciplina del tempo di lavoro, per contrattare spazi di riorganizzazione dei ritmi e delle pratiche lavorative (Sennett 2006). A sua volta, l'emergere del tema della flessibilità può essere letto come un'altra conflittualità sul tempo, organizzata – piuttosto che intorno alla durata – alla periodizzazione e alla collocazione del tempo di lavoro rispetto ad altri tempi sociali.

Come abbiamo visto (2.2), proprio l'affermarsi di un'organizzazione che non si basa più sul controllo minuto dei ritmi e della durata, ha imposto una nuova centralità alla questione del tempo nel lavoro, ridefinendone le coordinate concettuali. Il tema della sua imprevedibilità si impone come problema principale del tempo (Sennett 1998, 2006); al contempo, proprio nei settori *knowledge intensive*, delle ICT, delle industrie creative, quelli in cui più pervasivo è l'affermarsi della cultura del nuovo capitalismo, sempre più si registra l'«esondare» del tempo di lavoro (Pratt, Jarvis 2006) e la sua colonizzazione di altri spazi. A questi temi si rivolge la letteratura che indaga i costi sui lavoratori delle tensioni legate al tempo (Moen 2003; Epstein, Kalleberg 2004; Kompier 2006) e sugli equilibri vita-lavoro, e alle ambiguità di un tempo di lavoro che ingloba caratteristiche e qualità del gioco, del tempo libero, della crescita personale (Hochschild 1997; Ross 2004; McRobbie 2002, 2016). E proprio su questi caratteri del tempo di lavoro si pone la questione centrale, negli studi sul lavoro creativo e relazionale, dell'autosfruttamento. Da un lato, il tempo di lavoro, uscendo dall'ufficio, tende a coincidere il tempo *tout court*, colonizzando le altre sfere della vita (Bologna, Fumagalli 1997; Gregg 2011; Moen *et alii* 2013); dall'altro la promessa di autorealizzazione, crescita professionale, testimonianza di sé, ma anche solo la necessità di migliorare il curriculum, spinge ad accettare lavori

gratuiti, mal pagati o a investimento.

E così, anche nelle nostre narrazioni, il tempo è l'elemento centrale del conflitto. La sua ambiguità è proprio quella segnalata in apertura di capitolo: la tensione tra un tempo che si libera e un tempo che – proprio per questo – è disponibile ad essere consumato fino all'ultima goccia. Il primo polo è rappresentato dal contraltare con l'organizzazione:

[Dimettermi è stata] la scelta migliore, perché mi ha aperto gli occhi! Io ho mia moglie che lavora in una azienda gigante, come ingegnere, [...] ha una responsabilità, ha persone sotto, lavora 12 ore il giorno. Ha lo smartphone aziendale, ha il computer aziendale a casa, quindi di fatto non stacca mai da lavorare: si sente oppressa dalla responsabilità che deriva da questo tipo di lavoro. Cioè tanto volte la guardo da fuori e mi dice "ah, non c'ho tempo di andare in palestra, non ho...", cioè: il tuo tempo è tuo, sei te che decidi quanto allocarlo all'azienda! Solo che questo meccanismo perverso fa in maniera tale che tu ti senta in obbligo di devolvere tutto il tuo tempo all'azienda. È molto difficile da spiegare, secondo me, non ho le idee chiare ancora nemmeno io, non so poi quanto questa cosa della fotografia durerà... L'unica cosa di cui son sicuro è che piuttosto che rientrare in quel meccanismo vado a piegare golfini da Benetton! [...] Perché poi ti rendi conto che in realtà poter disporre del proprio tempo è un privilegio enorme e avere una vita che ti sei scelto è un privilegio ma anche una grande responsabilità che hai nei confronti di te stesso, di mantenerlo. (Flavio, fotografo di matrimoni)

Il secondo invece dal lavoro come passione, cui bisogna porre dei limiti:

*Per usare una parola che ho imparato qui dentro, questo è un lavoro *time consuming*. Cioè che più lo fai, e più lo fai anche con passione, cercando di crescere, e più mangia in una maniera enorme, con una bocca gigante, un appetito insaziabile, il tuo tempo. Per cui uno dei primi problemi che ho avuto è stato anche capire come gestirla questa cosa qui. Perché specialmente poi se è una cosa che ti piace e se ti appassiona, rischi di dargli un dito e... di essere trascinato in un vortice. (Giacomo, videomaker)*

In entrambi i casi, il passaggio da un tempo eterodiretto e uno autodiretto si colora della responsabilità individuale di gestirlo. Così continua infatti Giacomo:

C'è stato un momento soprattutto all'inizio in cui questo lavoro stava mangiando molto di questo di quest'altra parte, che è comunque la mia vita cioè... questo è un pezzo importante della mia vita ma non è il solo pezzo, quindi a un certo punto uno deve anche capire dove mettersi dei paletti. Che vuol dire metterseli prima di tutto per se e poi riproporli anche a quegli altri [...]: perché se uno mi chiama la domenica mattina, perché succede... sì, se è una telefonata problematica, va bene, se però è per chiederti un preventivo, "guardi no! Mi richiami, non posso, mi richiami lunedì".

Ognuno cerca di creare il proprio equilibrio. Il mio è: io mi impegno più o meno,

con una certa flessibilità, a stabilire del tempo lavorativo giornaliero o settimanale, quindi nella norma io cerco di lavorare per far rientrare tutto in quel senso. Che so, io vengo a lavorare qui [*al coworking*] la mattina fino alle sei: più o meno so qual è la mia capacità produttiva, poi c'è anche parte del lavoro non pagato, ad esempio se io scrivo delle mail o preventivi, cioè non è che tutto quello che io produco... E quindi cerco di accettare lavori che mi permettano di seguire questo ritmo. Poi, se capita una volta che il venerdì mi arriva un'offerta di un buon lavoro che c'è da consegnarlo il venerdì dopo va bene, questa volta lavoro nel fine settimana poi magari mi prendo un giorno libero durante la settimana. Cerco sempre di crear un equilibrio che mi permette di avere uno due giorni liberi alla settimana: c'ho una vita! (*Paolo, traduttore*)

Questa autogestione del tempo, è quindi l'elemento centrale di questo paragrafo: come viene impegnato questo tempo liberato? È possibile individuare diverse politiche del tempo dei nostri intervistati?

Il tema si esplica innanzitutto nella tensione nella conciliazione vita-lavoro, in cui le potenzialità di una auto-direzione del tempo risultano una risorsa fondamentale. È un tema che comprensibilmente emerge con più forza nelle storie con una situazione familiare più impegnativa, benché abbia una sua valenza generale:

Per me attualmente lo ritengo, ideale perché ti ho già accennato il mio stato familiare non è quello più semplice in assoluto: io c'ho 3 figli, [...] di cui una neonata. [...] Però come quotidianità è anche una grande sfida perché costano molto, poi soprattutto come logistica, e gestire il tempo e c'è da starli dietro, perché uno è da portare all'asilo; l'altra c'ha bisogno di una persona fissa per sopravvivere [*ride*] a questa età! E quindi siamo aiutati dai nonni sì, però anche un continuo di fare orari: “puoi andare te?”, “puoi andare te?”, “puoi andare te?”. La mia compagna è medico sicché c'ha una natura del suo lavoro che quando lei timbra per fare il suo turno sull'ospedale poi è chiusa lì dentro. (*Quentin, distribuzione video*)

In particolare nelle situazioni in cui lei ha un lavoro dipendente e lui no, questo consente un venir incontro alla dimensione familiare e ai bisogni dei figli, favorendo anche un diverso modo di vivere la paternità. Questa cosa è facilitata non solo dal non aver orari specifici, ma anche dall'organizzazione informale tra colleghi, in cui le relazioni orizzontali e il livello di intimità consente di gestire il tempo del progetto con la dovuta flessibilità; come dice Quentin: «non stiamo a guardare se stai a lavorare dalle 8 alle 5». Di contro ci sono ovviamente i racconti di interi *week end* passati al lavoro all'avvicinarsi delle scadenze, all'apparire di una richiesta in più del cliente o di un lavoro irrifiutabile. Il passaggio centrale in questo caso è di nuovo quello da una gestione demandata all'istituzione ad una centrata sulle proprie esigenze, che non vuol dire necessariamente più “libera” ma in cui, nuovamente, il lavoratore deve esercitare una auto-responsabilità:

A me piace tanto questo lavoro. Non ci sono lunedì e non ci sono domeniche e se domenica lavoro è perché mi va di fare quella cosa. Non sento il peso che comincia

la settimana o la gioia che finisce. Sento la responsabilità di fare una cosa che mi va di fare. [...] L'incertezza non ce l'ho... non ce l'ho perché ce l'ho avuta quando ero all'università, forse anche perché mi mancava il piano pratico: adesso sto facendo esattamente quello che mi piace e che mi dà soddisfazione. Ci sono anche altre cose che potrei fare, che sono il piano b), c), eccetera. Però questo è il “grande piano a)” e al “piano a)” gli si dà il 150%. (Carla, avvocato)

Il problema è il tempo, non abbiamo più una vita. Io sono contento perché mi piace, mi diverto, però non abbiamo più una vita. Io ora vado in vacanza 15 giorni in tre anni... No, veramente, sembra assurdo io che dico queste cose. Noi siamo distrutti non se ne può più. Però ringrazio il cielo, perché faccio ciò che mi piace e quindi non mi pesa. Però io lavoro dalle 12 alle 14 ore al giorno e torno a casa la sera e sono distrutto, mi alzo la mattina e sono già distrutto. (Luigi, ingegnere)

Luigi, si lamenta della sua scarsa capacità di gestione: col suo socio, hanno appena deciso di collaborare alla scrittura di una serie di libri sulla loro area disciplinare, attività ovviamente non particolarmente remunerativa. La loro “incapacità di rifiutare” li ha costretti ancora una volta a farsi mangiare tempo. Tuttavia, il fatto che mi sembra centrale e che merita di essere discusso, è che questo lavoro imprenditoriale non si pone *immediatamente* come il regno del lavoro ad oltranza; tutt'altro. All'autoimpiego come “tempo che si fa consumare” fa da contraltare l'autoimpiego come “tempo da liberare”. Dietro la scelta dell'autoimpiego c'è quindi spesso la spinta opposta, qui posta dalle parole di Hugo, che conclude ponendo anche l'inquietante domanda centrale:

Ho tanti cari amici che lavorano in grandi organizzazioni strutturate sia qui ma soprattutto a Milano e la loro vita diventa il lavoro. Cioè a Milano lavori dalle 9 alle 19 se ti va bene, spesso il sabato. La tua vita diventa quello. Per me no, io quello che sto cercando di fare è creare una vita diversa, una vita dove c'è la parte del lavoro, della famiglia, di tutto questo... la parte degli interessi e di coltivare le proprie passioni. Come si fa a mettere insieme tutto questo in un momento dove il 25% sono disoccupati e dove chi lavora non guadagna un tubo e non ci si capisce nulla? Boh... si va a tentativi. (Hugo, coworking manager)

Fermandoci qui, la questione potrebbe porsi come “semplice” questione di equilibri, ma si aggiunge un altro tema centrale: la frattura di un sistema chiaro rapporto tra questi tempi e la paga (Bologna, Banfi 2011). Questo aspetto ha un primo lato che riguarda proprio l'aleatorietà della prestazione o la sua immaterialità, cui non corrisponde un sistema di strutturazione della professionalità abbastanza forte da garantire un riconoscimento che protegga la prestazione da arbitrii cui è difficile far fronte. Come racconta Tea, grafica, cui una multinazionale ha chiesto a lei e al socio di preparare una presentazione del lavoro da sottoporre a clienti da varie parti del mondo, e la stima del carico di lavoro tra loro e la committenza non coincideva affatto:

E c'è stato detto era troppo altro perché [*per loro*] era un lavoro di 4 ore, per una persona: c'abbiamo messo – in due – 3 giorni, quasi, di lavoro, lavorando tutti e due otto, dieci ore al giorno quindi... no! Non era una cosa da 4 ore... Far passare che quello era il tempo necessario per lavorarci non è stato facile. Abbiamo ottenuto il lavoro, è andato benissimo, però il primo impatto è stato questo: no è troppo alto. E capita spesso. (*Tea, grafica*)

Il secondo aspetto, invece riguarda uno dei nodi principali del capitalismo contemporaneo, quello del *freework* (Coin 2017), della richiesta multiforme di lavoro gratuito.

Eh beh gli aspetti negativi... diciamo così: che tutti ti chiedono dei favori gratuiti [*ride, poi ritorna immediatamente serio*]. Questo è un aspetto molto negativo, perché se sei una persona molto disponibile sei spacciato. Quindi bisogna saper dire di no, prima di tutto. Anche a seconda di chi e come te lo chiede, al di là se ti possa più o meno piacere quello che ti chiede. Diciamo la dimensione – non *no profit*, che è un'altra cosa – ma la dimensione gratuita in questa dinamica, va bene per chi subentra all'inizio che deve imparare e va bene solo in alcuni casi poi è sconsigliabile perché si deve imparare a guadagnare del proprio lavoro e quindi anche a pretendere una giusta remunerazione ecco. Diciamo, ci sono diverse categorie di persone, a volte trovi anche le persone che sì, *sharing economy* è bello se lavori gratis per me. E queste sono da evitare. (*Angelo, consulente*)

Il lavoro gratuito si diffonde proprio a partire dal contenuto intrinseco del lavoro, ritenuto valorizzante per la persona, per l'accrescimento del suo capitale umano, per fare esperienza. Le molte facce del lavoro gratuito si insinuano nei racconti dei coworker non come una eccezione, ma come la normalità. L'essenza stessa del coworking, si pone, come riconosce Angelo parlando di *sharing economy*, al limite stesso della questione: fino a quando (quanto) quel lavoro relazionale, collaborativo, superi o meno il limite tra la gratuità del dono e l'autosfruttamento.

Via via che il lavoro viene letto come “impegno volontario”, perde il suo legame costitutivo con la riassegnazione del reddito. Emblematiche sono da questo punto di vista i racconti di chi cerca di fare impresa sociale. Dario, ad esempio, è impegnato con la sua impresa sociale in iniziative di sensibilizzazione sullo spreco alimentare. Il suo racconto del tentativo di far riconoscere il proprio lavoro in sede istituzionale è abbastanza netto e incorpora la stessa difficoltà di autopercepire il carattere di lavoro nel processo di confusione tra i “impegno volontario” e “prestazione lavorativa”:

Ti trovi davanti persone, soprattutto le istituzioni, che ti dicono: “no questo qui è, evidentemente, un progetto che ha uno spirito volontaristico”, cioè nel senso: tutti i soggetti coinvolti sono volontari, gli esercenti donano il cibo, non ci guadagnano, i volontari della casa del popolo cucinano, di fatto la domanda è questa: “per quale motivo dovrei pagare voi per fare questa cosa? Perché anche voi non ci lavorate a

titolo volontaristico?” Giusto, nel senso, obiezione giusta, obiezione corretta... dal mio punto di vista non condivisibile, ma torna. (*Dario, imprenditore sociale*)

È importante tenere oltretutto a mente che, come già apparso in alcuni dei brani riportati, in queste forme di lavoro autonomo esiste tutto un lavoro prima della prestazione lavorativa (relazionale, di marketing, di collaborazione, di ricerca di occasioni) che aumenta all'aumentare dell'imprenditorializzazione e che difficilmente il lavoratore riuscirà a vedersi riconosciuto. Ma, soprattutto, gran parte del lavoro è fatto “ad investimento”, come racconta Ilaria:

Tutti cercano di avverti gratis... che è una caratteristica abbastanza triste cioè... Nella libera professione chiaramente, se ti viene offerta, la possibilità è quella di presentare un progetto: quindi hai già preparato un progetto gratuitamente. Ora, in questo momento io non ragiono come costo ma ad investimento, sono in fase di *start up*, quindi sono pronta a fare questo investimento perché è opportuno, ma è anche molto stancante perché non è retribuito... cioè, per un cliente ho investito più di cento ore, sono state 50 ore di riunione, mi pare, più 80 di progettazione, me ne sono state riconosciute 20. (*Ilaria, consulente*)

Questo lavorare sulla base di una «promessa» (Bascetta 2015) è un tratto caratteristico dei nostri racconti: è la logica che induce al lavoro gratuito in vista di una posizione remunerata futura. In questo contesto «la gratuità non viene solo richiesta [...], la gratuità viene agita come protezione, è questo il dato principale di cui prendere atto per comprendere le contraddizioni del lavoro non pagato» (Coin 2017: 13). Fino a risultati paradossali, come racconta Tea parlando con disincanto di alcuni incontri con colleghi grafici che finiscono per “lavorare pagando”:

Soprattutto c'è una parte di persone che un po' se la raccontano: si auto-organizzano le mostre, si finanziano le mostre, qualsiasi cosa, finanziano tutto, cioè... è un buco nero che costa un sacco di soldi, non ti ci mantieni, ma non solo, ti costa tantissimo mantenere... (*Tea, grafica*)

