

Indice

Introduzione	7
di Emiliana Armano e Annalisa Murgia	

PRIMA PARTE

Creative industries e passioni messe a valore

Dalla precarietà contrattuale alla precarizzazione esistenziale L'esperienza dei lavoratori dello spettacolo in Francia	19
di Antonella Corsani	

Taking the bait: minority youth in Australia, creative skills and precarious work	37
di George Morgan, Pariece Nelligan	

Free labour sindrome Volunteer work or unpaid overtime in the creative and cultural sector	51
di Carrot Workers /Precarious Workers Brigade	

Teatro, danza e cinema di “genere”? La tradizione del lavoro a progetto nei settori artistici	67
di Sonia Bertolini, Valeria Cappellato	

La capacità attrattiva del mondo della comunicazione. Lavorare nelle radio a Roma tra soddisfazione, vulnerabilità ed equilibri di genere imperfetti	85
di Francesca Bergamante, Roberto Cavarra, Alessandra Fasano, Piera Rella	

SECONDA PARTE

La formattazione dei saperi nei lavori della conoscenza

Precarietà ed evoluzione dei dispositivi di sussunzione reale nel lavoro della conoscenza	107
di InfoFreeFlow crew	

Alcune parole chiave della soggettività nel lavoro della conoscenza di Emiliana Armano	127
Libertà condizionata. Le strategie dei precari della ricerca tra vincoli e spazi di <i>agency</i> di Sandro Busso, Paola Rivetti	145
Saperi Precari. Appunti da un'inchiesta sulla precarietà nelle università italiane di Alberta Giorgi, Omid Firouzi Tabar, Alice Mattoni, Caterina Peroni	161
Resistance to precarity in knowledge production. The case of a Mexican state university di Patrick Cuninghame	177
The p.s. (la studiosa precaria): Raccontare la precarietà della ricerca attraverso una striscia a fumetti di Rosella Simonari	191

TERZA PARTE
Immaginari e dispositivi di soggettivazione

Precariousness beyond creativity: some inflexions on care and collectivity di Manuela Zechner	213
Precarious Politics and Recomposing the Radical Imagination di Stephen Shukaitis	231
'Hospitality' and 'Precariousness'. The case of cultural operators from the Middle East and South Caucasus regions di Serra Özhan Yüksel	253
Appendice LE CORPS K An inventory of postures of dominance and submission towards a recombinant composition of precarious bodies di collective <i>presque ruines</i>	273
Lista delle autrici e degli autori	299
Abstract	305

Libertà condizionata

Le strategie dei precari della ricerca tra vincoli e spazi di *agency*

di Sandro Busso e Paola Rivetti¹

1. Stereotipi e complessità del lavoro precario in università

Tra le rappresentazioni sociali del lavoro flessibile, atipico o precario più diffuse nel discorso pubblico convivono due immagini opposte, ed ugualmente estreme. La prima mette al centro le possibilità offerte dalla mancanza di vincoli contrattuali forti e dalla natura temporanea delle prestazioni, contrapponendole all'alienazione e alla rigidità del "posto fisso". Il lavoratore è rappresentato come imprenditore di se stesso e padrone del proprio destino, come qualcuno che accumula esperienze diverse in cerca della propria strada, rifiutandosi di fermarsi alla prima occasione di impiego sicuro che gli si presenta e di consegnarsi nelle mani di un'organizzazione destinata a controllarlo per il resto della sua vita². All'estremo opposto si trova invece un'immagine costruita interamente attorno alla debolezza contrattuale e alla mancanza di sicurezze, che dalla sfera professionale si estende a poco a poco a quella esistenziale. Il precario è tratteggiato come figura passiva e impossibilitata a scegliere, in balia di organizzazioni che decidono del suo destino, in una posizione di debolezza economica, contrattuale e spesso psicologica che lo rende ricattabile e lo costringe ad accettare condizioni di lavoro sempre peggiori, e qualsiasi impiego gli venga proposto (Gallino, 2007; cfr. Reyneri, 2010).

Volutamente enfatizzate, spesso anche a fini politici³, queste due rappresentazioni opposte mettono al centro il tema della libertà e dell'*agency* dei precari all'interno delle organizzazioni e dei contesti di appartenenza, individuando i due estremi di uno spazio concettuale che merita di essere esplorato. Nelle pagine che seguono, rifletteremo sulla possibilità di scelta e sulla capacità di elaborare strategie dei lavoratori precari impegnati nella ricerca in università. Nel farlo, ci proponiamo di superare le due visioni proposte sopra, rifiutando l'immagine del lavoratore non strutturato come soggetto totalmente passivo, ma

¹ Nonostante il presente lavoro sia frutto di una riflessione condivisa, i paragrafi 1 e 2 sono da attribuire a Sandro Busso, mentre il paragrafo 3 a Paola Rivetti. Introduzione e conclusione, invece, sono stati scritti insieme.

² Esempio in tal senso è la dichiarazione del ministro Brunetta che, sollecitato sul tema del precariato all'indomani dei tagli all'università previsti in Finanziaria, affermava che: "I ricercatori sono come capitani di ventura, stabilizzarli è un po' farli morire" ("la Repubblica", 12 ottobre 2008).

³ Basti pensare alle più recenti campagne elettorali di diversi partiti, in cui il tema della precarietà e del lavoro hanno giocato un ruolo di primo piano, risultando spesso molto efficaci nel portare il tema al centro del dibattito politico.

identificando al contempo i forti limiti che il contesto istituzionale e organizzativo impongono al suo spazio d'azione.