Il tema dell'autosfruttamento si manifesta nei nostri racconti non tanto nella forma di un lavoro oltre il tempo dato all'organizzazione, ma come impegno attivo e prevalentemente gratuito per entrare, restare o migliorare la propria posizione sul mercato. Contrattare dell'imprenditorializzazione vista in precedenza, esso può essere vissuto una tensione senza fine all'investimento nel proprio progetto lavorativo. Eppure potrebbe essere riduttivo interpretare le scelte che in questa situazione vengono fatte unicamente come risultato di una “ideologia creativa” che seduce con promesse di realizzazione personale o lavoro gratuito per altri. Di fronte all'ineluttabilità di tale condizione, dobbiamo considerare comunque la possibilità di autogestione di questi tempi possa essere una occasione di tempo soddisfacente in quanto tempo – primariamente – scelto, e scelto anche facendo riferimento a logiche che poi sono parzialmente estranee a quella di mercato. O meglio: in questa confusione di tempi, il confine tra logica di mercato e logica “altra”, diviene

piuttosto ballerino nei racconti degli intervistati. La domanda potrebbe essere posta così: è possibile far scivolare tutto questo lavoro gratuito o semi gratuito nella categoria di attività intrinsecamente dotata di senso piuttosto che nella prestazione di servizio? Che queste attività vadano a ricadere nell'*otium* piuttosto che nel *negotium*, per riprendere le categorie latine? Ad esempio Elena, che racconta un processo piuttosto complesso messo su con un certo numero di suoi colleghi, colora la produzione di una sedia di una pluralità di significati:

Sicuramente la radice della scelta di [*imbarcarmi in questo progetto*] è la possibilità di decidere, di scegliere. Per quanto poi magari sei costretto a fare... [*cose che non ti va di fare*] poi alla fine te c'hai degli obiettivi ultimi tuoi. Poi magari una scelta che fai è sbagliata no? Però il fatto del senso, il senso per cui lo stai facendo: costruire una filiera, piuttosto che un bel tavolo [...] Cioè, per fare una sedia c'abbiamo messo quasi un anno e mezzo, ok? Perché la volevamo fare tutta a incastro, senza viti, tutta una serie di sfide tecniche [...] Chi me l'ha fatto fare di impiegare migliaia di ore di lavoro su una cosa che non mi ha ordinato di far nessuno? Che però magari nel giro di un anno o due potrà essere commercializzata, se si trova. È come partire da un punto basso e poi cercare di fare emergere delle cose, per cui non sono costretta per forza ad andare all'Ikea, ma provo a costruirla. Provo a costruirla, quindi in una vita provo a costruirla, poi magari non ci riesco, ma sono in pace con la coscienza. Cioè mi dà senso all'esistenza il fatto di vedere lì fisicamente un oggetto che vedo lì che esiste. (*Elena, architetto*)

Certo, bisogna considerare, come aggiunge Elena ridendo, che inoltre non tutti questi progetti vanno a buon fine, oltre a tutti i costi, umani e personali di percorso; però è chiaro che la scelta di Elena di dedicarsi a questa intrapresa non può essere letta esclusivamente alla luce del suo essere "imprenditrice di se stessa". Ancora più calzante è, da questo punto di vista, la multiforme esperienza lavorativa di Bernardo. Bernardo, coi suoi soci, lamenta che nel suo lavoro non si possa lavorare in autonomia. In particolare, visto la loro passione per il cibo, stavano cercando di proporre degli *still life* di food, realizzati «in una maniera un po' particolare», ai ristoranti e alle aziende alimentari con cui lavoravano, senza successo. La reazione è stata auto-organizzare un progetto di mostra fotografica sul *Trattato transatlantico sul commercio e gli investimenti* (TTIP):

«Come la possiamo fare? Facciamoci un progetto!» Perché comunque ci interessa anche la cosa delle questioni politico sociali, e ... Ci siamo documentati, abbiamo fatto una ricerca bibliografica non male sul tema, e abbiamo allestito una mostra comparativa di *food* e sull'accordo, su cosa potrebbe cambiare se venisse ratificato, con la spiegazione abbastanza approfondita del tema e la possibilità di scaricare materiale lì direttamente dalla mostra. E abbiamo fatto questa mostra ad un festival della musica. Quindi a che è servito? Allora, sicuramente a romperci i coglioni parecchio: sei mesi per la precisione! È servito a confezionare un prodotto che secondo me possiamo provare a vendere a livello editoriale; è servito a mangiar' in tutti i ristoranti dove abbiamo scattato [*ride*], ed è servito a partecipare a un festival

che fa ancora 5 giorni di musica gratuita, con una programmazione di livello, in un posto della madonna, e a dargli una dimensione culturale che gli mancava, completamente. E quindi va bene così.

Come si diceva, appunto, il problema di queste attività è che si svolgono spesso al di fuori di un circuito commerciale. Tuttavia, è difficile distinguerle dal resto del lavoro di Bernardo: il suo lavoro è proprio fare *still life* di *food*. In questo ragionamento Bernardo fa collassare una serie di “fini” – autonomia creativa, superamento della frammentazione del processo produttivo, partecipazione sociale e militanza – all’interno di un progetto che “poi può essere venduto”. Per comprendere però meglio la questione dell’*otium*, possiamo ulteriormente utilizzare come esempio il modo in cui Bernardo racconta altri momenti della sua vita lavorativa.

Nel racconto questi momenti appaiono come tempi che sottraggono energie al lavoro, eppure ritenuti necessari, i cui benefici comprendono e al contempo travalicano la sfera del mercato:

[*Altre iniziative simili alla mostra*], sì, noi le facciamo da sempre. Lo facciamo da sempre perché... sennò? Che si fa? Si lavora e basta? E poi sul lavoro non ti permettono mai di fare quello che vorresti fare. Quello che vuoi fa’ lo devi fa’ per cazzi tua. E quelle dimensioni lì son dimensioni perfette, perché dai una mano a un soggetto che si sta sbattendo per fa una iniziativa; metti a frutto le tue competenze per una cosa tua e quindi ... anche da un punto di vista commerciale dai un esempio, che poi quasi sempre ti vengono a richiedere.

Nelle parole di Bernardo questo sembra un “tempo di lavoro sottratto al lavoro”. In questo tipo di racconti l’attività professionale di Bernardo copre una serie multiforme di attività, sempre diverse tra loro, indifferentemente dai confini che organizzano lavoro, lavoro gratuito, partecipazione sociale. Anche il *brand* coi suoi soci si configura come uno strumento in grado di attivare risorse umane e collaborazioni su progetti ritenuti significanti in sé – quale che sia la ragione di questa significanza – a prescindere dalle logiche di mercato. Questa la conclusione del ragionamento:

Io penso che voglio fare... io ho bisogno di fare più lavori, [*voglio*] meno tempo e più lavori. Io infatti faccio anche, ho un part time in un progetto sociale di reinserimento dei detenuti a livello professionale. E questa dinamica del della partita IVA, del lavoro indipendente mi piace. E ... non ho un lavoro ideale. Mi piace fa le cose diverse in base a quelli che sono i miei interessi in quel momento. E credo che sì, insomma, la mia felicità passerà principalmente dalla varietà dei lavori che svolgerò, nel possibile. Stiamo in attesa di aprire una azienda agricola! Cioè giusto per dirti quanti treni ci passano!

Il motivo di un lavoro che si compone di tutta una serie di attività che devono essere considerate collettivamente, e che si presentano con modalità e finalità differenti è un

tema ricorrente nei nostri intervistati. In alcuni, il confine tra attività principale ed hobby è alla fine piuttosto netto, in altri appare particolarmente irriconoscibile e contestuale al ragionamento che di volta in volta viene effettuato. In questo sistema plurale, le dimensioni di senso demandate al lavoro possono essere varie e si intrecciano nuovamente con considerazioni sullo “stile di vita” che si intende portare avanti:

Io sono tendenzialmente una persona che ha fatto tanti lavori diversi, io ho sempre lavorato anche alle superiori, ho fatto lavoretti estivi, roba orribile, che non rifarei mai più [...] E però con gli anni ho sviluppato una attitudine una disposizione d'animo tale per cui sono diventato molto fermo nell'idea di non fare cose che non mi piacciono: assolutamente escludere anche dall'ambito lavorativo [*le cose che non mi piacciono*]. Finché me lo posso permettere chiaramente, poi le scelte sono o fare il barbone o fare qualcosa che non ti piace. Ma finché me lo posso permettere evitare di dedicarmi a cose che non mi piacciono o che non ritengo sensate. Quindi: insegnare Judo è una cosa che mi piace e una passione, e la ritengo sensata perché comunque io insegnando ho un approccio molto educativo, legato allo sviluppo della persona. E partecipare questa [*impresa sociale*] aveva, come dire, un approccio un po' inverso: la ritenevo una cosa molto utile e importante, e allo stesso tempo non mi dispiaceva perché comunque interessarmi di ambiente non mi dispiaceva. Parallelamente a tutto questo ho portato avanti anche un po' di scrittura, scrivo articoli, faccio varie cose, e ... Quindi sì, ho scelto di partecipare perché la ritenevo interessante ed ero in una situazione di vita in cui non avevo niente da perdere, nel senso che avevo già una situazione professionale – quella del judo – che mi garantiva quel tot di entrate che mi permettevano di sostenere la mia vita che non ha queste grandi spese. (*Dario, imprenditore sociale*)

L'investimento di lavoro è qui utilizzato come strategia in cui si libera tempo dal lavoro costrittivo. Certo è una “liberazione” che ha un costo, in termini di incertezza, sicurezza e reddito; e non è alla portata di tutti, perché richiede appunto la possibilità di avere tempo da investire così. Sarebbe poi sbagliato immaginare che questa dimensione della confusione tra *otium* e *negotium* fosse un qualcosa che coinvolga tutti i soggetti e tutte le attività allo stesso modo: per molti i confini del lavoro sono molto chiari, anzi ci si attrezza affinché siano più chiari possibile, in modo da poter dedicarsi ad altro:

Se uno dovesse fare di più [*per raggiungere maggior sicurezza economica*] dovrebbe innanzitutto avere un... magari sicuramente lavorare di più. Però insomma tutto ha un suo limite, poi se uno lavora 12 ore al giorno poi che persona è? A me non interessa. Quello l'ho scartato a priori. Io lavoro comunque quelle 7-8 ore al giorno per 5 giorni la settimana sono qua, non è che lavoro due o tre ore ogni tanto, quindi c'è già la mia base di lavoro. (*Paolo, traduttore*)

5.4 Racconto di Sé

Nel paragrafo precedente ho cercato di mostrare forme di utilizzo – tra pregi e difetti – del tempo destrutturato dei freelance. L'autore che più di tutti ha lavorato

per esplicitare i rischi di questo tempo è senz'altro Richard Sennett (1998, 2006, 2008). In particolare, nella critica di Sennett, è l'aspetto narrativo dell'identità – la possibilità di una identità come narrazione coerente di sé – ad essere problematico, a mettere in crisi la personalità, a spingere verso una «corrosione del carattere». Anche nel ragionamento di Sennett il tempo è la dimensione centrale, e in particolare sono due le caratteristiche dell'organizzazione del tempo legata alla «cultura del nuovo capitalismo» a destare particolare inquietudine: la scomparsa di tempo organizzato e la scomparsa di un tempo lungo. Pur con tutti gli elementi critici, l'organizzazione istituzionale del “vecchio” capitalismo aveva un dono: quello del tempo organizzato – le «gabbie di acciaio» creavano una cornice di senso per il tempo di vita trascorso con altre persone. Le strutture burocratiche offrivano la possibilità di interpretare il potere e di dargli senso, di agire e reagire all'organizzazione e avere la sensazione di cambiare qualcosa. La scomparsa del tempo organizzato produce una lealtà ridotta nelle istituzioni e una altrettanto ridotta fiducia informale nelle relazioni. In poche parole, il tempo non organizzato fornisce un «impegno di bassa qualità», minando le fondamenta etiche dell'interazione sociale, a cominciare dall'attività lavorativa. La scomparsa di un tempo lungo nell'organizzazione della produzione contemporanea, porta invece allo svilimento delle «capacità» in favore del «talento». Il talento (che nel discorso di Sennett è il marchio d'infamia di ciò che nei discorsi apologetici viene definito «creatività») è una forma senza alcun contenuto, è un'ideale di valutazione di pura capacità potenziale (l'apprezzatissima capacità di lavorare su qualunque problema e con chiunque): «le qualifiche sociali richieste dalle organizzazioni flessibili consistono nella capacità di collaborare in modo proficuo, in gruppi di lavoro che durano solo per breve tempo, con persone che non si potranno conoscere bene. [...] Queste caratteristiche dell'Io ideale sono una fonte di ansia, poiché minano l'autostima della massa dei lavoratori e ne sviliscono le qualifiche» (Sennett 2006). Fedele ad una idea di uomo che si forma nella pratica (Fadini, Mari, Giovannini 2009), la scomparsa della qualifica a favore del talento, di nuovo, svilisce la personalità. Entrambi i poli, insomma, contribuiscono a quella «corrosione del carattere» che impedisce una narrazione del sé coerente, in cui è possibile trovare le risorse di fiducia e di senso per agire eticamente nel mondo.

Prendendo i racconti delle esperienze lavorative dei coworker e guardandoli alla luce delle caratteristiche assunte dalla «cultura del nuovo capitalismo» descritte da Sennett, si potrebbe utilizzarli come resoconti esemplificativi. I tempi sono brevi e l'improvvisazione biografica è il tassello primario di ogni storia di autoimpiego; i racconti professionali sono intrisi di una tensione alla «potenzialità», costruiti su una base flessibile pronta ad adattarsi a condizioni sempre diverse; lo spirito è quello di un passaggio da un'esperienza interessante all'altra, in una “consumerizzazione” dell'esperienza lavorativa. La logica del consumatore descritta da Bauman (2001), che crea comunità “attaccapanni” temporanee, legate solamente a fini individuali, con una adesione revocabile in qualsiasi momento, tese a valorizzare il carattere di continua novità presente nelle esperienze, si presta abbastanza bene anche a descrivere le “occasioni” presenti nel panorama lavorativo finora delineato. Eppure, l'incontro col materiale empirico

qui raccolto può essere anche l'occasione per presentare reazioni alla situazione descritta da Sennett. Posto che il «senso» è una risorsa piuttosto importante nell'organizzare il proprio rapporto col mondo, come provano ad organizzare un sé narrativamente coerente i nostri coworker? Esistono strategie discorsive per rispondere ai costi dell'improvvisazione biografica cui sono sottoposti da questa cultura all'interno della quale si trovano a svolgere la propria pratica lavorativa? Dobbiamo oltretutto partire dalla constatazione che il lavoro non occupa lo stesso spazio di significato in tutti i racconti. Anche in questo caso possiamo distanziarci da uno stereotipo monocoloro dell'"antropologia del creativo": atteggiamenti verso il lavoro come strumentale, si affiancano ad altri di tipo più espressivo e ad altri ancora.

In questa sede, vogliamo riportare strategie narrative di articolazione dell'esperienza lavorativa, cioè come i racconti sono ordinati e come prendono la forma che hanno. Per farlo, ho cercato di analizzare l'intreccio narrativo proposto dagli intervistati nel racconto del proprio percorso lavorativo alla ricerca di un nucleo organizzativo del racconto, attorno al quale si articola lo schema narrativo proposto. Questo nucleo rappresenta quindi lo "strumento" attorno al quale si costruisce una narrazione coerente su sé. Per cogliere questo elemento, è quindi necessario considerare i racconti degli intervistati nella loro interezza; non potendo riportare per esteso una pluralità di storie, siamo costretti ad anticipare una operazione analitica e presentare solo due storie che rappresentano con una certa chiarezza due potenziali modalità di articolare il racconto e che possono rappresentare in qualche modo due poli di un continuum ideale su cui è possibile rintracciare le strategie narrative presenti negli altri racconti.

Un primo racconto che potrebbe ben esemplificare uno degli elementi chiave che tiene assieme gli intrecci è quello di Hugo. Hugo è un uomo di trentatré anni, che attualmente convive con la sua compagna e la sua figlia di quattro. È uno dei *coworking manager* intervistati, anche se, come vedremo, qualunque particolare definizione risulterebbe in qualche modo riduttiva. Come praticamente in ognuna delle nostre storie, l'inizio è quello di una serie di attività disparate che costituiscono una sorta di «esordio» nello schema narrativo. Corrispondono ad una situazione iniziale, che assume la funzione di "breve racconto di formazione" al cui interno convergono tutte quelle attività – lavoro, formazione, impegno associativo di vario genere – che costituiscono in qualche modo il "prequel" della situazione lavorativa che viene poi narrata. Attraverso questo racconto una serie più casuale di esperienze si trasforma assumendo pian piano la forma di un progetto coerente, che nel caso di Hugo si verifica attraverso l'incontro con il resto del gruppo che poi darà vita al *coworking space* e che si pone come punto d'arrivo (narrativo) di un percorso piuttosto articolato:

Allora in questi eventi ho collaborato con questo gruppo [*azienda che poi ha vita al coworking*] che si occupavano di ragazzi: stavano facendo questa riflessione sui giovani che volevano fare impresa, chi erano, cosa volevano fare e come la volevano fare e mi hanno coinvolto e insieme abbiamo cominciato a fare questo. Io al tempo stavo facendo impresa, perché avevo prima fondato una associazione che stava gestendo [*lo spazio estivo di un bar*], e poi ho fondato una società che ha aperto un bar

e collabora coi festival, gestisce tanti spazi... insomma una società che poi è diventata anche abbastanza “strutturata”.