La recente riforma del sistema universitario e la costante riduzione del finanziamento agli atenei, nonché l'acceso dibattito che li ha accompagnati, contribuiscono a rendere il tema quanto mai rilevante ed attuale. La legge 240/2010, infatti, sopprime di fatto molte delle attuali forme contrattuali a cui i precari hanno negli anni fatto ricorso per garantirsi un reddito⁴, limitando le possibilità di scelta e la capacità di costruire attivamente strategie di carriera. Il rallentamento imposto al reclutamento, poi, pone ulteriori ostacoli. La carenza di risorse e le aspettative sempre meno certe, per contro, rendono quanto mai necessaria proprio l'elaborazione di strategie "di sopravvivenza" e, possibilmente, di uscita dal precariato. Ma lo scenario attuale gioca un ruolo importante anche ad un altro livello: la campagna mediatica di attacco e delegittimazione dell'università pubblica, che ha accompagnato la discussione del disegno di riforma, potrebbe infatti modificare anche l'universo simbolico ad essa associato, indebolendone la "sacralità" o provocando al contrario reazioni di difesa ad oltranza. Come vedremo, anche questo elemento è tutt'altro che marginale nella definizione dell'*agency* precaria, nella produzione di meccanismi di regolazione e nella costruzione delle strategie individuali.

L'analisi proposta in questo capitolo muove da una riflessione sui vincoli posti dal contesto e sulle influenze che questo esercita sulla libertà dei lavoratori precari di agire secondo i propri desideri, e sulle loro strategie. In particolare, ci concentreremo su due dimensioni: quella costituita dalla cultura di riferimento, dai valori, dalle norme e dall'universo simbolico associato all'università; e quella organizzativa, in cui sono centrali gli aspetti strutturali, gerarchici e i meccanismi di controllo sia formali che informali. Una volta tratteggiati gli elementi di sfondo, affronteremo il nodo centrale dell'*agency* precaria, soffermandoci sia sulla libertà di cui gli individui godono, sia sulla loro capacità di perseguire i propri obiettivi e di influenzare l'ambiente che li circonda. Pur in presenza di vincoli forti, e di inevitabili differenze individuali nel riconoscersi attivi e in grado di progettare la propria carriera, il precario non è un soggetto passivo, ma elabora strategie nei limiti dei condizionamenti esercitati dal contesto.

Alcuni degli ambiti in cui prende forma la capacità di *agency* saranno al centro della seconda parte del capitolo, in cui proveremo a dar conto dell'eterogeneità e della complessità delle scelte in relazione a tre dimensioni di particolare rilevanza nella definizione dei percorsi di precariato in ambito in accademico. Nello specifico affronteremo: la tensione tra strategie individualiste e opportunistiche, e la lealtà verso l'organizzazione di appartenenza e il gruppo dei pari; l'alternativa tra *exit* e *voice*, a fronte dell'emergere di un malcontento e di un disagio sempre più diffusi; l'investimento nelle relazioni e nella costruzione di reti, e in particolare la differenza tra quelle verticali e quelle orizzontali. A partire dalle dinamiche osservate proveremo, in conclusione, a tirare le fila dei meccanismi che limitano e regolano l'agire dei

⁴ Il comma 5 dell'articolo 18, infatti, identifica le figure a cui è riconosciuto il diritto di svolgere attività di ricerca, escludendo alcuni tra gli inquadramenti ad oggi più diffusi tra i precari, quali ad esempio le borse e i co.co.co. Va tuttavia specificato che il decreto-legge recante "Disposizioni urgenti in materia di semplificazioni e sviluppo", approvato successivamente nel febbraio 2012, attenua alcune delle limitazioni introdotte dalla 240.

precari, riconducendoli a tre “chiavi di lettura” che richiamano alcune categorie in utilizzo nella sociologia economica: quella del mercato, della gerarchia e della comunità (Adler, 2001).

L’analisi si avvale di una documentazione empirica prodotta attraverso quella che potremmo definire, riprendendo il noto contributo di Gold (1958), una partecipazione osservante condotta per più di tre anni nei coordinamenti di precari torinesi e nazionali. Il ricorso alla categoria di Gold, che ben mette in luce il prevalere della dimensione della partecipazione su quella dell’osservazione, è utile per chiarire il punto di vista di chi scrive, e per inquadrare con trasparenza la cornice di riferimento che ne influenza i contenuti. Pur introducendo i limiti dovuti alla mancanza di distacco dall’oggetto di osservazione, tuttavia, il coinvolgimento diretto ha permesso nel tempo una riflessione condivisa che nasce da una profonda conoscenza ed esperienza diretta delle dinamiche in gioco, e ha consentito di raccogliere storie, documenti, mail, nonché di osservare numerose forme di interazione. Questo materiale, per quanto talvolta raccolto non a fini di ricerca e non organizzato, è all’origine della ricostruzione che proponiamo nelle pagine seguenti.

2. Valori, norme, cultura e comportamenti istituzionalizzati

Che la pressione istituzionale del contesto sia particolarmente forte in ambito universitario appare una nozione intuitiva. L’università sembra infatti incarnare con chiarezza tutte le dimensioni che compongono il complesso significato del concetto di istituzione, riconducibili alla sfera dei valori, delle norme e dei modelli, o in senso più ampio alla dimensione culturale (Jepperson, 1991). Ci concentreremo qui sull’istituzione universitaria in quanto “programma sociale”, “realtà codificata” e modello ampiamente condiviso e riprodotto (ibid.). Molte delle pratiche che regolano il funzionamento della vita accademica, ivi comprese quelle inerenti il reclutamento o i diritti e i doveri dei lavoratori, possono infatti dirsi notevolmente istituzionalizzate, avendo nel tempo seguito un’evoluzione che “implica processi mediante i quali i processi sociali, gli obblighi e le condizioni reali vengono ad assumere uno *status* di norma nel pensiero e nell’azione sociale” (Meyer e Rowan, 1991, p. 60). Tali pratiche cessano dunque di essere mere consuetudini, per divenire “modelli di programmi e regole che stabiliscono identità e indicano le azioni appropriate” (Jepperson, 1991). Tali modelli, inoltre, risultano essere relativamente indipendenti dalle preferenze e dalle aspettative individuali, nonché dai cambiamenti del contesto esterno (March e Olsen, 1989).

Nel caso dell’università, poi, il modello con cui si trovano a confrontarsi gli individui che ne fanno parte, e nello specifico quanti lavorano al suo interno, appare particolarmente cogente. La sua forza non deriva soltanto dall’essere il prodotto di una tradizione molto lunga che lo rende, riprendendo le parole di De Leonardis (2001), un “sentiero battuto” e dunque facilmente praticabile. Nel tempo, infatti, tale modello è stato anche investito di un forte valore simbolico e di un riconoscimento sociale che hanno contribuito a rafforzarlo e riprodurlo.

L'università italiana si presenta dunque, coerentemente con l'intensità e la durata delle pressioni istituzionali a cui è stata sottoposta, come un campo organizzativo⁵ maturo e stabile, caratterizzato da un elevato livello di omogeneità e di condivisione delle pratiche, e da dinamiche isomorfe forti, che spingono le diverse organizzazioni ad assomigliarsi, e definiscono non solo un sistema di regole, ma un vero e proprio modello di socializzazione per i lavoratori che ne fanno parte.

La socializzazione dei lavoratori al proprio ruolo, alle regole e al modello di interazioni che lo contraddistinguono, avviene in larga misura all'interno dell'istituzione universitaria, che ricopre il ruolo di quella che potremmo a ragion veduta definire una "comunità di pratica" (Wenger, 1998). I processi di apprendimento e riproduzione degli schemi comportamentali avvengono infatti tra persone che condividono un dominio di interesse comune, e che interagiscono tra loro formando una comunità che non condivide soltanto un interesse teorico, ma che costruisce un sapere comune attraverso, appunto, la pratica. Ciò che avviene all'interno di queste comunità non è soltanto un passaggio di informazioni, ma un processo "negoziale" di costruzione dell'identità e di definizione del sé (ibid).

Tuttavia, la riproduzione dei modelli di comportamento, e della rappresentazione del lavoratore universitario, avviene anche per effetto di forze che operano all'esterno del sistema dell'accademia. Anche qui, infatti, appaiono particolarmente radicate alcune immagini e stereotipi sull'università, che rinforzano un'idea di eccezionalità che, come vedremo, influisce sullo sviluppo della capacità di *agency* dei lavoratori precari. Il discorso pubblico e il senso comune svolgono dunque un ruolo altrettanto importante, costruendo dall'esterno immagini che, indipendentemente dalla loro vicinanza alla realtà, "sono socialmente 'vere' perché efficaci e capaci di cristallizzarsi in dogmi sociali" (Dal Lago 1999, p. 51).

Si afferma, dunque, un modello in cui gli aspetti culturali e simbolici dell'università vengono anteposti ai temi attinenti le condizioni lavorative. A tale modello corrisponde una rappresentazione basata sul concetto di comunità scientifica, in cui la rappresentazione gerarchica dei ruoli lascia il posto al rapporto tra allievi e maestri, e ad un'idea di crescita umana e professionale ispirata e indirizzata da figure con un forte ruolo di guida. L'immagine di tale legame è rafforzata anche dall'esterno, da un discorso pubblico che dà per assodati il sistema di cooptazione e la necessità di relazioni strette con potenti o "baroni". L'enfasi posta sulla mancanza di vincoli di orario o di presenza, e più in generale l'universo simbolico associato all'università, tende a emarginare il tema del lavoro, rischiando di impedire la messa a fuoco del problema del precariato. Il concetto di lavoratore è spesso sostituito con quello di intellettuale o studioso, e la condizione di precario con quella di studente, di ricercatore in formazione o di allievo.

La mancata percezione di se stessi come lavoratori, e in quanto tali come titolari di diritti, è dunque un primo livello a cui si manifestano gli effetti della dimensione istituzionale del contesto. Essa, come dicevamo, nasce da dinamiche di socializzazione interne al sistema ed è

⁵ Il concetto di campo organizzativo, mutuato dalla letteratura neoistituzionalista, rimanda non solo alla totalità degli attori individuali e collettivi che operano in un determinato settore, ma comprende anche le relazioni, le interconnessioni e l'attività di normazione e controllo che si esercita al suo interno (Cfr. Powell e DiMaggio, 1991).

rafforzata da un’analoga mancanza di riconoscimento dall’esterno. La coscienza del proprio ruolo, in questo senso, sembra affermarsi soltanto dopo un lungo perdurare della condizione di precariato, al termine di un processo di crescita professionale e acquisizione di consapevolezza. Battute d’arresto ed esperienze più o meno traumatiche circa il reclutamento ne determinano spesso un’accelerazione, e tendono ad incrinare l’adesione al modello dominante. Al contrario, nelle prime fasi della carriera, complice anche un passaggio diretto dalla condizione di studente, senza altre esperienze lavorative, tendono a prevalere i meccanismi di socializzazione anticipatoria al ruolo di studioso, che in molti casi non includono la dimensione dei diritti del lavoro. Si assiste, inoltre, ad una sorta di “socializzazione anticipatoria all’incertezza” (Bianco e Ceravolo, 2007) tipica di molte altre forme di precariato, per cui in sostanza si dà per scontato (e si legittima) il passaggio attraverso una fase più o meno lunga di scarsi diritti e riconoscimento.

Un secondo effetto delle rappresentazioni dominanti riguarda la percezione (anche questa diffusa sia all’interno che all’esterno) della realtà universitaria come contesto *sui generis* e “speciale”, difficilmente paragonabile al resto del mondo del lavoro e del precariato, ove valgono altre regole e altre categorie. Tale condizione tende in qualche modo ad essere percepita come privilegiata, rispetto a quelli che, per usare una frase che ricorre spesso, “lavorano veramente”. Anche in questo caso gli effetti dell’adesione a questo modello (che talvolta assume la connotazione di un senso di colpa latente) sulla capacità di *agency* dei lavoratori precari sono notevoli, in particolare per quanto riguarda la rivendicazione dei propri diritti e la capacità di contrattazione in senso più ampio.