Nella nostra traccia di intervista, quando il racconto sul “percorso professionale” si esauriva si andava ad approfondire aspetti della pratica lavorativa quotidiana. Nel racconto di Hugo ogni occasione di lavoro rimanda ad una esperienza a sé. Il filo conduttore è rintracciato a posteriori non in una serie di competenze od un sapere specifico, ma in un interesse intrinseco:

Per quanto riguarda il mio percorso individuale, diciamo che io poi ho ritrovato un po' il filo conduttore: [c'è sempre una] attenzione allo sviluppo locale e alla animazione di spazi, cioè come degli spazi possono essere animati per dar valore alle persone che ci stanno e il tema generale dello sviluppo locale. Questo forse è un po' il filo del discorso, che ho capito un po' dopo però.

E ognuna di queste esperienze trae valore dal suo contenuto proprio o, meglio, dal senso che essa stessa possiede in sé, non in quanto tassello di un racconto progressivo (ad esempio, quello di una carriera):

è molto stimolante e molto bello, perché questo progetto che facciamo con la fondazione è uno dei più belli che è venuto fuori perché ti permette di lavorare con soggetti che hanno un impatto positivo sul territorio gigante. Noi si lavora con *Misericordia*, con una scuola di 100 bambini, lavoriamo con uno spazio per disabili che ne ospita 200 ogni anno, collaboriamo con una cooperativa che progetta oggetti di artigianato per ragazzi disabili e con questi soggetti ci occupiamo di accompagnarli nella realizzazione di progetti specifici che possono aumentare la loro visibilità e il loro impatto. [...] Quindi è veramente molto bello, devo dire.

Infine, Hugo mi annuncia che comunque presto abbandonerà il suo ruolo attuale. Il lavoro di management e di gestione non soddisfa tutte gli aspetti di sé che Hugo reputa importanti: sente infatti la mancanza di tutta «la parte di riflessione e pensiero che, se tu fai l'imprenditore, viene sempre in secondo piano perché c'è sempre qualcosa di più importante». Sta cercando quindi di riorientare le sue attività per venire incontro a questo bisogno. Tra le opzioni, quella di un dottorato di ricerca. All'interno di questa scelta, il concetto di «passione» occupa uno spazio importante, anche all'interno della continuità percepita con quanto fatto finora:

In realtà sono un po' indeciso perché ho tante passioni: mi piace da morire la storia economica, teoria dei giochi, economia dello sviluppo, sono un appassionato di tante branche dell'economia nel senso che non riesco a non leggere gli ultimi libri di qualsiasi persona... L'innovazione sociale, e questi temi qui mi piacciono meno però sono i campi in cui c'è tanto da dire, stanno nascendo ora, quindi credo che la connessione potrebbe essere interessante. Quindi vorrei provare a mettere dei confini teorici un po' più forti a tanti termini e teorie di cui si sta parlando tanto ora.

Di fronte a questo racconto io sono probabilmente preso un po' di sorpresa, mi stupisce che un percorso fatto comunemente a caro prezzo e con grande investimento di tempo ed energie venga abbandonato proprio quando comincia, come progetto imprenditoriale, ad entrare a regime. Cerco di capire se questo cambiamento abbia la forma di una svolta, una rimessa in discussione di una identità professionale di imprenditore, per capire meglio le ragioni di questa svolta. Ma il racconto di Hugo non prevede svolte:

Mah, sai, io ho fatto un po' di tutto, ho lavorato in associazioni, ho fatto l'imprenditore – è anche antico quel termine... cioè, “antico” non so se è corretto – , ho fatto... imparo nuove cose, faccio nuove cose. Cerco di volta in volta di trovare il modo di sostenermi, cerco di imparare il più possibile e di capire quali sono le cose che riescono a stimolarmi e farmi stare bene e al tempo stesso darmi una sostenibilità. Però è un percorso, un percorso che ha bisogno di... Quindi [*il coworking*] è un posto in cui ho imparato tanto, è un posto che porterò con me nella mia esperienza di vita e di lavoro però non può essere solo questo. E quindi devo capire come questa parte si unisce a qualcos'altro, però è un percorso. Sembra che ognuno ora – poi è anche una retorica figurati – però uno ci prova a trovarsi il lavoro quello giusto per sé e allora te lo devi costruire pezzettino per pezzettino.

E poi Hugo esplicita in qualche modo il principio organizzativo del suo discorso:

Capir come mettere ognuno più possibile insieme nella sua vita – sia nel lavoro che fa, ma anche nel resto – mettere insieme più dimensioni possibili delle cose che piacciono. E questa è un po' un gioco di equilibrio. Cercare di capire come io, per stare bene, ho bisogno di una parte di riflessione, una parte di azione pratica, ho bisogno di una parte di organizzazione ma anche di una parte dove non c'è assolutamente organizzazione, di una parte dove c'è progettazione ecc... Si va a tentativi e si sbaglia, tutte queste cose le provi e cerchi di costruirti il contenitore migliore dove riesci a trovare quell'equilibrio di tutti quei fattori che ti fanno stare bene.

E continua:

Sì, la questione per me è questa. Non è detto che io debba per forza essere imprenditore. Ma è andare di passo in passo per capire cosa, in quel momento, mi possa portare ad avere un giusto equilibrio tra i vari fattori: e a volte può essere lavorare come libero professionista (ora aprirò la partita IVA), a volte avere un contratto subordinato, a volte... ecco è una identità fluida. Tanto è tutto fluido no? E quelli sono solo strumenti e anche in questo senso ormai non coincide il lavoro con l'identità, che si forma attraverso tanti pezzetti.

Proviamo a rileggere a ritroso il racconto di Hugo, ponendoci le domande relative all'organizzazione narrativa. Hugo riorganizza la situazione di pluralità

iniziale del periodo definito di “formazione” non attraverso una definizione professionale che limita le sue capacità narrative legate alla sua identità, ma attraverso un elemento molto personale come l’“interesse”. Certo, l’impegno “più serio”, costituito dalla scelta imprenditoriale dell’avvio del *coworking space*, segna una frattura nel racconto, ma non nell’identità. La sua identità sociale rimane da questo punto di vista indefinita, non conchiusa in una professionalità, in un servizio, in una relazione sociale istituzionalizzata nella divisione sociale del lavoro. Nel racconto non esiste un momento in cui è costretto a dirsi “io in realtà faccio questo e tutto il resto mi ormai è precluso”. Sarebbe ingiusto tuttavia sostenere che questa serie di esperienze sempre diverse non contengano un nucleo etico: sia nei confronti del sé, sia nei confronti del mondo. Sono organizzati narrativamente come “testimonianza” di sé che si porta dietro il carico etico dello sviluppo di sé come persona e, soprattutto, nello specifico, del fine sociale delle esperienze lavorative. Certo è un fine particolare, in cui l’azione etica non ha il tempo lungo del cambiamento istituzionale ma è limitata allo spazio che ci sta intorno come persona (Bandinelli 2016). Il sé è quindi lo spazio che organizza queste esperienze in un tutto coerente, in cui la frammentarietà delle esperienze diventa *esperienza*, con una sua morale da raccontare, in cui il carico di impegno non sembra a priori minore di quello cui sono sottoposte vite professionalmente più strutturate. Certo, è un tipo di esperienza particolare, con luci ed ombre; però il racconto di Hugo suggerisce la faticosa tensione verso un racconto coerente del proprio percorso che si tiene in piedi e cerca di organizzare un orizzonte di senso, anche etico, al di fuori del tempo lungo della «gabbia d’acciaio» weberiana.

Un secondo criterio organizzativo dell’insieme delle proprie esperienze discontinue può essere rintracciato, probabilmente in maniera più vicina alle intenzioni sennettiane, nella ricostruzione di una coerenza al di là della struttura organizzativa attraverso il ricorso alle competenze professionali o, più precisamente, al progetto professionale. Possiamo utilizzare Luigi, ingegnere trentacinquenne, per inquadrare questa modalità. Ripercorreremo brevemente gli stessi elementi del racconto di Hugo guardando la diversa connotazione che assumono nell’“intreccio” proposto da Luigi. Il racconto di Luigi comincia un po’ più tardi, visto che il lungo periodo passato nella facoltà di ingegneria, reso ancora più lungo da complicate vicende familiari, posticipano l’incontro col mondo del lavoro. Anche nel racconto di Luigi questo incontro è episodico e guidato dal «caso», come ci tiene specificare, e le esperienze, tra quelle più valide e quelle più mortificanti, si susseguono, in un percorso che è comunque di specializzazione professionale. Il racconto di questa pluralità è comunque tenuto assieme da una specifica espressione professionale, e non da contenuti personali:

Ok, allora, io tendenzialmente mi occupo del comportamento fisico meccanico del legno, sotto vari aspetti. Uno è quello che svolgo qui nello studio, ovvero, progettazione di strutture in legno complesse ed estreme [...] e poi ho l’attività all’università che collabora con unità di ricerca che si occupa di pittura su tavola, quindi pittura rinascimentale.

In una di queste esperienze Luigi incontra un collega che rappresenta l'incontro decisivo del racconto. Assieme decidono di costituire una impresa e mettersi alla ricerca di fondi per la realizzazione di un software in grado di fornire risposte a problemi altamente specialistici posti dalle strutture in legno.

E la scelta imprenditoriale è fatta esplicitamente con l'intento di evitare una condizione di una serie di esperienze separate, (che nel campo della ingegneria si manifestano nel fare «la gavetta», che comunque «serve, ma fino a un certo punto, non è che uno può stare tot anni a... cioè, è un po' una storiella questa qua») e per superare una condizione bloccata che caratterizza, secondo Luigi, il mercato professionale dell'ingegneria: «perché diciamo eravamo piuttosto ambiziosi di costruire qualcosa di nuovo, quando le opportunità di tipo professionale erano a zero». Una spinta ad una idea di carriera che sia costruita su, e al contempo consenta lo sviluppo di, una professionalità altrimenti "castrata". Il passaggio con cui i due soci mettono su l'impresa è proprio legato ad una dimensione che ricorda la descrizione artigiana fatta da Sennett: la costruzione di un proprio strumento – un software – che risponda ai problemi innovativi posti dalla loro professione, ovvero alla progettazione specialistica di strutture in legno. Mentre sono impegnati in questo progetto, l'azienda si sostiene facendo consulenze, ma la loro organizzazione nel presente è tutta tesa alla realizzazione dello strumento che gli consentirà di esprimere al meglio le proprie capacità acquisite nel lungo percorso di sviluppo professionale.

Poi, va bene, noi abbiamo le tipologie di lavoro semplice, che sono appunto semplici: cioè si fanno sempre nella stessa maniera, che se ci pagano siamo contenti, ma servono per stare in piedi. Poi c'è il lavoro se vuoi un po' più creativo... noi... investiamo circa il cinquanta/sessanta per cento del nostro tempo in... si direbbe "ricerca e sviluppo", ora: detta così può far sorridere, cioè in costruire cose per noi. Cioè sviluppare sempre di più i nostri strumenti, sviluppare sempre di più le nostre capacità, costruire roba nuova, programmazione.

Stare in questa logica di investimento sulla professione non pesa, perché la professionalità è il centro del progetto. Un rapporto etico col proprio lavoro che si costruisce a partire dal rapporto con un prodotto fatto professionalmente. Abbiamo già visto, citando Luigi in un passaggio precedente, la tensione che si crea tra un mondo della committenza che vuole risposte rapide e immediate e la necessità di fare un lavoro professionalmente corretto; più in generale, la questione dell'etica professionale come questione riguardante il gruppo professionale torna più volte nel racconto di Luigi:

È una categoria professionale senza minima etica. Per cui tutti son disposti a far di tutto per prendere un lavoro. Anche una cosa che non sta su, tu dici: "sì, sta su". E quindi fare un minimo di concorrenza in un ambiente di questo genere sulla qualità e sulla roba che non casca addosso alle persone è difficilissimo, perché c'è sempre qualcuno che nell'asta al ribasso è più avanti di te.

Dal punto di vista del senso che connette le varie esperienze, è un racconto progressivo, che guadagna la sua unità non nel valorizzare nel presente le singole

occasioni nella loro varietà e nel loro portato umano, ma in cui le esperienze si valorizzano in quanto inserite in un racconto di professionalizzazione crescente. La dimensione imprenditoriale assume la forma della strategia per sostenere una narrativa professionalizzante al di fuori di un contesto organizzativo che, a Luigi, appare piuttosto appositamente costruito in modo da non permettere la professionalizzazione di nessuno.

Questo racconto si porta dietro alcune caratteristiche che Sennett rintraccia nel *lavoro artigiano* (2008), in cui la tensione verso un «prodotto di qualità» si sostanzia in un «impegno», anche etico, nell'esercizio del proprio lavoro. Tuttavia, se ne discosta anche molto: la modalità destrutturata in cui questi professionisti sono chiamati a svolgere le prestazioni è comunque legata alla continua sperimentazione di nuove tecniche, nuove modalità e nuovi mercati con cui fare e sperimentare il prodotto, difficilmente compatibili, nell'ottica sennettiana, con il lento miglioramento nella pratica attraverso l'esercizio quotidiano; al contempo, la condizione individualizzata rimanda comunque ad elementi «da consumatore» del tempo di un racconto breve e individualizzato.

Abbiamo in questa sezione provato ad analizzare delle strategie narrative. Questo ci ha portato a modificare l'andatura della restituzione finora tenuta: tuttavia, per questa analisi, ci sembrava un elemento necessario. Certo, l'identità che si organizza in un racconto fatto ad un intervistatore non coincide necessariamente con il vissuto della propria identità lavorativa; tuttavia la modalità di organizzazione del racconto può aiutarci comunque a comprendere in che modo le persone si approcciano e concepiscono il proprio lavoro, così come può aiutarci ad individuare come cerchino di superare le pressioni cui è sottoposta una narrazione coerente di sé da un mondo del lavoro sempre più rapido, a breve termine, sottoposto a continui cambiamenti. Con più o meno successo, con più o meno incertezza – e quindi ansia, insicurezza, confusione nel percepire il proprio ruolo sociale – e con costi più o meno elevati – rinvio dell'ingresso nella vita adulta, precarietà esistenziale, un'immagine di futuro limitata al breve termine, difficoltà a pensare un «noi» di lunga durata – quelli che abbiamo individuato costituiscono i nuclei narrativi centrali attorno ai quali i nostri intervistati «tengono assieme» la propria identità lavorativa nei loro racconti. Sicuramente c'è da tenere conto quanto l'omogeneo dato anagrafico, che indica persone che sono in una fase «iniziale» del loro percorso, favorisca un determinato atteggiamento nei confronti del racconto della propria identità professionale, e che riesca, per così dire, a contenere almeno parzialmente i costi di una proiezione verso il «futuro come potenzialità»; tuttavia è raro che i nostri intervistati si presentino come carenti di quelle risorse che costituiscono, sennettianamente, il «carattere». Piuttosto, è possibile rappresentarli come immersi in una tensione che pone quelle risorse costantemente «in crisi»; ma proprio da questo nasce l'interesse per vedere quali strategie mettano in campo per rispondere a tali momenti di crisi.

5.5 Verso una tipologia.

In questo capitolo, ci siamo concentrati sull'idea che il passaggio da un lavoro, così come il Novecento l'aveva immaginato, a forme di autoimpiego, fatto di

informalità professionale e organizzativa, richiede sempre maggiori forme di autogestione da parte dei lavoratori. Nei racconti raccolti, l'eterodirezione nel lavoro cambia completamente forma e, nella sua forma diretta di prescrizione della mansione, diminuisce sensibilmente; il lavoro perde stabilità istituzionale al diminuire della capacità delle organizzazioni di contenere una carriera lavorativa. Tutto questo non trasforma il lavoro nel regno della libertà: redditi bassi, equilibrio di potere sbilanciato verso i committenti, autosfruttamento (ma anche aspetti meno appariscenti e che tuttavia invadono la vita quotidiana, come il doversi farsi carico di mansioni noiose, non proprie, estranianti: tutto ciò che allontana insomma anche il lavoro più creativo dalla libertà della dimensione espressiva) fanno sì che il lavoro sia ancora fermamente ancorato al regno della necessità, nonostante alcuni racconti sul lavoro contemporaneo che incorporano la creatività come ideologia (Hesmondhalgh, Baker 2011).

Questi passaggi sono stati interpretati come aumento degli spazi di autogestione: deve essere gestita l'evoluzione del proprio percorso, l'accrescersi della propria professionalità, la gestione dei tempi in rapporto al proprio lavoro e con quello che la sociologia è solita chiamare il rapporto vita-lavoro. Ho cercato di descrivere questo passaggio "prendendo sul serio", per quanto possibile, il racconto dei coworkers, e di fornire quindi un quadro del rapporto tra le relazioni potestative inscritte in questo mondo del lavoro e le soggettività che ne derivano che andasse oltre la descrizione di un "potere seduttivo" di un lavoro indipendente e creativo o, per dirla altrimenti, che è possibile immaginare diversi modi di essere «soggetti neoliberali» (Donzelot 1991). Questo non perché le analisi contemporanee più critiche su soggettività e lavoro non siano convincenti, quanto perché rischiano di svalutare esperienze e pratiche di autonomia che potranno non essere efficacissime come atto di ribellione verso le forze che determinano le condizioni in cui ognuno è messo al lavoro, ma ciononostante rimangono una forma centrale per dare un senso sociale a quell'attività che occupa gran parte dell'esistenza degli esseri umani che è il lavoro.