Una considerazione conclusiva riguarda lo scenario attuale, e in particolare il dibattito pubblico sviluppato attorno alla “riforma Gelmini”, in cui si è assistito a vari tentativi di delegittimazione di un sistema spesso definito improduttivo, poco efficiente e pullulante di “fannulloni”. La rilevanza assunta dal dibattito che ha accompagnato l’iter normativo ha sortito effetti contrastanti. Da un lato, infatti, la delegittimazione del modello universitario ne ha in taluni casi indebolito la forza normativa e la capacità di dettare modelli di comportamento. Dall’altro, al contrario, le critiche hanno innescato una difesa a oltranza del valore simbolico dell’istituzione universitaria e del suo carattere pubblico, che ha talvolta finito per estendersi acriticamente anche agli aspetti più deteriori.

3. Struttura organizzativa e meccanismi di controllo nel contesto universitario

Oltre ad essere associata a modelli di comportamento altamente istituzionalizzati, le università sono anche organizzazioni nel senso più proprio del termine. Esse si distinguono quindi per una propria struttura ed esercitano forme di controllo e limitazione sull’agire individuale dei propri membri. Un buon punto di partenza per osservare queste dinamiche è la definizione del modello di organizzazione. In particolare, è utile valutare la vicinanza al tipo ideale di organizzazione burocratica weberianamente intesa, o al modello “gerarchico-funzionale” di stampo taylorista (Bonazzi, 2002; Pichierri, 2005). Entrambi i modelli teorici, infatti, sono caratterizzati da una estrema divisione dei compiti e dalla parcellizzazione del lavoro, nonché da una struttura gerarchica rigidamente definita. In questo senso,

rappresentano un esempio ideale di limitazione dell'*agency* degli individui al loro interno. In primo luogo perché a ciascun lavoratore competono mansioni precise e definite con esattezza, a cui deve necessariamente attenersi. In secondo luogo, perché ciascuna posizione è inquadrata in una struttura gerarchica, e dunque soggetta a un controllo puntuale da parte dei superiori. Senza indulgiare oltre sulle ben note caratteristiche di questi modelli, è possibile affermare che, almeno da un punto di vista formale, l'università italiana sembra collocarsi sul versante opposto. Innanzitutto, infatti, esistono soltanto tre livelli gerarchici (o ruoli), e strutture di valutazione e controllo con limitati poteri di sanzione. Dal punto di vista delle routine professionali, poi, la differenza con i modelli burocratici appare particolarmente evidente: non solo il personale dispone di un'ampia libertà di manovra rispetto ai temi e agli oggetti di studio, ma anche per quanto riguarda gli orari e il luogo di svolgimento del proprio lavoro, almeno per quanto attiene l'attività di ricerca. Esiste, certo, un dibattito sull'università sempre più orientata alla produzione "in serie" di titoli e credenziali, particolarmente vivace in Gran Bretagna, dove è stato coniato l'eloquente termine "McUniversity" (Parker e Jary, 1995; Collini, 2012); né tantomeno si può ignorare l'esistenza di gerarchie e rapporti di potere non formalizzati, su cui torneremo a breve. Tuttavia, la struttura organizzativa sembra rimanere piuttosto distante tanto dalle forme della burocrazia professionale (Mintzberg, 1979), quanto da quelle neotayloristiche applicate alla sfera dei servizi (Frenkel et al., 1999), il cui esempio più noto è rappresentato dai call center.

Una seconda dimensione utile a definire i limiti posti dal contesto organizzativo è quella incarnata dalle differenze tra lavoro a tempo indeterminato, stabile o "strutturato", e il lavoro a tempo determinato, flessibile o precario. Su questo asse esistono infatti posizioni ampiamente discordanti. Con l'introduzione delle forme di lavoro flessibile, e con la stessa dicitura di lavoro "parasubordinato" applicata a molte forme contrattuali, è stata da più parti sottolineata la maggiore autonomia dei titolari di questi inquadramenti rispetto ai lavoratori subordinati, inseriti in una struttura più rigida. Non solo, è diffusa l'immagine di un ricorso volontario al lavoro temporaneo, non vissuto come una seconda scelta ma come una possibilità di cimentarsi in campi e settori diversi, soprattutto nelle prime fasi della carriera, mettendo a frutto le competenze maturate nello studio e valutando "con un piede dentro e uno fuori" diverse opzioni professionali (cfr. Reyneri, 2010). Per contro, però, si è fatta strada la lettura secondo cui la maggiore autonomia dei precari sarebbe soltanto illusoria, e che al contrario il loro raggio d'azione e la loro capacità di scelta siano di molto minori rispetto a quelle di quanti beneficiano del cosiddetto "posto fisso". I fattori che, secondo questa visione, limitano l'*agency* dei precari sono legati ai bassi redditi, alla durata limitata dei contratti e alla mancanza di tutele e diritti (cfr. Gallino, 2007). Il meccanismo attraverso cui questi elementi agiscono è semplice: la necessità di risorse, l'estrema debolezza e la ricattabilità di questi lavoratori limitano di fatto le alternative, rendendoli ostaggi delle scelte altrui più dei loro colleghi a tempo indeterminato, non permettendo loro di esercitare quella libertà di scelta che deriva dall'assenza di vincoli formali. A questi, infatti, si sostituiscono meccanismi di coercizione e controllo più "morbidi" e meno formalizzati, basati sul ricatto o più semplicemente sulla necessità di costruire e alimentare relazioni di fiducia e legami forti con i vertici dell'organizzazione.

L'incrocio tra le due dimensioni (quella del modello organizzativo dell'università e quella

della differenza tra lavoro stabile e precario) offre un quadro interpretativo interessante per il nostro oggetto d'analisi, ovvero la capacità di *agency* dei precari dell'università. Infatti, in un contesto lontano dal modello burocratico e taylorista di organizzazione sembrano prevalere meccanismi di controllo "informale", meno legati al cosiddetto potere razionale in Weber, che deriva in sostanza dalla posizione gerarchica e dal ruolo ricoperto. Ma proprio queste forme di esercizio del potere⁶ sono quelle a cui maggiormente sono esposti i precari all'interno delle organizzazioni. L'assenza di vincoli formali sembra dunque rappresentare un elemento "capacitante" soprattutto per i lavoratori strutturati, che possono contare su una sicurezza di reddito e di lavoro. Al contrario essa poco incide sulla condizione dei precari, che ne sono "per definizione" toccati soltanto in modo marginale. La necessità di costruire e mantenere reti verticali o tra pari (su cui torneremo nei prossimi paragrafi), funzionali al reperimento delle risorse o alla stabilità contrattuale, espone alle regole dettate dalle figure centrali in quelle stesse reti, in grado di esercitare in modo più o meno esplicito una minaccia di esclusione. La rilevanza delle reti rimanda anche a un'altra dimensione del controllo sull'*agency* dei lavoratori precari, ovvero quello esercitato all'interno del gruppo dei pari. Soprattutto in presenza di risorse scarse, la sanzione informale di atteggiamenti di opportunismo o *free-riding* tende a salire di intensità: in questo senso lo scenario attuale sembrerebbe rafforzare questo tipo di dinamica.

Ma lo scenario attuale introduce anche un'altra riflessione sui meccanismi di controllo all'interno dell'organizzazione, legata alla concezione di potere derivante dal controllo sull'incertezza, secondo l'accezione di Crozier (1963; Id. e Friedberg, 1994). Molto del potere messo in campo nelle cosiddette logiche baronali risiede infatti nella capacità di poter influenzare la maggior fonte di incertezza per i precari, ovvero la possibilità di affrontare con successo un concorso. Il rallentamento nel *turn over* e nel reclutamento introdotto dai tagli e dalla normativa tende, tuttavia, a restringere la schiera di quanti siano effettivamente in grado di controllare i meccanismi di reclutamento, riducendo dunque, almeno in parte, una fonte di potere non formalizzato. Lo scenario che emerge è difficile da decifrare, dal momento che ancora non se ne colgono gli effetti: in assenza di rilevanti cambiamenti nelle modalità di gestione del potere all'interno delle università, la dinamica potrebbe forse portare a una concentrazione dello stesso in un numero minore di mani, piuttosto che a una attenuazione diffusa delle logiche di controllo informale.

4. *Agency* precaria: libertà di scelta, costruzione delle carriere e capacità di influenzare il contesto

Il contesto istituzionale e organizzativo in cui i precari dell'università si muovono pone, come è emerso nei paragrafi precedenti, notevoli limitazioni alla libertà di scelta e alla capacità di progettare i propri percorsi professionali. La ricognizione proposta rimanda infatti un'immagine dell'attore schiacciata tra modelli e norme altamente istituzionalizzate e

⁶ Per una trattazione completa del tema del potere all'interno delle organizzazioni, si veda Pichierri, 2005, in particolare pp. 99-114.

dinamiche di controllo, spesso informale, che prendono forma all'interno delle organizzazioni. È a questo punto lecito interrogarsi sulla capacità di *agency* dei lavoratori precari in università, ovvero su quale sia lo spazio per scelte individuali in presenza di pressioni così forti.

La riflessione ricalca il dibattito che ha accompagnato la sociologia fin dalle sue origini, e che non è certo possibile riprendere compiutamente in questa sede: quello che contrappone due modelli opposti di attore “ipersocializzato”, prodotto della cultura e delle norme del proprio ambiente, e di individuo razionale che agisce unicamente sulla base dei propri desideri e sul calcolo della propria utilità. Restringendo il campo agli studi organizzativi, è possibile cogliere la stessa tensione tra visioni che interpretano il comportamento individuale unicamente come conseguenza dei vincoli e della struttura, e altre che mettono in risalto la capacità di scelta degli attori e la possibilità che questi perseguano i propri fini a discapito di quelli dell'organizzazione (Cfr. Selznick, 1948; Wilmott, 1994). Stante la consistenza e la rilevanza del dibattito sullo sfondo, delineeremo in questo paragrafo tre dimensioni del problema, utili a inquadrarne i contorni e a gettare le basi per le riflessioni che verranno condotte nel prosieguo del capitolo.

Un primo aspetto, meno attinente al concetto di *agency* in senso stretto, ha a che vedere con la libertà degli individui in senso esteso. Coerentemente con la scarsa presenza di vincoli formali, il precariato in università è contraddistinto nella maggioranza dei casi da un'elevata possibilità di gestire il proprio tempo e di organizzare il proprio lavoro. Come già accennato, in questo senso la differenza con altre forme di precariato è evidente, ed appare chiara se si pensa, ad esempio, a forme di impiego atipico in realtà “neotayloriste”, la più nota e simbolica delle quali è sicuramente il call center. Per ciò che riguarda un altro aspetto rilevante della libertà di scelta, ovvero la possibilità di individuare i temi di ricerca e sviluppare i propri interessi in maniera autonoma, il quadro appare meno univoco. Diversi fattori pesano infatti su questa dimensione. In primo luogo, la necessità di garantirsi un reddito, che costringe spesso a subordinare la scelta dei temi a quella di ottenere un compenso. In secondo luogo, l'esistenza di una molteplicità di forme contrattuali possibili⁷: alcuni inquadramenti infatti, come l'assegnio di ricerca, garantiscono una maggiore autonomia e indipendenza. Infine la necessità di inserirsi in reti e gruppi di ricerca, a cui abbiamo già accennato, può portare a scalficare i propri interessi, o a modellarli su quelli più “frequentati”, con lo scopo di renderli più appetibili per i *partner* ed eventuali finanziatori. In questo senso la differenza con il personale strutturato appare notevole, dal momento che per questi ultimi almeno i primi due vincoli non sussistono, e l'effetto del terzo appare attenuato, o quantomeno non direttamente legato alla possibilità di continuare a svolgere il proprio lavoro.