La necessità di una maggiore autogestione rimanda a quel campo strutturato ma aperto di possibilità connesse con l'idea di individualizzazione, e a, se vogliamo, al suo corollario della ricerca di «soluzioni individuali a problemi sistemici» (Beck 2000). Per usare un altro lessico, i lavoratori su cui si basa questa ricerca sono immersi, nella loro quotidiana esperienza lavorativa, in una serie di «dispositivi individualizzanti» da cui emerge un preciso tipo di spazio di azione: l'autogestione non si configura come *Libertà*, ma come il farsi carico di compiti che un tempo erano tipicamente a carico dell'organizzazione e istituzionalizzati; il rischio che tale autogestione diventi quindi schiavitù per queste figure del lavoro è molto concreto, dal momento che non solo si deve dare il proprio tempo, ma anche lavorare al fine di essere vendibili, e divenire organizzazione di se stessi e artefici del proprio "mercato del lavoro". E così l'autogestione si può configurare come totale cessione del tempo; tuttavia, ciò avviene contestualmente ad un aumento di "libertà situate" che aprono spazi per una serie di strategie con cui si riarticolano i significati delle attività che compongono il lavoro, e quindi il suo senso. All'interno di questo quadro, il capitolo presente ha cercato di individuare alcune "risorse" attraverso cui si attua questa pluralità di strategie, dirette a migliorare la propria esperienza di lavoro. Abbiamo

cercato di raggruppare le direttrici attorno a cui queste strategie si condensavano e di restituirle, pur nella difficoltà di tenere assieme la pluralità di forme di lavoro presenti nei coworking. Qui, cerchiamo, attraverso una operazione analitica, di chiarificarne i contorni. In particolare, l'obiettivo è quello di costruire uno schema analitico che, pur a un livello di astrazione più alto, consenta di mettere ordine nelle dimensioni presentate e identificare delle figure tipiche, ognuna delle quali "diriga" verso obiettivi diversi le proprie strategie nel lavoro. Lo scopo è mettere l'accento sulla pluralità di modi di essere *freelance* (e di conseguenza, diversi modi di abitare un coworking), che passa certamente per le diverse condizioni professionali e di partenza, ma che è legata anche ai differenti modi di rapportarsi al proprio lavoro e di assegnargli un senso.

L'analisi ha consentito di identificare 4 profili idealtipici all'interno del percorso svolto, ognuno dei quali rappresenta un "utilizzo" differente del proprio essere lavoratore autonomo. Per la costruzione dei tipi ideali ci siamo serviti delle dimensioni su cui si è articolato questo capitolo. Una prima dimensione riguarda l'utilizzo delle risorse necessarie ad una pratica maggiormente imprenditoriale, al fine di acquisire maggiore autonomia, riformulata come «gestione imprenditorializzata». Una seconda riguarda le risorse narrative utilizzate per dare una forma alla propria identità lavorativa, ed è stata riformulata come «identità organizzata attorno al progetto professionale». Infine, i problemi che riguardano la "risorsa tempo" e che necessitano di una specifica. Per rendere più sensibile la griglia analitica ho scelto di dividere i temi legati al tempo in due: da un lato la disponibilità ad usare il proprio tempo in vista di un ritorno lavorativo futuro, e quindi il «tempo gestito come investimento»; dall'altra se tale tempo utilizzato sia, per così dire, disponibile ad inglobare elementi non solo del *negotium* ma anche dell'*otium*, ovvero quanto questi due elementi siano percepiti come distinti nell'esperienza lavorativa degli intervistati. Ho proceduto poi incrociando queste quattro dimensioni con le esperienze raccontate dagli intervistati, piazzandole, per ogni dimensione su un continuum "Alto-Medio-Basso". Da questa operazione ho prima raggruppato i casi simili, e poi unito concettualmente i tratti comuni, fino a costruire dei tipi analiticamente coerenti. È contenuto nel concetto stesso di tipo ideale, così come presentato da Weber, ma è bene ribadirlo lo stesso, che i quattro tipi non corrispondono a nessun caso reale, essendo, appunto, astrazioni analitiche.

Tabella 1. Una tipologia.

	IMPRENDITORE	ARTIGIANO	TESTIMONE	TRADIZIONALE
Gestione Imprenditorializzata	Alto	Alto	Medio	Basso
Tempo gestito come investimento	Alto	Medio	Alto	Basso
Sconfinamento <i>otium-negotium</i>	Alto	Basso	Alto	Basso
Identità organizzata attorno al progetto professionale	Alto	Alto	Basso	Basso

5.5.1 Traiettorie biografica 1: L'Imprenditore

L'Imprenditore si caratterizza per una centralità del suo progetto professionale sul suo percorso di vita. Usando il termine «imprenditore» si fa riferimento alle caratteristiche antropologiche schumpeteriane, piuttosto che al fatto che sia o meno davvero a capo di una azienda; e, benché alcuni ambiti professionali si prestino più di altre ad una interpretazione “da imprenditore”, per come viene inteso qui, si possono trovare imprenditori in tutte le professioni, dalle figure delle professioni liberali ai lavoratori del sociale. Centrale è l'orientamento progressivo del racconto: le difficoltà sono incassate senza farne un dramma grazie alla forte tensione verso un obiettivo. Il tempo è completamente investito, ma soprattutto è *sacrificato*, poiché ceduto al lavoro e non in quanto intrinsecamente significativo, ma in virtù della realizzazione del progetto. La gestione imprenditoriale della sua professione è necessaria e accettata senza problemi, in virtù di una propensione al rischio. Ama il suo lavoro e con esso si identifica in maniera totale. La sua strategia è tesa allo sviluppo del progetto imprenditoriale, inteso quasi come missione che lo assorbe.

5.5.2 Traiettorie biografica 2: L'Artigiano

L'Artigiano è caratterizzato dalla cura per l'espressione della propria competenza e maestria che si realizza in un prodotto di qualità. La sua imprenditorializzazione serve a uscire da un'economia di lavoretti e piccole commesse solamente “tecniche” in cui non si dà la possibilità di costruire il proprio prodotto in autonomia. E, giustappunto, l'autonomia che gli interessa è quella relativa all'esercizio del lavoro, nella sua parte creativa e di processo. A suo modo è in qualche modo “costretto” ad investire il suo tempo alla ricerca di occasioni di mercato profittevoli o nella ricerca di costruzione di spazi che gli consentano trovare occasioni di riconoscimento professionale, per quanto non pagate. Ma questo “sforamento” del tempo è un problema per lui, e starà attento, se riesce, a mettere dei paletti, che gli consentano di coltivare vita professionale e vita privata che, nel suo vissuto o nelle sue volontà, restano esplicitamente separati, questo anche quando nella pratica è costretto a sacrificare il privato per il lavoro. La sua strategia è tesa a conquistare una libertà *nel* lavoro.

5.5.3 Traiettorie biografica 3: Il Testimone

La categoria del Testimone è stata così chiamata per via dell'ottica di “testimonianza di sé” con cui questo tipo ideale svolge il suo lavoro. È un collezionista di attività, che possono non avere nessun nesso evidente l'una con l'altra, se non quello di rispondere ad esigenze espressive, di partecipazione soggettiva o sociale: ciò che lui coltiva con questo atteggiamento non è una professionalità, ma una idea di sé. Non si tratta nemmeno necessariamente di una “ansia espressiva”, ma di una specie di ondivaga “cura del sé”, una crescita personale che si realizza attraverso varie attività. Cerca una autonomia che può

caratterizzarsi come libertà di decidere il “come” del prodotto (per massimizzare il risultato espressivo) ma soprattutto è la libertà di decidere il “fine” dei propri tempi. Il tempo è investito tutto in questa condizione in cui il sé è la somma di tutti questi tempi. Il tempo verso cui tende è l’*otium* latino. Il fatto è che coltivare quest’ozio in questa condizione lavorativa è una ricerca problematica: in particolare nel suo rapporto complicato con l’imprenditorialità. L’imprenditorialità quindi è un suo tratto caratteristico ma solo nella misura in cui gli consente di intraprendere una nuova impresa significativa, diventa un problema quando questa condizione gli può limitare le possibilità mangiandogli “tempo da scegliere”. Per questo è probabile ritrovarlo con più lavori, uno tendenzialmente più stabile e sicuro, che poi gli consente di “liberare” gli altri tempi dal bisogno. La sua strategia persegue una liberazione *del* lavoro.

5.5.4 Traiettorie biografica 4: Il Tradizionale.

Il *Tradizionale* qui identificato non va inteso come figura del lavoro “tradizionale”, piuttosto si vuole sottolineare un utilizzo “creativo” delle forme di lavoro indipendente alla ricerca di un equilibrio lavoro-vita, questo sì, più tradizionale. Con *Tradizionale* vorremmo segnalare una serie di strategie volte a minimizzare i rischi dell’imprenditorializzazione e dell’esondazione dei tempi, alla ricerca di una organizzazione del tempo sociale più classica. La sua identità non si riduce alla professione, nel senso che è dominata da altri tempi che divengono il luogo principale di espressione. Il lavoro non è solo fatica, è anche, al di là dei piaceri che può dare un lavoro complesso o ben fatto, prima di tutto tempo “dato via”. La strategia è proprio quella di riprendersi il tempo. L’imprenditorialità sarà quindi più un problema che una risorsa, tendenzialmente da minimizzare, o da far gestire ad altri (trovando intermediari ad esempio tra domanda e offerta). Quando c’è, è usata nella speranza che aiuti a guadagnare quel tanto di più che gli consenta di “ritogliere tempo” (o di guadagnare tempo di maggiore qualità). In questa strategia l’indipendenza non è affatto una conseguenza non voluta, è spesso il modo per sottrarsi ad un tempo aziendale lungo e ad un lavoro malpagato, è, paradossalmente, una strategia, più o meno riuscita, per “lavorare meno” o, quantomeno, per allocare tempo al lavoro in maniera più funzionale al godimento e alle esigenze di altri tempi. La sua strategia è volta a perseguire una libertà *dal* lavoro.

5.6 Traiettorie biografiche e coworking

Questo paragrafo si concentra sulla scelta e l’utilizzo degli spazi di coworking da parte degli intervistati. In particolare, impiegando i quattro tipi precedentemente descritti, proverò a mostrare come, rispetto al percorso presentato in questo lavoro, l’utilità del coworking stia nella risposta ad una pluralità di esigenze. L’elemento centrale da indagare è quello della dimensione organizzativa. È questa dimensione infatti che sta alla base del racconto che i coworking fanno su se stessi, come comunità collaborativa, ed è anche un buon modo per riorganizzare in senso

sociologico la domanda che si fanno coloro che si interrogano sul coworking: serve? Mi farà trovare contatti di lavoro? Mi farà venire a contatto con progetti innovativi e appassionanti? Le risposte rimandano appunto al coworking come risposta organizzativa alla destrutturazione dei processi lavorativi.

Una *coworking space* offre, prima di tutto, un servizio: una postazione d'ufficio attrezzata, ad un costo competitivo rispetto ad altre soluzioni. Questo è il punto di partenza centrale, grazie al quale il coworking intercetta un processo fondamentale dell'organizzazione della produzione contemporanea, quello della scomposizione del luogo di lavoro e delle strategie di *outsourcing* che spingono sempre più persone a lavorare fuori dalle organizzazioni. È qui che il coworking incontra due bisogni fondamentali dei lavoratori autonomi di seconda generazione: il bisogno di rimettersi sul mercato col minor investimento di capitale possibile, e l'uscita da una condizione di isolamento. L'isolamento svolge, per il peculiare sguardo adottato in questo lavoro, un posto centrale. Il costo dell'isolamento è infatti legato alla confusione che la condizione di freelance tra tempi e spazi sociali del lavoro e tempi e spazi sociali della vita (Bologna, Fumagalli 1997), che rappresenta il *fil rouge* del ragionamento che ci ha accompagnato. In questo senso, cessare di lavorare da casa rappresenta, sì, una risposta ai problemi pratici legati allo svolgimento di una professione in un luogo non dedicato allo scopo, così come alla necessità per molti lavori di offrire una cornice formale in cui intrattenere una relazione professionale (il tema di incontrare la committenza ad un bar per presentare un preventivo ricorre nelle nostre conversazioni); ma prima di tutto si pone come risposta per riorganizzare i tempi della propria vita – a salvaguardia del controllo sui propri tempi – e ricollegare il proprio lavoro ad una condizione che è prima di tutto sociale.

Nel senso, molti liberi professionisti lavorano da casa e a me non riesce. Io se lavoro a casa mi perdo, non mi piace troppo in casa, non riesco a lavorare perché poi non hai mai il momento in cui stacchi, perché ogni tipo di confine si rompe: per cui lavori in pigiama e mangi davanti al computer. Una cosa terribile! Finisce che non ne esci mai più e va solo a peggiorare, è sempre peggio. (*Tea, grafica*)

[... *l'occasione di lavoro offertagli dal suo attuale socio*] era anche un tipo di sogno che ho coltivato... anche durante gli anni del giornalismo. Perché io con l'estero ci lavoravo anche per la convenienza, perché gli stipendi del Nord Europa sono molto appetibili, però anche... più mi integravo in Italia, più mi dava anche un fastidio essere legato a loro e, in qualche modo, di conseguenza essere escluso dall'ambiente professionale italiano, perché io andavo sempre a fare delle domande... però non ho mai avuto un collega italiano e desideravo in qualche modo di costruirmi, con le regole italiane, lavorando con professionisti italiani e così... (*Quentin, distribuzione video*)

L'isolamento è un isolamento “umano”, fatto di lunghe ore casalinghe e solitarie e un isolamento “professionale”, costituito dall'esclusione da quel circuito di relazioni professionali che ha innanzitutto la funzione di fornire un senso sociale

al proprio progetto professionale. E questa dimensione sociale del lavoro, di un operare eminentemente collettivo, come abbiamo visto gioca un ruolo centrale all'interno del discorso dei coworking. La parola chiave con cui abbiamo cercato di descrivere la dimensione della socialità all'interno del nuovo quadro produttivo e organizzativo è informalità. Qui informalità non sta tanto nello stile informale – dimensione peraltro centrale della cultura del coworking, come in generale della cultura del lavoro contemporanea (Ross 2004) – quanto nella indistinzione che si crea nelle relazioni sociali del lavoro contemporaneo (Armano 2010). La rete, come metafora dell'insieme di relazioni in cui ognuno è immerso, non conosce posizioni fisse: tra amicizie e lavoro, tra dentro e fuori dell'organizzazione, tra cliente e collaboratore.

A partire da questa rete di socialità si tende a dare del coworking la lettura di una comunità lavorativa piacevole, tesa alla collaborazione in vista di progetti innovativi o per favorire la creatività. Credo che questa l'immagine della piacevolezza sottovaluti la centralità della socialità in sé stessa, in quanto elemento centrale del lavoro, nella costruzione di un racconto o di un senso di una azione come il lavoro. Non è un caso che stimolati a fornire esempi concreti di collaborazione, gli intervistati proponano spesso anche elementi legati ad uno “scambio formativo” che si sostanzia nell'apprendimento di regole professionali. La trasmissione di un *habitus* professionale che re-inserisce il proprio agire all'interno di una serie di riti e pratiche e di un senso condiviso.

Tale *ethos* è spesso inserito in una cornice legata alla creatività. Tale creatività si sostanzia nella produzione di una “esperienza positiva quotidiana” che consente, secondo Arvidsson (2015) «rende possibile autoconvincersi, nonostante le difficoltà economiche, che la propria attività e la propria scelta abbiano un senso»:

Perché te quando arrivi in un ambiente del genere [*ti accorgi*] che esiste un mondo del lavoro differente, di gente che la pensa in questa maniera, quindi non ti senti più una mosca bianca, ma ti vedi circondato da storie, più o meno di successo, di persone che sono uscite dal mondo del lavoro convenzionale per trovarsi una propria strada, più o meno liquida, da percorrere. (*Flavio, fotografo di matrimoni*)

Il ragionamento di Arvidsson consente di inquadrare la socialità del coworking all'interno di una più generale economia della reputazione, in cui al centro rimane sempre l'ansia di dover essere vendibili: «anche se avviene una continua condivisione di competenze, di contatti e di consigli su come gestire clienti e creare un brand personale, il co-working non si costituisce mai come un'alternativa al mercato. Anzi, nei co-working si impara principalmente come posizionarsi in modo efficiente *sul mercato*» (2015). Un lavoro che comporta soprattutto «l'obbligo di creare affettività positiva».

Molto è stato scritto sui costi impliciti di questo tipo di socialità coatta cui sono costretti i lavoratori dei settori creativi. È stato in particolare Andreas Wittel (2001) a rilevare come le relazioni sociali tra i lavoratori siano mercificate, e al contempo di come questa da un quadro che fa sentire queste persone a proprio agio, «suggerendo un interesse in qualche modo “autentico” nell'incontro personale»

(Wittel 2001: 56, *trad. mia*). Una serie di relazioni sociali caratterizzate dalla strumentalità, e in cui questo peculiare carattere è strumentalmente negato (Hesmondhalgh, Baker 2010). Una socialità che ha dei costi – l’esclusione di chi si sente al di fuori da questo tipo di modalità relazionale, testimoniata nelle nostre interviste. E di cui tuttavia può essere importante, dal punto di vista della qualità del lavoro, sottolineare anche gli aspetti positivi, legati alla costruzione di legami anche forti e, di nuovo, alla potenziale inflessione che tale commistione tra amicizia e lavoro conferisce ai progetti lavorativi.

In ogni caso, la comunità che si crea all’interno dei coworking ha più i caratteri della «comunità gruccia» di Bauman che la forma del riconoscimento di elementi di destino comuni: non si tratta di un gruppo sociale che condivide un background e una narrazione comune, ma dell’espressione della necessità di relazioni sociali in un contesto di un approccio collaborativo al lavoro, legato al bisogno di integrazione sociale di un lavoro imprenditorializzato, staccato dalle reti socio professionali tradizionali. Una comunità post-tradizionale in cui l’identità comune è progettuale, piuttosto che storica e flessibile piuttosto che fissa (Bandinelli 2016; 2020).

Come concorre questo quadro alla ridefinizione dei processi lavorativi all’interno del coworking? In che modo il coworking costituisce una risposta organizzativa ai più generali cambiamenti del mondo del lavoro? Come sottolineano Arvidsson e Colleoni (2014), il coworking di pone come “ambiente” funzionale alla ricostruzione del capitale sociale eroso dalla destrutturazione dei processi produttivi, da quel capitale sociale (e da quel senso) prima contenuto dalle mura dell’organizzazione. Tale capitale sociale che, come più volte accennato, non è funzionale solo alla reale possibilità di esercizio di un lavoro, attraverso l’accesso al mercato, ma anche garante della continuità dell’identità professionale. Al contempo, sottolineano i due autori, non è tanto la circolazione di un sapere tacito complesso, che necessita di essere prodotto attraverso un processo di scambio che nasce dalla costruzione di relazioni stabili, a caratterizzare il coworking, quanto quella di una “attitudine creativa” che aiuti a riorganizzare il sapere appreso altrimenti.

Attraverso questi scambi, di capitale sociale e di attitudine creativa, si crea la possibilità di ricostruzione di processi produttivi attraverso la costituzione temporanea di forme organizzative ibride, una unione di professionalità in vista di un progetto, che consenta di riorganizzare l’accesso e il rapporto col mercato.

Il percorso qui presentato ha mostrato molte volte questi elementi, parlando, prendendo a prestito la definizione di Armano, di “informalità organizzativa”. Adesso ci chiediamo: come i nostri tipi ideali si avvicinano a questi temi?

Il *Tradizionale* sta portando avanti una strategia volta alla minimizzazione dei “costi del lavorare”. Il carattere funzionale del coworking prevale, sia per i prezzi bassi ma soprattutto per i costi “umani” legati alla confusione tra lavoro e vita. La sua è una strategia votata a liberare tempo di vita come esplicitamente separato dal tempo di lavoro. Il coworking quindi rappresenta quindi un modo funzionale per agire l’autonomia della sua condizione di indipendenza, mantenendo separate vita e lavoro. Nel coworking si costruisce una istituzionalizzazione del tempo fatta di

“orari di ufficio”, cui cerca di attenersi. La socialità per lui non costituisce né un costo particolare né un particolare possibile vantaggio competitivo da coltivare; tende quindi ad evitare le occasioni di socialità “performativa”, anche se ciò ovviamente non significa che non possa capitare di offrire un servizio o richiederlo ad altri coworker. La presenza degli altri coworker è comunque sentita principalmente nella possibilità di trovarsi in interazioni piacevoli nei tempi morti del lavoro, e gli aspetti legati alla *brandizzazione* minimizzati.

L'*Imprenditore* si muove all'interno di un proprio processo produttivo ben definito. Per lui l'informalità non ha quindi dal punto di vista organizzativo alcun particolare pregio. Ovviamente ci sono settori che più di altri si prestano all'intersezione di collaborazioni e competenze: per fare un esempio, per chi lavora nella programmazione di software avrà sempre senso trovarsi accanto altre professionalità con cui collaborare: grafici, copywriter, lavoratori dell'audio e del video, ecc...; di contro, chi ha organizzato imprenditorialmente il suo servizio specifico avrà eventualmente bisogno di persone con la sua stessa professionalità. Ma quello che cambia è la relazione: l'imprenditore è soprattutto alla ricerca di collaboratori sul *proprio* progetto. Il suo obiettivo è ingrandirsi e quindi la partecipazione o meno ad una “socialità collaborativa” potrà servire eventualmente a ricercare altri che – a prescindere dalla forma giuridica con cui questo avviene – si inseriscano nel suo processo produttivo. È, nella terminologia di Arvidsson e Colleoni (2014), un *giver*, che entra nel coworking portando con sé un capitale sociale già dotato di contatti verso l'esterno, ed anche la ricerca di collaboratori è determinata dallo sviluppo interno del proprio progetto professionale. Può essere che condivida quella narrazione di entusiasmo per il proprio lavoro che permea l'ethos del coworking, ma non è per lui una risorsa da utilizzare strategicamente.

L'informalità dell'organizzazione gioca invece un ruolo centrale negli altri due tipi emersi dall'analisi. Per l'*Artigiano* il coworking può essere il luogo ideale proprio da questo punto di vista. Il suo obiettivo è infatti quello di costruire processi produttivi che gli consentano di esprimere al meglio la propria competenza professionale. Se la rete di contatti data dai coworker può essere uno strumento di occasioni di lavoro migliori, è soprattutto la possibilità di costruire percorsi lavorativi che rispondano prima di tutto alle esigenze interne della produzione piuttosto che a quelle esterne della committenza. La capacità di collaborare diviene per lui «un prezioso bene reputazionale» da gestire come brand verso l'«esterno», e come capacità di attrattiva verso l'«interno» del coworking. Ciò allo scopo di lavorare a processi sempre più complessi, aumentando eventualmente la qualità del prodotto e al contempo minimizzando l'ingerenza della committenza su un processo lavorativo che ha esternalizzato in toto; cosa che non avviene nella richiesta di esecuzione di un semplice compito. È quello quindi che più sente l'obbligo verso una «affettività positiva» che traduce il suo entusiasmo reale per il lavoro in una fonte reputazionale.

Il *Testimone*, si muove ugualmente alla continua ricerca di forme di collaborazione. L'informalità dell'organizzazione è lo strumento attraverso cui può ricercare sempre nuove occasioni di testimoniare la propria presenza. In una condizione in cui distinguere tra lavoro e non lavoro è non necessario, e in cui la

propria professionalità non è mai definita una volta per tutte, la messa al lavoro delle proprie competenze relazionali per organizzare nuovi progetti *ex novo*, di cui può decidere i fini, costituisce la modalità principale di esercizio del proprio lavoro. Partecipa attivamente alla produzione di una socialità ed una affettività positiva, che è la cornice al cui interno il suo operare acquista continuità di senso; tuttavia mal ne sopporta gli eccessi, che enfatizzano il lato strumentale della relazione: essa infatti ri-trasforma in “tempo occupato” una progettualità che era inscritta in un “tempo liberato”.

Con l’analisi qui svolta ho cercato, pur brevemente, di riposizionare i tipi emersi dal percorso di ricerca all’interno del contesto del coworking. Ho considerato in particolare la dimensione centrale, quella che qui è stata definita “informalità organizzativa”, in relazione alla forma che assumono i processi lavorativi nel coworking e in relazione al suo legame inscindibile con la “socialità” nei coworking. L’analisi conferma che, dal punto di vista dei coworker, il coworking rimane un oggetto poco identificabile organizzativamente (Spinuzzi 2012). Sotto il discorso uniforme della comunità collaborativa, che incorpora elementi retorici che fanno parte del *brand* di questo mondo professionale, le diverse esperienze di lavoro che caratterizzano la condizione di lavoratore autonomo della conoscenza che si trovano nel coworking, ne fanno un luogo plurale. Certamente l’apprendimento a, e la massimizzazione delle possibilità di, stare sul mercato rappresentano l’elemento costitutivo del coworking. Ma, almeno il contesto fiorentino, non restituisce una immagine uniforme di un mondo di creativi alle prese con una unica modalità di stare sul mercato, in cui sé e reputazione finiscono per coincidere, ed essere poi espresse dal valore di mercato. Penso che l’aver raccolto questa pluralità possa essere utile a guardare oltre la creatività come ideologia (McRobbie 2015) e intravedere – in uno spazio che si situa, per così dire, “al di sotto” della critica alle modalità di mercificazione della vita umana che tale ideologia nasconde – una pluralità di forme di abitare il lavoro contemporaneo, con i loro timidi tentativi di sottrarsi alle ingiunzioni sulla soggettività di determinati modi di produzione, reinterpretandoli.

Conclusioni

Il percorso di questo libro ha cercato di ricostruire, provando a mantenerne le molteplici sfaccettature, le esperienze di lavoro dei coworker di tre *coworking space* fiorentini. Il primo obiettivo era fornire al lettore un quadro di un mondo del lavoro in ascesa e tuttavia ancora poco conosciuto come quello del coworking. Ne emerge un'immagine di una popolazione giovane ma non giovanissima, in particolare trenta-quarantenni, con elevato capitale culturale, impegnati in percorsi di "imprenditorializzazione", nella forma dell'autoimpiego o della microimpresa, in settori legati a forme di produzione eminentemente immateriale o relazionale. Ciò che invece mostra una certa varietà, fatta salva la limitazione di quanto viene detto ai settori sopra citati, è la professione esercitata che, contro ad una immagine che si proietta talvolta su queste realtà, non si limita alle "figure innovative" legate alle nuove tecnologie, ma conserva profili, almeno sulla carta, tradizionali. Anche nel *coworking space* che, nelle intenzioni e nella *mission*, è legato allo sviluppo di uno specifico tipo di progetti legati all'imprenditoria sociale, e quindi che si propone una certa verticalità nella costituzione del suo network di coworker, nella pratica ospita i profili professionali più disparati, ed anche ben lontani dall'impresa sociale. L'altro dato comune riguarda le difficoltà reddituali e di gestione del percorso lavorativo. Nei termini dei processi descritti, all'aumento delle competenze che ogni lavoratore porta con sé, alla esternalizzazione delle funzioni da parte dell'organizzazione, corrisponde un impoverimento oggettivo del lavoro che già di per sé rende difficile inserire queste persone nel racconto apologetico della creatività o anche solo su una creatività diffusa che attrae capitali e culla ideale di progetti innovativi.

Vincenzo Marasco, independent scholar, vice.marasco@gmail.com

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Vincenzo Marasco, *Coworking. Senso ed esperienze di una forma di lavoro*, © 2021 Author(s), content CC BY 4.0 International, metadata CC0 1.0 Universal, published by Firenze University Press (www.fupress.com), ISSN 2704-5919 (online), ISBN 978-88-5518-392-5 (PDF), DOI 10.36253/978-88-5518-392-5

La prima parte dell'analisi si è proposta di cogliere che forma assumesse l'imprenditorializzazione in questo un quadro. Innanzitutto, vale la pena soffermarsi anche in questa sede sul fenomeno che ho indicato come "fuga dall'organizzazione", a sottolineare il carattere attivo di questi percorsi. Tale carattere attivo non assume però i contorni eroici che ogni tanto fanno capolino nei racconti sulla fuga dalla gabbia del mondo salariato. Siano stati espulsi o l'abbiano lasciato volontariamente, il lavoro nelle organizzazioni – ci sono ovviamente le eccezioni – ha rappresentato una esperienza avvilente sia dal punto di vista della sicurezza economica che da quello della valorizzazione del lavoro e della crescita professionale; tutto questo in situazioni in cui, visto il lavoro "di qualità" che si è chiamati a svolgere, è richiesto un elevato *commitment* nel raggiungimento degli obiettivi dell'azienda. La scelta di porsi autonomamente sul mercato, sia essa caricata da una narrazione che valorizza l'indipendenza e la libertà di scelta o sia invece esplicitamente riconosciuta come ripiego, è ritenuta la scelta migliore, dove questo migliore può significare molte cose differenti, come abbiamo argomentato. Porsi sul mercato significa innanzitutto farsi carico di tutta una serie di funzioni che esulano dall'esercizio specifico di una professione, ovvero tutte quelle funzioni che prima erano svolte dall'organizzazione. Ricade sull'individuo quindi la necessità di organizzarsi "il mercato del lavoro" e il processo produttivo. In questo processo si viene a modificare sia il rapporto con la professionalità che con l'organizzazione.

Professionalmente, i lavoratori della conoscenza sono sottoposti ad un doppio processo di deistituzionalizzazione delle competenze, sia dal punto di vista del riconoscimento istituzionale di saperi specifici con cui definire chiaramente i confini della professione (e con essi, quelli della propria identità e del riconoscimento sociali), sia dal punto di vista di un processo produttivo che si svolge attraverso forme organizzative ibride, che più che (o quantomeno, oltre a) una "specializzazione artigiana" (Sennett 2009) costringono a sempre nuovi contenuti nell'esercizio del proprio lavoro. Il risultato è un cambiamento della struttura delle competenze personali, che abbiamo definito, con Maestripieri, a "T". La "professionalità" si informalizza, diviene sempre più in capo ai saperi e ai capitali dell'individuo – quindi al sé, nella misura in cui tali saperi e capitali "indifferenziati" sono nient'altro che la sua storia – che è chiamato a ridefinirne i confini in "autonomia".

In questi processi, in cui mercato del lavoro e professionalità diventano oggetti incerti cui il lavoratore è chiamato a dare via via forma, ancora più informale diviene il concetto di organizzazione. Più la pratica professionale coincide con la messa in campo della totalità delle proprie capacità, più altri ambiti della vita "collasseranno" nelle forme organizzative: amici, collaboratori, clienti, esterni e interni tendono a confondersi – a gradazioni diverse a seconda dei progetti e delle disposizioni di ognuno (e del lavoro aggiuntivo che ognuno è disposto a fare per creare *network*). Una rete, non indistinta ma multiforme, di relazioni che fanno parte di un reticolo lavorativo e di mercato. Il coworking si innesta proprio in questa dinamica qui, con l'idea di massimizzare le potenzialità "creative" di questa intelligenza collettiva. L'organizzazione non ristrutturata le

dimensioni precedenti, piuttosto vi si adatta: il suo compito non è individuare un processo produttivo e organizzarlo al meglio, anzi è quello di assemblare professionalità per organizzare possibilmente più processi; non ha interesse a distinguere tra “dentro” e “fuori” per avere il controllo sulle mansioni, piuttosto ha valore proprio in quanto riesce a restare informale sia nelle relazioni interne che nei rapporti esterni; infine, è “reversibile” e dura meno del percorso professionale di chi vi partecipa.

Tutto questo si sostanzia in una condizione di precarietà esistenziale, in cui si deve costantemente porre attenzione a come sopportare un’incostanza delle entrate su cui si ha poco controllo e una incertezza reddituale. La condizione di autonomia pone poi questi soggetti al di fuori di gran parte delle tutele e, soprattutto, al di fuori di ogni possibilità di pensione. L’unica forma di “garanzia” è il continuare a essere parte del reticolo professionale in cui si svolge il loro lavoro.

La condizione tratteggiata può essere descritta, con Beck, come il risultato di una individualizzazione di mercato o, con un altro lessico, di una serie di dispositivi individualizzanti che trasformano in maniera estesa la posizione del soggetto nei confronti del suo lavoro – come tempo, come attività, come prodotto. La vita quotidiana deve incorporare un modello biografico capace di farsi carico non solo della necessità della persona di “restare vendibile”, ma anche di una ridefinizione dei propri ruoli sociali legati alla professione e al senso stesso di questa attività nella sua vita. In questo senso abbiamo parlato di questi processi come una “personalizzazione” del lavoro, che si viene a svolgere “più vicino” al soggetto in una situazione in cui il mercato diviene la principale istituzione portatrice di senso. In questa polarità tra persona e mercato, l’individuo è chiamato ad una autogestione di una serie di risorse, materiali ma anche di senso; potremmo definirla una difficile, nonché ironica, “cura di sé”. È proprio questa gestione di sé ad essere il tratto più caratterizzante di queste esperienze lavoro; e se, da un lato, siamo propensi a darla per scontata – in fondo, un lavoratore autonomo si gestisce, giustappunto, da sé –, dall’altro è importante metterne a fuoco tutte le implicazioni, perché essa informa sé completamente il rapporto con il lavoro, con la propria narrazione biografica e anche i rapporti e gli scambi sociali. Unita alla condizione professionale che abbiamo tratteggiato, essa disegna una forma di lavoro ben differente da quella che abbiamo tradizionalmente in mente, dal punto di vista del senso, del racconto e anche dei bisogni e delle speranze individuali e collettive.

La domanda da porsi era, dunque, se non fosse possibile ravvisare delle differenti strategie con cui questa realtà deistituzionalizzata, decisa dagli intrecci di percorsi biografici e mercato, viene gestita, al fine di far somigliare maggiormente il proprio lavoro all’idea che se ne ha. Abbiamo individuato analiticamente quattro dimensioni centrali attorno alle quali ruotano le differenti strategie raccolte. La prima riguarda l’imprenditorializzazione come risorsa per aumentare il proprio controllo sul proprio lavoro ed ha a che fare con la riconfigurazione delle modalità di esercizio del controllo nei processi produttivi. Questo tema riguarda la paradossale condizione per cui la strada principale per resistere ai vincoli che la sperequazione nelle relazioni di potere nel mercato in cui questi lavoratori sono immersi, è riuscire a “mercatizzarsi” ancora di più.