Una seconda dimensione dell'*agency* riguarda non solo la libertà in senso esteso, quanto piuttosto, per dirla con Sen, la capacità di realizzare obiettivi che si ha motivo di perseguire (2000). Calata nel nostro contesto, questa accezione dell'*agency* può essere tradotta nella possibilità di essere parte attiva nella costruzione della propria carriera e nel creare le

⁷ Almeno fino ad oggi, dal momento che la legge 240/2010 esclude molte figure dalla possibilità di fare ricerca. Si vedano la nota 3 e Busso e Rivetti, 2011, pp. 80-84.

condizioni (qualora lo si ritenga importante) per porre fine alla condizione di precariato. I vincoli posti dal contesto diventano qui più cogenti. Riprendendo la distinzione proposta nei paragrafi precedenti, pesano tanto la relazione maestro-allievo, che sposta sul primo buona parte delle scelte circa la carriera del secondo, quanto il contesto organizzativo, che influenza i meccanismi di reclutamento sia in termini di risorse che di logiche di potere. Nondimeno, anche in questo caso, non sembra mancare la capacità dei precari di progettare i propri percorsi, se non di arrivare a influenzarne gli esiti. Come vedremo nei prossimi paragrafi, le traiettorie individuali prendono forma per effetto di scelte condotte in libertà seppure in un contesto rigidamente normato, che assumono talvolta i contorni di vere e proprie strategie. La stessa “scelta di non scegliere”, ovvero di affidarsi *in toto* a una figura di riferimento, rappresenta spesso una forma di strategia, piuttosto che una mancanza di possibilità.

Una terza e ultima dimensione dell'*agency* è invece rappresentata dalla capacità di modificare il proprio ambiente, o riprendendo Giddens (1984), di “fare la differenza” agendo su uno *status quo* ed esercitando su di esso una qualche forma di potere. Il richiamo qui è alla possibilità di influire sulla condizione di precariato, attenuandone i vincoli e rendendola più sostenibile. L’elevato livello di istituzionalizzazione delle pratiche, l’influenza di norme stabilite a livello nazionale, e le dinamiche di controllo e potere che attraversano il mondo dell’accademia limitano in modo considerevole l'*agency* dei lavoratori precari. La possibilità di scardinare “dal basso” assetti profondamente radicati appare infatti piuttosto remota, come mostrano i numerosi tentativi di rivendicare i propri diritti e di esercitare una capacità di *voice* sulle “regole del gioco”. Anche in questo caso tuttavia esistono, seppur ristretti ai contesti locali, degli spazi limitati di manovra, che hanno portato in qualche occasione a modifiche sostanziali delle regole. In questo caso gioca un ruolo centrale la distinzione tra *primary* e *collective agency* (Archer, 2004, pp. 261 e segg., 268 e segg.), e le difficoltà nello sviluppo di quest’ultima: la confusione delle figure e la pluralità dei contratti definiscono infatti un insieme dai contorni sfumati, che si riflette nella fatica del riconoscersi come soggetto unitario, dell’elaborare istanze collettive condivise e del costituire organi in grado di sostenerle.

Nei prossimi paragrafi esploreremo tre “assi” su cui è possibile posizionare le scelte individuali, e alla luce dei quali leggere l'*agency* dei precari, evidenziando le differenze delle strategie ma anche esplorandone la complessità e l’illusorietà dei confini. È però ancora opportuno ricordare, prima di procedere, il ruolo delle differenze individuali nel percepirsi come soggetti attivi, nel valutare le proprie possibilità e nella disponibilità ad affrontare i rischi che i vari corsi d’azione comportano: ovvero quella dimensione del “*being human*” (ibid.) che tanto peso ha nel determinare la capacità di *agency*.

4.1. Egoismo e cooperazione

Egoismo e altruismo possono essere, a ben vedere, le due facce della stessa medaglia (cfr. Elster, 1993, pp. 69 e segg.). Se il collaborare a gruppi di ricerca, firmare pubblicazioni, o insegnare, anche a titolo gratuito, equivale a rendere un servizio all’ateneo di appartenenza, mostrando lealtà e dedizione verso di esso, l’estensione delle proprie relazioni inter-personali, la possibilità di dimostrare il proprio valore scientifico e la propria fedeltà all’istituzione sono

azioni importanti per chi, da precario, lavora in università e si deve “mettere in mostra”. Il collaborare, persino a fronte di notevoli sacrifici personali, rientra a pieno titolo tra le strategie “egoistiche” che i precari della ricerca possono adottare avendo in mente più obiettivi, diversi tra di loro ma non necessariamente confliggenti.

Si collabora per lealtà e per egoismo, per altruismo e spirito costruttivo ma anche, al contempo, per affermarsi, talvolta a scapito di altri. Per i precari della ricerca e della docenza, la collaborazione e il sapersi sacrificare sono attività che possono essere lette a più livelli: da alcuni associate all’idea di solidarietà e di lealtà, da altri possono invece essere viste come esempio di *free-riding* e addirittura di “slealtà” nei confronti del gruppo dei pari.