Trasformare l'informalità che caratterizza le relazioni in una risorsa attraverso un lungo lavoro su di sé, attraverso una socialità «compulsiva», attraverso un lavoro emotivo di produzione di una «affettività positiva» e sulla propria immagine professionale; ma anche investendo nella costruzione di processi produttivi più complessi. Se questa imprenditorializzazione si presenta come un fenomeno che investe tutti i lavoratori del coworking, non per questo è gestita in una sola maniera. Alcuni scelgono di rimanere posizionati su un solo tipo di servizio, laddove la sopravvivenza lo consenta, e di minimizzare il più possibile questo lavoro su di sé e sulle proprie relazioni; ed assumersi il rischio di svolgere un determinato servizio in forma autonoma significa anche poter praticare – ove possibile – una “defezione”, decidendo di allocare altrimenti il tempo.

Proprio il tempo costituisce infatti l'altro elemento individuato, che abbiamo deciso di suddividere in due differenti questioni, benché ovviamente strettamente legate l'una all'altra. Per semplificare possiamo considerarle una relativa alla quantità, ed una alla qualità del tempo. La prima è il fulcro della critica alla cultura organizzativa contemporanea e della critica sul lavoro creativo: la questione dell'autosfruttamento. Prima ancora che di disponibilità al lavoro gratuito c'entra innanzitutto la difficoltà ad essere pagati, nel momento in cui la professionalità è un oggetto indefinito e il tempo di lavoro si confonde con altri tempi non socialmente riconosciuti. A questo si aggiunge la questione imprenditoriale di quello che abbiamo chiamato “lavoro come investimento”, in cui si può osservare il cambiamento di significato che il lavoro assume nel discorso pubblico contemporaneo: da sacrificio ad opportunità, a crescita personale, a curriculum. Sarebbe tuttavia errato, nei nostri racconti, sovrapporre il lavoro a investimento all'adesione a questo nuovo senso comune che permea il lavoro indipendente contemporaneo. Il percorso di apprendimento che ti insegna a “dire no” è tra gli elementi principali dell'autogestione che stiamo descrivendo. La seconda dimensione riguarda più specificamente la questione del “senso del tempo”, qui riassunta nella distinzione latina tra *otium* e *negotium*. La personalizzazione del lavoro, il lavoro a investimento, una gestione individuale del tempo: tutto ciò contribuisce e fa esondare il lavoro in altri tempi e ad irradiare il lavoro di altre attività, altre logiche di senso. È possibile caricare il lavoro di altri significati, che assumano i tratti della *attività* arendtiana? E in che misura i coworker si adattano a questo slittamento o invece vi resistono? Lottare per tenere *otium* e *negotium* separati può essere una strategia per gestire l'equilibrio lavoro vita, laddove una indistinzione dei tempi può essere il modo per agire, sul mercato, con logiche ad esso apparentemente estranee.

Infine il racconto di sé, o meglio il principio ordinativo del racconto della propria biografia professionale. Il lavoro permea di sé l'identità individuale o è invece il sé a cercare di farsi spazio nel lavoro? Sono strategie molto differenti che articolano diversi modi di essere coworker e in generale di essere *freelance*. In entrambi i casi però, si tratta di strategie di gestione di quella “difficoltà narrativa biografica” che Sennett rintraccia come caratteristica delle identità di lavoro contemporanee.

Da questi quattro elementi abbiamo elaborato la nostra tipologia. Il percorso che abbiamo descritto restituisce un mondo del lavoro, ma soprattutto una relazione tra soggetto e lavoro, molto differente da quella “tradizionale”, incorporata

nell'immagine del *Lavoro* "mitologica" da cui è partito il nostro ragionamento. Quest'ultima sezione suggerisce che, al di sotto del livello di analisi di un mondo del lavoro in cui individuo e mercato costituiscono gli unici due poli, al di sotto della sussunzione reale della vita al capitale, esistono diverse esperienze con cui si cerca di dare una diversa forma e senso a questa condizione. Nel quadro descritto, l'individuo appare in un certo senso circondato, dal momento che non solo la sua sussistenza, ma anche le possibilità di un rapporto etico, o attivo col mondo, in generale la possibilità di dire qualcosa di riconoscibile socialmente passa primariamente dal mercato e quindi, come ricorda Bandinelli, si privatizza; tuttavia se guardiamo alle modalità in cui quotidianamente viene esercitato il proprio lavoro, all'opera vediamo una varietà di tentativi di coltivare una idea di *buon lavoro*, di rapporto col mondo che certamente non si esaurisce in una antropologia "mercantistica".

Certamente il lavoro che troviamo nei coworking non dà riscontro ad una narrazione che vuole il lavoro indipendente e creativo immediato viatico alla realizzazione di sé: iscritto in un contesto di forti disuguaglianze di potere, sottoposto a un controllo diverso ma non minore di quello tipico di altre forme lavorative, a cui si sommano le incertezze di continuità di reddito e di lavoro, continua ad essere luogo di sfruttamento; sprovvisto di un quadro istituzionale che ne garantisca i contorni di senso collettivi e biografici, impone agli individui un grande investimento e un grande lavoro per fare i conti con le molteplici possibilità di alienazione. Tuttavia, questa ricerca di un *buon lavoro* rintracciata in chi ha scelto il coworking, in tutte le sue declinazioni plurali, rimane meritevole di attenzione, oltre che per il suo carattere eroicamente umano, sia nella rappresentazione che si dà del lavoro autonomo, sia in vista di un livello collettivo: essa contiene in sé un nucleo etico che potrebbe diventare un tassello importante di un percorso per ripensare il nesso *lavoro e cittadinanza* per queste figure del lavoro, un'idea di "professionalità" che segua percorsi diversi da quelli seguiti per le professioni classiche. Anche nei confronti delle immagini del coworking, l'aver posto in evidenza figure chiaramente distinte, può forse aiutare a fare un po' di pulizia su immagini del lavoro messe in scena dalle retoriche della creatività o dell'impresa innovativa che, di fatto, costituiscono il sottofondo discorsivo della narrazione sui coworking.

Questo elemento della messa in scena è del resto fondamentale. Al centro della questione del *Lavoro* come metafora che oscura, invece che spiegare, c'è infatti la nostra capacità di rappresentazione. Una immagine distorta nel discorso pubblico, che oscilla schizofrenicamente tra "giovani imprenditori euforici" che fanno capolino nei notiziari con "soluzioni innovative", e "dipendenti che sbagliano", precari con una soggettività dolente, è infatti un effetto della potenza di questa immagine di *Lavoro* che inibisce la ricerca di soluzioni innovative al problema che questi gruppi professionali rappresentano e contribuisce al loro oscuramento nel dibattito pubblico. Mettere sempre più a fuoco le strategie, gli orizzonti, le scelte che quotidianamente i soggetti mettono in campo per avere parola sulle proprie condizioni di lavoro, può essere un contributo per una migliore rappresentazione e rappresentanza.

Note bibliografiche

- Accornero A. (2000), *La società dei lavori*, in « Sociologia del lavoro », 80.
- Allegri G., Ciccarelli R. (2013), *Il Quinto Stato*, Ponte alle Grazie.
- Aguiton C., Cardon D. (2007), *The Strength of Weak Cooperation: An Attempt to Understand the Meaning of Web 2.0*, Munich Personal RePEC Archive.
- Amin A. (1994), *Post-fordism*, Oxford: Blackwell.
- Armano E. (2010), *Precarietà e innovazione nel postfordismo*, Bologna: Odoya.
- Arvidsson A. (2015), *La solidarietà debole*, in «Doppiozero».
- Arvidsson A. (2006), *Brands. Meaning and value in media culture*, London: Routledge.
- Arvidsson A., Malossi G., Serpica Naro (2010), *Passionate Work? Labour Conditions in the Milan Fashion Industry*, www.reteurbanomilano.com.
- Arvidsson A., Giordano M. (2013), *Society Reloaded*, Egea.
- Bandinelli C., Arvidsson A. (2013), *'Brand yourself a changemaker!'*, «Journal of Macromarketing», 33, 1.
- Bandinelli C. (2015), *Il miglior lavoro del mondo*, Doppiozero Libri.
- Bandinelli C. (2016), *Social Entrepreneurship: Sociality, Ethics and Politics*, Tesi di dottorato.
- Bandinelli C. (2020), *Social Entrepreneurship: Making Money While Doing Good*, London: Rowman and Littlefield International.
- Banks M. (2007), *The Politics of Cultural Work*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Barthes R. (1994), *Miti d'oggi*, Torino: Einaudi.
- Bascetta M. (2015, a cura di), *Economia politica della promessa*, Roma: manifestolibri.
- Bauman Z. (1978), *Hermeneutics and Social Science. Approaches to Understanding*, London: Hutchinson.

- Bauman Z. (1997), *Dentro la globalizzazione. Le conseguenze sulle persone*, Milano: Feltrinelli.
- Bauman Z. (1999), *Quale morale per un tempo d'incertezze?*, in C. Leccardi, *Limiti della modernità*, Roma: Carocci.
- Bauman Z. (2000), *Pensare sociologicamente*, Ipermedium Libri
- Baumann Z. (2002), *La società individualizzata*, Bologna: il Mulino.
- Beck U. (2000a), *La società del rischio*, Carocci Editore.
- Beck U. (2000b), *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Torino: Einaudi.
- Beck U., Giddens A., Lash S. (1994), *Reflxive Modernization*, Cambridge: Polity Press.
- Bell D. (1973), *The Coming of the Postindustrial Society*, New York: Basic Books.
- Benkler Y. (2007), *The Wealth of Networks: How Social Production Transforms Markets and Freedom*, Yale University Press.
- Bertaux D. (2003), *Racconti di vita. La prospettiva etnosociologica*, Milano: Franco Angeli.
- Blair H. (2001), 'You're Only as Good as Your Last Job': *The Labour Process and Labour Market in the British Film Industry*, in «Work, Employment & Society», 15.
- Bonomi A., Rullani E. (2005), *Il capitalismo personale: vite al lavoro*, Torino: Einaudi.
- Bologna S., Fumagalli A. (1997, a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano: Feltrinelli.
- Bologna S. (2007), *Ceti medi senza futuro? Scritti, appunti sul lavoro e altro*, Derive&Approdi.
- Bologna S., Banfi D. (2011), *Vita Da Freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Milano: Feltrinelli.
- Boltansky L., Chiappello E. (2014), *Il nuovo spirito del capitalismo*, Milano: Mimesis.
- Botsman R., Rogers R. (2011), *What's Mine Is Yours: The Rise of Collaborative Consumption*, New York: HarperCollins.
- Bourdieu P. (1998), *Meditazioni pascaliane*, Milano: Feltrinelli.
- Brint S. (2001), *Professional and the Knowledge Economy: rethinking the theory of postindustrial society*, in «Current Sociology», 49 (4).
- Busacca M. (2014), *Performatività del welfare? Un'analisi delle pratiche e dei discorsi dei coworking plus*, paper presentato al IX Colloquio scientifico sull'Impresa Sociale.
- Busacca M. (2015), *Coworking come nuovo laboratorio dell'innovazione*, in «Che Fare», www.che-fare.com
- Butcher T. (2013), *Coworking: locating community at work*, Macquarie University Graduate School of Management.
- Butera F., Donati E., Cesaria R. (1997), *I lavoratori della conoscenza. Quadri, Middle Manager e alte professionalità tra professione e organizzazione*, Milano: Franco Angeli.
- Butera F., Bagnara S., Cesaria R., Di guardo S. (2008), *Knowledge Worker. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Milano: Mondadori Università.
- Capdevila I. (2013), 'Knowledge dynamics in localized communities: Coworking spaces as microclusters', Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2414121> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2414121>
- Castel R. (2004), *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?*, Paris: Éditions

- du Seuil.
- Castel R. (2009), *La montée des incertitudes Travail, protections, statut de l'individu*, Paris: Éditions du Seuil.
- Castells M. (1996), *The Rise of Network Society*, Wiley-Blackwell, trad. It.: *La nascita della società in rete*, Milano: Università Bocconi Editore.
- Chiaro G., Prati G., Zocca M. (2015), *Smart working: dal lavoro flessibile al lavoro agile*, Milano: Franco Angeli.
- Clark J. (2007), 'Coworkers of the world unite', The American Prospect. [<http://prospect.org/article/coworkers-world-unite>]
- Coin F. (2017), *Salari rubati. Economia, politica e conflitto ai tempi del salario gratuito*, Verona: Ombre Corte.
- Colleoni E., Arvidsson A. (2014), *Knowledge sharing and social capital building. The role of co-working spaces in the knowledge economy in Milan*, Unpublished Report.
- DeGuzman G., Tang A. (2011), *Working in the Unoffice: A Guide to Coworking for Indie Workers, Small Business and Nonprofits*, Night Owls Press.
- Di Nunzio D., Toscano E. (2015), *Vita da professionisti, Rapporto di ricerca*, Associazione Bruno Trentin.
- Donzelot J. (1991) *Pleasure in Work*, in Graham Burchell, Colin Gordon, Peter Miller (eds.), *The Foucault Effect: Studies in Governmentality*, Chicago: University of Chicago Press.
- Dowling E. (2007), *Producing the Dining Experience: Measure, Subjectivity, and the Affective Workers*, in «Ephemera», 7(1).
- Drucker P. F. (1969), *The Age of Discontinuity*, New York: Heinemann.
- Du Gay P. (2009), *Consumption and Identity at Work*, London: SAGE.
- Elias N. (1988), *Il processo di civilizzazione*, Bologna: Il Mulino.
- Elias N. (1990), *La società degli individui*, Bologna: Il Mulino.
- Elias N. (1990b), *Che cos'è la sociologia*, Torino: Rosenberg&Sellier.
- Ehrenberg A. (2010), *La società del disagio*, Torino: Einaudi.
- Fadini U., Mari G., Giovanni P. (2009), *Ubaldo Fadini, Giovanni Mari e Paolo Giovannini discutono L'uomo artigiano di Richard Sennett*, in «Iride», 23, 58.
- Florida R. (2002), *The Rise of the Creative Class*, New York: Perseus Book Group.
- Fost D. (2008), 'They're working on their own, just side by side', New York Times, 20 February.
- Foucault M. (2005a), *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, Torino: Einaudi, Ed. or.: 1975.
- Foucault M. (2005b), *Sicurezza, territorio, popolazione. Corso al Collège de France 1977-78*, Milano: Feltrinelli.
- Foucault M. (2005c), *Nascita della biopolitica. Corso al Collège de France 1978-79*, Milano: Feltrinelli.
- Fumagalli A. (2006), *Le trasformazioni del sistema capitalistico e le nuove contraddizioni sociali*.
- Gandini A. (2014), *The Reputation economy: Creative Labour and Freelance Networks*, Tesi di Dottorato, Università di Milano.
- Gandini A. (2015), *The rise of coworking spaces: A literature review*, in «ephemera», 15,1.
- Gandini A. (2016), *The Reputation Economy*, Palgrave Macmillan.

- Geertz C. (1973), *The Interpretations of Cultures*, New York: Basic Books, trad. It: *Interpretazioni di culture*, Bologna: Il Mulino, 1998.
- Giddens A (1994), *Le conseguenze della modernità*, Bologna: Il Mulino.
- Gill R. (2002), *Cool, creative and egalitarian? Exploring gender in project-based new media work in Europe*, in «*Information, Communication and Society*», 5(1).
- Gill R., Pratt A. (2008), *In the Social Factory? Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work*, in «*Theory Culture & Society*», 25(7-8).
- Goffmann E. (1969), *La vita quotidiana come rappresentazione*, Bologna: Il Mulino.
- Gosetti G. (2004), *Giovani, lavoro e significati*, Milano: Franco Angeli.
- Gosetti G. (2014), *Lavorare nell'impresa artigiana*, Milano: Franco Angeli.
- Gorz A. (1992), *Metamorfosi del lavoro*, Torino: Bollati Boringhieri.
- Gorz A. (2003), *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Torino: Bollati Boringhieri.
- Gregg M. (2011), *Work's Intimacy*, Cambridge: Polity Press.
- Gurstein P. (2001), *Wired to the world, chained to the home*, Vancouver: University of British Columbia Press.
- Harvey D. (1997), *La crisi della modernità*, Milano: EST.
- Haug M. R. (1975), *The Deprofessionalization of Everyone?*, in «*Sociological Focus*», 8, 3.
- Heckscher C., Adler P. S. (2007, eds), *The Firm as a Collaborative Community: Reconstructing Trust in the Knowledge Economy*, New York, NY: Oxford University Press.
- Hesmondhalgh D., Baker S. (2011a), *Creative Labour: Media Work in Three Cultural History*, London and New York: Routledge.
- Hesmondhalgh D., Baker S. (2011b), *A Very Complicated Version of Freedom*, in «*Variant*», 41.
- Hochschild A. (1979), *Emotion Work, Feeling Rules and Social Structure*, in «*American Journal of Sociology*», 85, 3.
- Hochschild A. (1983), *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, Berkeley: University of California Press.
- Hochschild A. (1997), *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, New York: Metropolitan Books.
- Hochschild A. (2006), *Per amore o per denaro. La commercializzazione della vita intima*, Bologna: Il Mulino.
- Hunt T. (2009), *The Whuffie Factor: Using the Power of Social Networks to Build Your Business*, ILO/Hart Publishing.
- ICSurvey (2021), *Indagine sui coworking in Italia 2020*, dati disponibili alla pagina: <https://www.italiancoworking.it/i-numeri-del-coworking-in-italia>.
- Incorvaia A., Rimassa A. (2006), *Generazione mille euro*, Milano: Rizzoli.
- Ivaldi S., Pais I., Scaratti G. (2018), *Coworking(s) in the Plural: Coworking Spaces and New Ways of Managing*, in S. Taylor e S. Luckman. (eds), *The New Normal of Working Lives*, Palgrave Macmillan.
- Kaufmann J.C. (2009), *L'intervista*, Bologna: Il Mulino.
- Kjaerulff J. (2010), *Internet and change*, Arhus: Intervention Press.
- Kylin C., Karlsson J. C. (2008), *Re-establishing Boundaries in Home-based Telework*, in A. Haunschild (eds.), *Work less, live more?*, (pp. 173-190), New