Per chiarire il significato delle righe sopra, si prendano in esame le conseguenze e i significati legati al bando di corsi di insegnamento non retribuiti, una pratica che è stata adottata da diversi atenei in Italia a partire dal 2009, per far fronte alla riduzione dei finanziamenti e alla necessità di mantenere l’offerta formativa. Dai precari, il bando è stato interpretato in tre modi diversi: vi era chi si schierò per l’astensione e la denuncia di queste pratiche; chi invece sosteneva che queste fossero una forma estrema di collaborazione, da accettare per difesa e amore dell’università pubblica (diminuire l’offerta formativa avrebbe infatti significato rendere quella delle università private più appetibile); infine, vi era chi, pur criticandole, sperava che accettando una docenza non retribuita avrebbe contratto un credito verso la facoltà, da riscuotere al prossimo concorso da ricercatore. Tra il personale strutturato dell’università, le reazioni furono simili, e si delinearono due campi: coloro che solidarizzarono con le denunce dei precari e coloro che, invece, accusarono i “non disponibili” di slealtà verso l’istituzione e di voler essere trattati da privilegiati, sottolineando anche come loro, anni prima, avessero pagato un prezzo alto per la carriera, lavorando molto, lontano da casa e malpagati.

La fedeltà all’istituzione e, si potrebbe azzardare, la determinazione nel mantenere vivi corsi di Laurea con evidenti problemi di iscrizioni portarono alcuni docenti strutturati a esercitare forme di pressione, di “coercizione morbida” sui precari affinché questi accettassero le docenze non retribuite. Da parte di questi ultimi, l’accettazione è stata retoricamente presentata come una prova di lealtà verso l’istituzione, ma soprattutto verso i propri superiori, accompagnata dalla speranza, nemmeno troppo nascosta, di raccogliere presto una ricompensa per il sacrificio.

Nel caso specifico dell’università di Torino, il bando delle docenze non retribuite fu accompagnato da una denuncia da parte del locale Coordinamento dei precari⁸, consistente in una raccolta di firme per chiedere il ritiro delle selezioni pubbliche. Vi furono alcuni precari che firmarono l’appello ma che accettarono la docenza: tale atteggiamento fu interpretato come una forma di *free-riding* e di slealtà verso i propri pari, che indebolì naturalmente la credibilità della contestazione e che riaffermò in qualche modo l’ “ordine naturale delle cose” in università. Viceversa, questo atteggiamento fu lodato da alcuni strutturati, ovviamente non toccati in questo caso dal sacrificio, che poterono così vantare una forza lavoro “collaborativa” e fedele (e mantenere aperti tutti i corsi di Laurea). La disponibilità a collaborare a fronte di enormi sacrifici ha quindi ambivalenze che oscillano tra

⁸ Chiamata significativamente “Docenza e decenza”.

una reale “buona volontà” e un atteggiamento che, dietro una retorica altisonante, ha come obiettivo l’auto-promozione e la contrazione di crediti da (si spera) riscuotere al momento giusto, se non in forma danarosa, nella forma di un concorso o di un contratto di lavoro. Nell’ombreggiato spazio tra questi due poli gioca un ruolo fondamentale la condizione contrattuale di colui che si deve posizionare in questo arco, rivelando la ricattabilità dei precari e la distanza dagli strutturati.

4.2. *Exit e voice*

Le ragioni per rimanere in università, nonostante la situazione estremamente difficile e poco gratificante, sono numerose, come testimonia l’alto numero di precari che decide di “provarci” e di farsi strada in un contesto così poco invitante. Spesso tuttavia, è anche la paura di lasciare il precariato in università per un futuro lavorativamente ancora più incerto a spingere i non strutturati a restare nell’accademia. Continuare il proprio percorso in ambito universitario è però sempre più complesso, non solo a causa della riduzione delle risorse. L’introduzione dei limiti di età per l’accesso ad alcuni tipi di contratto, come avviene ad esempio per gli assegni di ricerca e per alcune borse, ha aggravato la situazione di molti precari. E il declassamento dei contratti co.co.co, che con la riforma Gelmini possono essere banditi esclusivamente per mansioni di “supporto all’attività di ricerca”, sclerotizzano la situazione: non solo è difficile accedere ai contratti ma, nominalmente almeno, si vede il proprio lavoro ridotto ad un’ “attività di supporto”. Di fronte a una situazione di questo tipo, e all’emergere di un malcontento sempre crescente, le strategie di espressione del proprio dissenso assumono prevalentemente due forme: quella della *voice* e quella della *exit*.

Il precariato in università è estremamente eterogeneo e coinvolge persone con età molto diverse tra di loro, che hanno situazioni familiari e di *back-ground* distinte. In generale però, più si è avanti con l’età e maggiormente è difficile riciclarsi sul mercato del lavoro. Altamente specializzati, e magari da diversi anni al servizio, pur in modo discontinuo, dell’università, i precari della ricerca e delle docenze sono infatti difficilmente collocabili, in modo particolare coloro che provengono dall’area delle scienze umane e sociali. Questa situazione finisce col rendere le strategie di *exit* spesso poco praticabili, o le limita alla ricerca di altre realtà accademiche, magari all’estero, in cui riposizionarsi.

La *voice* diviene dunque la forma di espressione più diffusa e facilmente attuabile del malcontento (per quanto anche questa non molto praticata), ma la sua efficacia sembra risentire, tra le altre cose, proprio dell’assenza di una reale minaccia di *exit*. Anche l’esercizio della *voice* tuttavia presenta alcuni limiti, legati in particolar modo alle norme che regolano la vita in accademia. Luogo di lavoro *sui generis*, dove il conflitto è spesso assorbito dalle dinamiche interne, in università il dissenso è tollerato ma normato e regolato da pratiche di controllo e forme espressive ormai ampiamente istituzionalizzate.