- York: Palgrave Macmillan.
- Kojo I., Nenonen S. (2014), *Evolution of co-working places: drivers and possibilities*, in «Intelligent Buildings International».
- Kostakis V., Bauwens M. (2014), *Network society and future scenarios for a collaborative economy*, New York: Palgrave Macmillan.
- Kumar K. (2000), *Le nuove teorie del mondo contemporaneo*, Torino: Einaudi.
- Kwiatkowsky A., Buczynsky B. (2011), *Coworking: How freelancers escape the coffee shop office*.
- Laboratorio Autonomo Scienza Epistemologia Ricerca (2002, a cura di), *Scienza Spa. Scienziati, tecnici e conflitti*, Roma: Derive&Approdi.
- Lange B. (2011), *Re-scaling governance in Berlin's creative economy*, in «Culture Unbound», 3.
- Lasch C. (1992), *La cultura del narcisismo*, Milano: Bompiani.
- La Rosa M. (2002, a cura di), *Sociologia dei lavori*, Milano: Franco Angeli.
- Lazzarato M. (1997), *Lavoro immateriale. Forme di vita e produzione di soggettività*, Verona: Ombre Corte.
- Lefrestier A. (2009), *The co-working space concept*, Ahmedabad: CINE Term Project. (IIMAH).
- Liegl M. (2014). *Nomadcity and the Care of Place - on the Aesthetic and Affective Organization of Space in Freelance Creative Work*, in «Computer Supported Cooperative Work» (CSCW), 23(2)..
- Lyotard F. (1993), *La condizione postmoderna*, Milano: Feltrinelli, ed. or. 1979.
- Maestripieri L. (2010), *La condizione liminale della consulenza*, Tesi di dottorato, Università di Trento.
- Marx K. (1974), *Il Capitale*, Libro I, Editori Riuniti, Ed. or.: 1867.
- Marshall T.H. (2002), *Cittadinanza e classe sociale*, Bari: Laterza, Ed. or.: 1950.
- McNay L. (2009), *Self as Enterprise*, in «Theory Culture and Society», 26-55.
- McRobbie A. (2004), "Everyone is creative"; artists as pioneers of the new economy?, in J. Hartley (eds), *Creative Industries*, MA: Blackwell.
- McRobbie A. (2015), *Be Creative: Making a Living in the New Culture Industries*, Cambridge: Polity Press.
- Miège B. (1989), *The Capitalization of Cultural Production*, New York: International General.
- Mèda D. (1997), *Società senza lavoro*, Milano: Feltrinelli.
- Moriset, B. (2014), *Building new places of the creative economy. The rise of coworking spaces*, proceedings of the 2nd Geography of Innovation, International Conference 2014, Utrecht University.
- Murray R., Grice J. C., Mulgan G., Giordano A., Arvidsson A. (2009), *Il libro bianco sulla innovazione sociale*.
- O'Brien, M. (2011) *Finding a home for the "digital nomad"*, <http://www.michelleobrien.net/>
- Pais I. (2012), *La Rete Che Lavora*, Milano: Egea.
- Pais I. (2013), *La nuvola del lavoro*, blog di corriere.it
- Parrino L. (2013), *Coworking: Assessing the Role of Proximity in Knowledge Exchange*, in «Knowledge Management Research & Practice», 13(3).
- Pine B. J., Gilmore J. H. (1999), *The Experience Economy: Work is Theatre and*

- Every Business a Stage*, Boston: Harvard Business School Press.
- Piore M. J., Sabel C. F. (1984), *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*, New York: Basic Books.
- Porter M. E. (1990), *The Competitive Advantage of Nations*, in «Harvard business review», 68(2), 73-93.
- Porter M.E. (2000), *Economic Development: Local Clusters in a Global Economy*, in «Economic Development Quarterly», 14(1).
- Ranci C. (2012, a cura di), *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Bologna: il Mulino.
- Raffini L. (2013), *Moratoria di classe, eclissi del ceto medio o incongruenza di status? Il posto dei giovani nella società della precarietà*, in «SocietàMutamentoPolitica», 4,7.
- Richta R. (1969), *Civiltà al bivio*, Franco Angeli, Milano 1969.
- Reed B. (2007), 'Co-working: The ultimate in teleworking flexibility', Network World, [<http://www.networkworld.com/news/2007/102307-coworking.html>]
- Rinaldi R. (2015), *Genesi e sviluppo del processo di individualizzazione*, Milano: Franco Angeli.
- Ross A. (2004), *No-collar: The Humane Workplace and its Hidden Costs*, Philadelphia: Temple University Press.
- Rosler M. (2011), *Culture Class: Art, Creativity, Urbanism*, New York: E-flux.
- Rullani E. (2004), *La fabbrica dell'immateriale. Produrre valore con la conoscenza*, Roma: Carocci Editore.
- Ryan B. (1992), *Making Capital from Culture: The Corporate Form of Capitalist, Cultural Production*, Berlin: Walter de Gruyter.
- Salmieri L. (2006), *Coppie flessibili*, Bologna: Il Mulino.
- Sassen S. (2001), *Città globali*, Torino: UTET.
- Scarpitti G., Zingarelli D. (1996, a cura di), *Telelavoro*, Milano: Franco Angeli.
- Sennett R. (1982), *Il declino dell'uomo pubblico*, Bompiani: Milano.
- Sennett R. (1999), *L'uomo flessibile*, Milano: Feltrinelli.
- Sennett R. (2006), *La cultura de nuovo capitalismo*, Milano: Feltrinelli.
- Sennet R. (2009), *L'uomo artigiano*, Milano: Feltrinelli.
- Sennett R. (2013), *Insieme*, Milano: Feltrinelli.
- Spinuzzi C. (2012), *Working Alone Together Coworking as Emergent Collaborative Activity*, in «Journal of Business and Technical Communication», 26, 4.
- Spinuzzi C., Bodrozic Z., Scaratti G., Ivaldi S. (2019), "Coworking Is About Community": But What Is "Community" in Coworking?, in «Journal of Business and Technical Communication», 33(2).
- Sunsted T. (2009), *I'm outta here! How coworking is making the office obsolete*, Brooklyn: Not an MBA Press.
- Standing G. (2012), *Precari. La nuova classe esplosiva*, Bologna: Il Mulino.
- Touraine A. (1972), *La società postindustriale*, Bologna: Il Mulino.
- Trigilia C. (1998), *Sociologia economica. Stato, mercato e società nel capitalismo moderno*, Bologna: Il Mulino.
- Ursell G. (2000), *Television Production: issues of exploitation, commodification and subjectivity in UK Television Labour Market*, in «Media, Culture and Society», 22(6).
- Von Hippel E. (2005), *Democratizing Innovation*. Cambridge: MIT Press.

- Waters-Lynch J., Potts J., Butcher T., Dodson J., Hurley J. (2016), *Coworking: A Transdisciplinary Overview*, working paper available at www.ssrn.com.
- Wenger E. (1999), *Communities of Practice*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Wittel A. (2001), *Toward a Network Sociality*, in «Theory Culture and Society», 18(6): 51-76.

STUDI E SAGGI

TITOLI PUBBLICATI

ARCHITETTURA, STORIA DELL'ARTE E ARCHEOLOGIA

- Acciai S., *Sedad Hakki Eldem. An aristocratic architect and more*
- Bartoli M.T., Lusoli M. (edited by), *Le teorie, le tecniche, i repertori figurativi nella prospettiva d'architettura tra il '400 e il '700. Dall'acquisizione alla lettura del dato*
- Bartoli M.T., Lusoli M. (edited by), *Diminuzioni e accrescimenti. Le misure dei maestri di prospettiva*
- Benelli E., *Archetipi e citazioni nel fashion design*
- Benzi S., Bertuzzi L., *Il Palagio di Parte Guelfa a Firenze. Documenti, immagini e percorsi multimediali*
- Betti M., Brovadan C. (edited by), *Donum. Studi di storia della pittura, della scultura e del collezionismo a Firenze dal Cinquecento al Settecento*
- Biagini C. (edited by), *L'Ospedale degli Infermi di Faenza. Studi per una lettura tipo-morfologica dell'edilizia ospedaliera storica*
- Bologna A., *Pier Luigi Nervi negli Stati Uniti 1952-1979. Master Builder of the Modern Age*
- Eccheli M.G., Pireddu A. (edited by), *Oltre l'Apocalisse. Arte, Architettura, Abbandono*
- Fischer von Erlach J.B., *Progetto di un'architettura storica / Entwurf einer Historischen Architektur*, traduzione e cura di G. Rakowitz
- Frati M., *"De bonis lapidibus conciiis": la costruzione di Firenze ai tempi di Arnolfo di Cambio. Strumenti, tecniche e maestranze nei cantieri fra XIII e XIV secolo*
- Gregotti V., *Una lezione di architettura. Rappresentazione, globalizzazione, interdisciplinarietà*
- Gulli R., *Figure. Ars e ratio nel progetto di architettura*
- Lauria A., Benesperi B., Costa P., Valli F., *Designing Autonomy at Home. The ADA Project. An Interdisciplinary Strategy for Adaptation of the Homes of Disabled Persons*
- Lauria A., Flora V., Guza K., *Five Albanian Villages. Guidelines for a Sustainable Tourism Development through the Enhancement of the Cultural Heritage*
- Lisini C., *Lezione di sguardi. Edoardo Detti fotografo*
- Maggiore G., *Sulla retorica dell'architettura*
- Mantese E. (edited by), *House and Site. Rudofsky, Lewerentz, Zanuso, Sert, Rainer*
- Mazza B., *Le Corbusier e la fotografia. La vérité blanche*
- Mazzoni S. (edited by), *Studi di Archeologia del Vicino Oriente. Scritti degli allievi fiorentini per Paolo Emilio Pecorella*
- Messina M.G., *Paul Gauguin. Un esotismo controverso*
- Paolucci F. (edited by), *Epigrafia tra erudizione antiquaria e scienza storica*
- Pireddu A., *In abstracto. Sull'architettura di Giuseppe Terragni*
- Pireddu A., *The Solitude of Places. Journeys and Architecture on the Edges*
- Pireddu A., *In limine. Between Earth and Architecture*
- Rakowitz G., *Tradizione Traduzione Tradimento in Johann Bernhard Fischer von Erlach*
- Tonelli M.C., *Giovanni Klaus Koenig. Un fiorentino nel dibattito nazionale su architettura e design (1924-1989)*
- Tonelli M.C., *Industrial design: latitudine e longitudine*

CULTURAL STUDIES

- Candotti M.P., *Interprétations du discours métalinguistique. La fortune du sūtra A I.1.68 chez Pa-tāñjali et Bhartṛhari*
- Castorina M., *In the garden of the world. Italy to a young 19th century Chinese traveler*
- Cucinelli D., Scibetta A. (edited by), *Tracing Pathways 雲路. Interdisciplinary Studies on Modern and Contemporary East Asia*
- Nesti A., *Per una mappa delle religioni mondiali*
- Nesti A., *Qual è la religione degli italiani? Religioni civili, mondo cattolico, ateismo devoto, fede, laicità*
- Pedone V., *A Journey to the West. Observations on the Chinese Migration to Italy*

Pedone V., Sagiyama I. (edited by), *Perspectives on East Asia*
Pedone V., Sagiyama I. (edited by), *Transcending Borders. Selected papers in East Asian studies*
Rigopoulos A., *The Mahānubhāva*
Squarcini F. (edited by), *Boundaries, Dynamics and Construction of Traditions in South Asia*
Sagiyama I., Castorina M. (edited by), *Trajectories: Selected papers in East Asian studies* 軌跡
Vanoli A., *Il mondo musulmano e i volti della guerra. Conflitti, politica e comunicazione nella storia dell'islam*

DIRITTO

Allegretti U., *Democrazia partecipativa. Esperienze e prospettive in Italia e in Europa*
Cingari F. (edited by), *Corruzione: strategie di contrasto (legge 190/2012)*
Curreri S., *Democrazia e rappresentanza politica. Dal divieto di mandato al mandato di partito*
Curreri S., *Partiti e gruppi parlamentari nell'ordinamento spagnolo*
Federico V., Fusaro C. (edited by), *Constitutionalism and Democratic Transitions. Lessons from South Africa*
Ferrara L., Sorace D., Bartolini A., Pioggia A. (edited by), *A 150 anni dall'unificazione amministrativa italiana. Studi. Vol. VIII. Cittadinanze amministrative*
Ferrara L., Sorace D., Cafagno M., Manganaro F. (edited by), *A 150 anni dall'unificazione amministrativa italiana. Studi. Vol. V. L'intervento pubblico nell'economia*
Ferrara L., Sorace D., Cavallo Perin R., Police A., Saitta F. (edited by), *A 150 anni dall'unificazione amministrativa italiana. Studi. Vol. I. L'organizzazione delle pubbliche amministrazioni tra Stato nazionale e integrazione europea*
Ferrara L., Sorace D., Chiti E., Gardini G., Sandulli A. (edited by), *A 150 anni dall'unificazione amministrativa italiana. Studi. Vol. VI. Unità e pluralismo culturale*
Ferrara L., Sorace D., Civitaresse Matteucci S., Torchia L., *A 150 anni dall'unificazione amministrativa italiana. Studi. Vol. IV. La tecnificazione*
Ferrara L., Sorace D., Comporti G.D. (edited by), *A 150 anni dall'unificazione amministrativa italiana. Studi. Vol. VII. La giustizia amministrativa come servizio (tra effettività ed efficienza)*
Ferrara L., Sorace D., De Giorgi Cezzi, Portaluri P.L. (edited by), *A 150 anni dall'unificazione amministrativa italiana. Studi. Vol. II. La coesione politico-territoriale*
Ferrara L., Sorace D., Marchetti B., Renna M. (edited by), *A 150 anni dall'unificazione amministrativa italiana. Studi. Vol. III. La giuridificazione*
Fiorita N., *L'Islam spiegato ai miei studenti. Otto lezioni su Islam e diritto*
Fiorita N., *L'Islam spiegato ai miei studenti. Undici lezioni sul diritto islamico*
Fossum J.E., Menéndez A.J., *La peculiare costituzione dell'Unione Europea*
Gregorio M., *Le dottrine costituzionali del partito politico. L'Italia liberale*
Palazzo F., Bartoli R. (edited by), *La mediazione penale nel diritto italiano e internazionale*
Ragno F., *Il rispetto del principio di pari opportunità. L'annullamento della composizione delle giunte regionali e degli enti locali*
Sorace D. (edited by), *Discipline processuali differenziate nei diritti amministrativi europei*
Trocker N., De Luca A. (edited by), *La mediazione civile alla luce della direttiva 2008/S2/CE*
Urso E., *La mediazione familiare. Modelli, principi, obiettivi*
Urso E., *Le ragioni degli altri. Mediazione e famiglia tra conflitto e dialogo. Una prospettiva comparatistica e interdisciplinare*

ECONOMIA

Ammannati F., *Per filo e per segno. L'Arte della Lana a Firenze nel Cinquecento*
Bardazzi R. (edited by), *Economic multisectoral modelling between past and future. A tribute to Maurizio Grassini and a selection of his writings*
Bardazzi R., Ghezzi L. (edited by), *Macroeconomic modelling for policy analysis*
Barucci P., Bini P., Conigliello L. (edited by), *Economia e Diritto durante il Fascismo. Approfondimenti, biografie, nuovi percorsi di ricerca*
Barucci P., Bini P., Conigliello L. (edited by), *Il Corporativismo nell'Italia di Mussolini. Dal declino delle istituzioni liberali alla Costituzione repubblicana*

- Barucci P., Bini P., Conigliello L. (edited by), *Intellettuali e uomini di regime nell'Italia fascista*
 Barucci P., Bini P., Conigliello L. (edited by), *I mille volti del regime. Opposizione e consenso nella cultura giuridica, economica e politica italiana tra le due guerre*
 Bellanca N., Pardi, L., *O la capra o i cavoli. La biosfera, l'economia e il futuro da inventare*
 Ciampi F., *Come la consulenza direzionale crea conoscenza. Prospettive di convergenza tra scienza e consulenza*
 Ciampi F., *Knowing Through Consulting in Action. Meta-consulting Knowledge Creation Pathways*
 Ciappei C. (edited by), *La valorizzazione economica delle tipicità rurali tra localismo e globalizzazione*
 Ciappei C., Citti P., Bacci N., Campatelli G., *La metodologia Sei Sigma nei servizi. Un'applicazione ai modelli di gestione finanziaria*
 Ciappei C., Sani A., *Strategie di internazionalizzazione e grande distribuzione nel settore dell'abbigliamento. Focus sulla realtà fiorentina*
 Garofalo G. (edited by), *Capitalismo distrettuale, localismi d'impresa, globalizzazione*
 Laureti T., *L'efficienza rispetto alla frontiera delle possibilità produttive. Modelli teorici ed analisi empiriche*
 Lazzeretti L. (edited by), *Art Cities, Cultural Districts and Museums. An Economic and Managerial Study of the Culture Sector in Florence*
 Lazzeretti L. (edited by), *I sistemi museali in Toscana. Primi risultati di una ricerca sul campo*
 Lazzeretti L., Cinti T., *La valorizzazione economica del patrimonio artistico delle città d'arte. Il restauro artistico a Firenze*
 Lazzeretti L., *Nascita ed evoluzione del distretto orafico di Arezzo, 1947-2001. Primo studio in una prospettiva ecology based*
 Mastronardi L., Romagnoli L. (edited by), *Metodologie, percorsi operativi e strumenti per lo sviluppo delle cooperative di comunità nelle aree interne italiane*
 Meade S. Douglas (edited by), *In Quest of the Craft. Economic Modeling for the 21st Century*
 Perrotta C., *Il capitalismo è ancora progressivo?*
 Simoni C., *Approccio strategico alla produzione. Oltre la produzione snella*
 Simoni C., *Mastering the Dynamics of Apparel Innovation*

FILOSOFIA

- Baldi M., Desideri F. (edited by), *Paul Celan. La poesia come frontiera filosofica*
 Barale A., *La malinconia dell'immagine. Rappresentazione e significato in Walter Benjamin e Aby Warburg*
 Berni S., Fadini U., *Linee di fuga. Nietzsche, Foucault, Deleuze*
 Borsari A., *Schopenhauer educatore? Storia e crisi di un'idea tra filosofia morale, estetica e antropologia*
 Brunkhorst H., *Habermas*
 Cambi F., *Pensiero e tempo. Ricerche sullo storicismo critico: figure, modelli, attualità*
 Cambi F., Mari G. (edited by), *Giulio Preti: intellettuale critico e filosofo attuale*
 Casalini B., Cini L., *Giustizia, uguaglianza e differenza. Una guida alla lettura della filosofia politica contemporanea*
 Desideri F., Matteucci G. (edited by), *Dall'oggetto estetico all'oggetto artistico*
 Desideri F., Matteucci G. (edited by), *Estetiche della percezione*
 Di Stasio M., *Alvin Plantinga: conoscenza religiosa e naturalizzazione epistemologica*
 Giovagnoli R., *Autonomy: a Matter of Content*
 Honneth A., *Capitalismo e riconoscimento*
 Michelini L., *Il nazional-fascismo economico del giovane Franco Modigliani*
 Mindus P., *Cittadini e no: Forme e funzioni dell'inclusione e dell'esclusione*
 Sandrini M.G., *La filosofia di R. Carnap tra empirismo e trascendentalismo. (In appendice: R. Carnap Sugli enunciati protocollari, Traduzione e commento di E. Palombi)*
 Solinas M., *Psiche: Platone e Freud. Desiderio, sogno, mania, eros*
 Trentin B., *La Città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo, edited by Iginio Ariemma*
 Valle G., *La vita individuale. L'estetica sociologica di Georg Simmel*

FISICA

- Arecchi F.T., *Cognizione e realtà*

LETTERATURA, FILOLOGIA E LINGUISTICA

- Antonucci F., Vuelta García S. (edited by), *Ricerche sul teatro classico spagnolo in Italia e oltralpe (secoli XVI-XVIII)*
- Bastianini G., Lapini W., Tulli M., *Harmonia. Scritti di filologia classica in onore di Angelo Casanova*
- Bilenchi R., *The Conservatory of Santa Teresa*
- Bresciani Califano M., *Piccole zone di simmetria. Scrittori del Novecento*
- Caracchini C., Minardi E. (edited by), *Il pensiero della poesia. Da Leopardi ai contemporanei. Letture dal mondo di poeti italiani*
- Cauchi-Santoro R., *Beyond the Suffering of Being: Desire in Giacomo Leopardi and Samuel Beckett*
- Colucci D., *L'Eleganza è frigida e L'Empire des signs. Un sogno fatto in Giappone*
- Dei L. (edited by), *Voci dal mondo per Primo Levi. In memoria, per la memoria*
- Ferrone S., *Visioni critiche. Recensioni teatrali da «l'Unità-Toscana» (1975-1983)*, edited by Teresa Megale e Francesca Simoncini
- Ferrara M.E., *Il realismo teatrale nella narrativa del Novecento: Vittorini, Pasolini, Calvino*
- Francesce J., *Leonardo Sciascia e la funzione sociale degli intellettuali*
- Francesce J., *Vincenzo Consolo: gli anni de «l'Unità» (1992-2012), ovvero la poetica della colpa-espiazione*
- Franchini S., *Diventare grandi con il «Pioniere» (1950-1962). Politica, progetti di vita e identità di genere nella piccola posta di un giornalino di sinistra*
- Francovich Onesti N., *I nomi degli Ostrogoti*
- Frau O., Gragnani C., *Sottoboschi letterari. Sei case studies fra Otto e Novecento. Mara Antelling, Emma Boghen Conigliani, Evelyn, Anna Franchi, Jolanda, Flavia Steno*
- Frosini G. (edited by), *Intorno a Boccaccio / Boccaccio e dintorni*
- Frosini G., Zamponi S. (edited by), *Intorno a Boccaccio / Boccaccio e dintorni*
- Galgani G., *Salomè, mostruosa fanciulla*
- Gigli D., Magnelli E. (edited by), *Studi di poesia greca tardoantica*
- Giuliani L., Pineda V. (edited by), *La edición del diálogo teatral (siglos XVI-XVII)*
- Gori B., *La grammatica dei clittici portoghesi. Aspetti sincronici e diacronici*
- Gorman M., *I nostri valori, rivisti. La biblioteconomia in trasformazione*
- Graziani M., Abbati O., Gori B. (edited by), *La spugna è la mia anima. Omaggio a Piero Ceccucci*
- Graziani M. (edited by), *Un incontro lusofono plurale di lingue, letterature, storie, culture*
- Guerrini M., *De bibliothecariis. Persone, idee, linguaggi*
- Guerrini M., Mari G. (edited by), *Via verde e via d'oro. Le politiche open access dell'Università di Firenze*
- Keidan A., Alfieri L. (edited by), *Deissi, riferimento, metafora*
- Lopez Cruz H., *America Latina aportes lexicos al italiano contemporaneo*
- Mario A., *Italo Calvino. Quale autore laggiù attende la fine?*
- Masciandaro F., *The Stranger as Friend: The Poetics of Friendship in Homer, Dante, and Boccaccio*
- Nosilia V., Prandoni M. (edited by), *Trame controluce. Il patriarca 'protestante' Cirillo Loukaris / Backlighting Plots. The 'Protestant' Patriarch Cyril Loukaris*
- Pagliaro A., Zuccala B. (edited by), *Luigi Capuana: Experimental Fiction and Cultural Mediation in Post-Risorgimento Italy*
- Pestelli C., *Carlo Antici e l'ideologia della Restaurazione in Italia*
- Rosengarten F., *Through Partisan Eyes. My Friendships, Literary Education, and Political Encounters in Italy (1956-2013). With Sidelights on My Experiences in the United States, France, and the Soviet Union*
- Ross S., Honess C. (edited by), *Identity and Conflict in Tuscany*
- Totaro L., *Ragioni d'amore. Le donne nel Decameron*
- Turbanti S., *Bibliometria e scienze del libro: internazionalizzazione e vitalità degli studi italiani*
- Vicente F.L., *Altri orientamenti. L'India a Firenze 1860-1900*
- Virga A., *Subaltermità siciliana nella scrittura di Luigi Capuana e Giovanni Verga*
- Zamponi S. (edited by), *Intorno a Boccaccio / Boccaccio e dintorni 2015*
- Zamponi S. (edited by), *Intorno a Boccaccio / Boccaccio e dintorni 2016*
- Zamponi S. (edited by), *Intorno a Boccaccio / Boccaccio e dintorni 2017*
- Zamponi S. (edited by), *Intorno a Boccaccio / Boccaccio e dintorni 2018*
- Zamponi S. (edited by), *Intorno a Boccaccio / Boccaccio e dintorni 2019*

MATEMATICA

Paolo de Bartolomeis, *Matematica. Passione e conoscenza. Scritti (1975-2016)*, edited by Fiammetta Battaglia, Antonella Nannicini e Adriano Tomassini

MEDICINA

Mannaioni P.F., Mannaioni G., Masini E. (edited by), *Club drugs. Cosa sono e cosa fanno*
Saint S., Krein S.L. (con Stock R.W.), *La prevenzione delle infezioni correlate all'assistenza. Problemi reali, soluzioni pratiche*

PEDAGOGIA

Bandini G., Oliviero S. (edited by), *Public History of Education: riflessioni, testimonianze, esperienze*
Mariani A. (edited by), *L'orientamento e la formazione degli insegnanti del futuro*

POLITICA

Caruso S., *"Homo oeconomicus". Paradigma, critiche, revisioni*
Cipriani A. (edited by), *Partecipazione creativa dei lavoratori nella 'fabbrica intelligente'. Atti del Seminario di Roma, 13 ottobre 2017*
Cipriani A., Gramolati A., Mari G. (edited by), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*
Cipriani A., Ponzellini A.M. (edited by), *Colletti bianchi. Una ricerca nell'industria e la discussione dei suoi risultati*
Corsi C. (edited by), *Felicità e benessere. Una ricognizione critica*
Corsi C., Magnier A., *L'Università allo specchio. Questioni e prospettive*
De Boni C., *Descrivere il futuro. Scienza e utopia in Francia nell'età del positivismo*
De Boni C. (edited by), *Lo stato sociale nel pensiero politico contemporaneo. 1. L'Ottocento*
De Boni C., *Lo stato sociale nel pensiero politico contemporaneo. Il Novecento. Parte prima: da inizio secolo alla seconda guerra mondiale*
De Boni C. (edited by), *Lo stato sociale nel pensiero politico contemporaneo. Il Novecento. Parte seconda: dal dopoguerra a oggi*
Gramolati A., Mari G. (edited by), *Bruno Trentin. Lavoro, libertà, conoscenza*
Gramolati A., Mari G. (edited by), *Il lavoro dopo il Novecento: da produttori ad attori sociali. La Città del lavoro di Bruno Trentin per un'«altra sinistra»*
Lombardi M., *Fabbrica 4.0: i processi innovativi nel Multiverso fisico-digitale*
Lombardi M., *Transizione ecologica e universo fisico-cibernetico. Soggetti, strategie, lavoro*
Marasco V., *Coworking. Senso ed esperienze di una forma di lavoro*
Nacci M. (edited by), *Nazioni come individui. Il carattere nazionale fra passato e presente*
Renda F., Ricciuti R., *Tra economia e politica: l'internazionalizzazione di Finmeccanica, Eni ed Enel*
Spini D., Fontanella M. (edited by), *Sognare la politica da Roosevelt a Obama. Il futuro dell'America nella comunicazione politica dei democrats*
Tonini A., Simoni M. (edited by), *Realtà e memoria di una disfatta. Il Medio Oriente dopo la guerra dei Sei Giorni*
Trentin B., *La libertà viene prima. La libertà come posta in gioco nel conflitto sociale. Nuova edizione con pagine inedite dei Diari e altri scritti*, edited by Sante Cruciani
Zolo D., *Tramonto globale. La fame, il patibolo, la guerra*

PSICOLOGIA

Aprile L. (edited by), *Psicologia dello sviluppo cognitivo-linguistico: tra teoria e intervento*
Luccio R., Salvadori E., Bachmann C., *La verifica della significatività dell'ipotesi nulla in psicologia*

SCIENZE E TECNOLOGIE AGRARIE

Surico G., *Lampedusa: dall'agricoltura, alla pesca, al turismo*

SCIENZE NATURALI

Bessi F.V., Clauser M., *Le rose in fila. Rose selvatiche e coltivate: una storia che parte da lontano*
Sánchez-Villagra M.R., *Embrioni nel tempo profondo. Il registro paleontologico dell'evoluzione biologica*

SOCIOLOGIA

Alacevich F., *Promuovere il dialogo sociale. Le conseguenze dell'Europa sulla regolazione del lavoro*
Alacevich F., Bellini A., Tonarelli A., *Una professione plurale. Il caso dell'avvocatura fiorentina*
Battiston S., Mascitelli B., *Il voto italiano all'estero. Riflessioni, esperienze e risultati di un'indagine in Australia*
Becucci S. (edited by), *Oltre gli stereotipi. La ricerca-azione di Renzo Rastrelli sull'immigrazione cinese in Italia*
Becucci S., Garosi E., *Corpi globali. La prostituzione in Italia*
Bettin Lattes G., *Giovani Jeunes Jovenes. Rapporto di ricerca sulle nuove generazioni e la politica nell'Europa del sud*
Bettin Lattes G. (edited by), *Per leggere la società*
Bettin Lattes G., Turi P. (edited by), *La sociologia di Luciano Cavalli*
Burrioni L., Piselli F., Ramella F., Trigilia C., *Città metropolitane e politiche urbane*
Catarsi E. (edited by), *Autobiografie scolastiche e scelta universitaria*
Leonardi L. (edited by), *Opening the European Box. Towards a New Sociology of Europe*
Nuvolati G., *Mobilità quotidiana e complessità urbana*
Nuvolati G., *L'interpretazione dei luoghi. Flânerie come esperienza di vita*
Nuvolati G., *Sviluppo urbano e politiche per la qualità della vita*
Ramella F., Trigilia C. (edited by), *Reti sociali e innovazione. I sistemi locali dell'informatica*
Rondinone A., *Donne mancanti. Un'analisi geografica del disequilibrio di genere in India*

STORIA E SOCIOLOGIA DELLA SCIENZA

Angotti F., Pelosi G., Soldani S. (edited by), *Alle radici della moderna ingegneria. Competenze e opportunità nella Firenze dell'Ottocento*
Cabras P.L., Chiti S., Lippi D. (edited by), *Joseph Guillaume Desmaysons Dupallans. La Francia alla ricerca del modello e l'Italia dei manicomi nel 1840*
Califano S., Schettino V., *La nascita della meccanica quantistica*
Cartocci A., *La matematica degli Egizi. I papiri matematici del Medio Regno*
Fontani M., Orna M.V., Costa M., *Chimica e chimici a Firenze. Dall'ultimo dei Medici al Padre del Centro Europeo di Risonanze Magnetiche*
Guatelli F. (edited by), *Scienza e opinione pubblica. Una relazione da ridefinire*
Massai V., *Angelo Gatti (1724-1798)*
Meurig T.J., *Michael Faraday. La storia romantica di un genio*
Schettino V., *Scienza e arte. Chimica, arti figurative e letteratura*

STUDI DI BIOETICA

Baldini G. (edited by), *Persona e famiglia nell'era del biodiritto. Verso un diritto comune europeo per la bioetica*
Baldini G., Soldano M. (edited by), *Nascere e morire: quando decido io? Italia ed Europa a confronto*
Baldini G., Soldano M. (edited by), *Tecnologie riproduttive e tutela della persona. Verso un comune diritto europeo per la bioetica*
Bucelli A. (edited by), *Produrre uomini. Procreazione assistita: un'indagine multidisciplinare*
Costa G., *Scelte procreative e responsabilità. Genetica, giustizia, obblighi verso le generazioni future*
Galletti M., *Decidere per chi non può*
Galletti M., Zullo S. (edited by), *La vita prima della fine. Lo stato vegetativo tra etica, religione e diritto*

STUDI EUROPEI

Guderzo M., Bosco A. (edited by), *A Monetary Hope for Europe. The Euro and the Struggle for the Creation of a New Global Currency*
Scalise G., *Il mercato non basta. Attori, istituzioni e identità dell'Europa in tempo di crisi*

del lavoro e dell'idea di ozio

TEORIE, PRATICHE, STORIE

I *coworking spaces* sono ormai una realtà affermata nel nostro paese, e il *coworking* si presenta come una innovazione organizzativa in grado di rispondere ai bisogni delle nuove figure lavorative del lavoro indipendente. Ma che lavoro viene effettivamente svolto in questi spazi? A che condizioni e con che difficoltà si trova a fare i conti? Come queste esperienze di lavoro ridisegnano i confini tra diversi tempi di vita e tra lavoro e non lavoro? E quali strategie sono messe in atto dai *coworkers* nella loro ricerca di un «buon lavoro»? Il libro affronta queste domande a partire da uno studio di caso sulle esperienze di *coworking* della città di Firenze, indagando i risvolti soggettivi di questa forma di lavoro, all'intreccio tra contenuti, condizioni e senso del lavoro.

VINCENZO MARASCO ha conseguito il dottorato di ricerca in Scienze Storico Sociali all'Università degli studi di Firenze. Attualmente insegna Sociologia alla Sigmund Freud University di Milano, è membro di Cambio – Laboratorio di ricerca sulle trasformazioni sociali e Assistant Editor dell'omonima rivista. Tra i suoi interessi di ricerca, l'evoluzione delle forme di lavoro, con particolare attenzione per i modelli temporali e i mutamenti di senso, la sociologia della vita quotidiana e lo studio del pensiero di Norbert Elias.

Sommario: Presentazione – Introduzione – 1. Lo sviluppo del *coworking* – 2. Quadro teorico di riferimento – 3. Il percorso della ricerca – 4. Il lavoro nei *coworking spaces* fiorentini – 5. Strategie – Conclusioni – Note bibliografiche.

ISSN 2704-6478 (print)
ISSN 2704-5919 (online)
ISBN 978-88-5518-391-8 (Print)
ISBN 978-88-5518-392-5 (PDF)
ISBN 978-88-5518-393-2 (XML)
DOI 10.36253/978-88-5518-392-5

www.fupress.com