Un primo dispositivo di controllo è dato dalla coesione e unità interna della comunità accademica, unità che, seppur con numerose ombre, in determinate situazioni esiste e funziona da deterrente. Con questa precisazione, il dissenso è tollerato e persino incoraggiato, ma se non è percepito andar contro tale unità o contro gli interessi della comunità accademica, formata da tutti, precari e non: in questi casi, infatti, l’appartenenza a

una comunità di pratica, a un dipartimento, a un gruppo di ricerca, pur attraverso contratti precari, è invocata come elemento di deterrenza dell'espressione del malcontento. La *voice* precaria, in questo contesto, è dunque frenata dall' "assorbimento" del conflitto, che ne genera un forte contenimento. Un esempio di ciò è dato dalla dinamica che le proteste contro il Ddl Gelmini hanno assunto dall'autunno del 2008, periodo di inizio delle contestazioni, che vedevano allora un massiccio coinvolgimento della componente precaria. La partecipazione di questa si è viepiù affievolita man mano che, da una contrapposizione di principio e generale alla riforma, si è passati alla necessità di prender posizione su questioni puntuali, spesso molto specifiche, che comportavano anche uno scontro interno alla propria comunità di appartenenza. Ciò è accaduto in occasione delle iniziative di astensione dalle commissioni di esame e di Laurea, ad esempio, o dai bandi delle docenze a titolo gratuito. Di fronte alla difficoltà di passare da una *primary voice* a una espressione collettiva di dissenso, le rivendicazioni hanno naturalmente perso di vigore, anche a causa della novità che una "protesta corale" dei precari rappresenterebbe nel contesto accademico.

Esistono alcuni fenomeni che accompagnano l'espressione di *voice* da parte dei precari. L'interessamento da parte di alcuni individui alle condizioni contrattuali propria e dei propri pari e l'attività di *voice*, ne alterano la posizione nella comunità, dando origine a due processi contraddittori ma spesso contemporanei. Se, da un lato, questi vengono considerati negativamente da parte del resto del corpo docente, dall'altro lato essi acquisiscono una legittimità ad esprimersi e una riconoscibilità nella comunità dei pari e dei superiori proporzionale alla loro preparazione, credibilità e al loro impegno nell'esercizio della *voice*. Se si assume che il peso di quelle che Daniel Gaxie (1977) aveva già chiamato "ricompense della militanza" (prestigio, accumulazione di capitale sociale e visibilità) sia motivante, allora ci si aspetterebbe che l'onere della *voice* sia assunto da molte persone. Invece, la gestione della *voice* precaria resta un impegno con un costo molto alto: non a caso, è osservabile una continua composizione e ri-composizione dei gruppi di precari attivi nei coordinamenti di ateneo o di facoltà, a testimonianza del fatto che è preferibile un investimento nella qualità del proprio lavoro, nonché in "buona visibilità", relazioni e docenza (anche gratuita), rispetto a un investimento nel "sindacalismo precario".

Exit e *voice* sono spesso messe in contrapposizione poiché indicano la scelta di due percorsi alternativi: da un lato, vi è l'espressione del malcontento in seno all'istituzione universitaria, mentre dall'altro vi è la scelta di uscirne completamente, cercando impiego altrove. In realtà, nella pratica, le due strategie possono coincidere: può infatti succedere che ci si impegni per cambiare lo *status quo* tenendo però "un occhio aperto" sulle possibilità di uscita, o al contrario che una volta maturata la decisione di cambiare percorso si esprima con forza ancora maggiore il dissenso, senza temerne le conseguenze.

4.3. Reti orizzontali e reti verticali

La costruzione e l'individuazione di strategie di carriera e, più ottimisticamente, di uscita dal precariato passano anche per la capacità di tessere relazioni e reti che siano funzionali rispetto all'obiettivo che ci si prefigge. Il ruolo centrale delle reti nella costruzione delle carriere, ma anche nelle strategie di breve periodo con cui si affronta il precariato, è infatti un fenomeno da tempo noto. L'entrare a far parte di una rete può essere un'impresa difficile, che non si sottrae alla necessità di compiere delle scelte. Una prima opzione è circa la preferibilità delle reti di tipo verticale, "verso l'alto", che coinvolgono cioè professori e docenti superiori, oppure delle reti di tipo orizzontale, "verso i pari", che connettono invece persone con la medesima posizione professionale.

In passato, in un'università dove la "paternità accademica" era passaporto infallibile per la riuscita professionale, la scelta risultava quasi, diciamo, obbligata. Ancora oggi, pur in un contesto di molto mutato, le "reti verticali" restano una garanzia per il godimento di benefici legati alla carriera. In particolar modo, l'essere parte di "una scuola", l'essere allievo e discepolo fedele vuol dire imparare di più e meglio; inoltre, l'essere parte di un rapporto di tipo personale, professionale e affettivo insieme (non per forza costruito a fini strumentali) costituisce una "assicurazione" per il futuro.

Ciò è evidente nei discorsi dei precari stessi, che esplicitamente attribuiscono alla "paternità accademica" il valore di deterrente contro l'emarginazione, lavorativa o scientifica che sia. Gran parte del "potere baronale" risiede infatti nella capacità di controllo sull'incertezza che caratterizza la condizione lavorativa dei precari. Tale potere informale, fino a pochi anni fa, si concretizzava nel successo in un concorso da ricercatore; oggi, con i tagli e il blocco parziale del *turn over*, la situazione appare cambiata, e i meccanismi di controllo dell'incertezza ne risultano influenzati in due modi. Da un lato, la penuria di risorse dà origine all'idea che ormai solo una fortissima affiliazione possa garantire la minima speranza di ottenere una maggiore stabilità lavorativa. Dall'altro lato, la costante diminuzione dei posti di ruolo banditi sembra in qualche modo attenuare la rendita delle relazioni verticali, rivalutando per contro l'efficacia di quelle solidaristiche tra pari. Tali relazioni sembrano utili non solo a ricostruire il senso del proprio ruolo e della condizione precaria, ma anche in taluni casi ad accedere a risorse materiali e immateriali, di conoscenza e di tipo scientifico. Tuttavia, in un contesto accademico che è abituato a ragionare e a distribuire risorse per mezzo di affiliazioni e "cordate", le reti orizzontali tra precari solo raramente di rivelano un esperimento di successo, almeno nel campo del reperimento delle risorse economiche. L'impegno nella costruzione di ciascuno di questi tipi di rete, è bene sottolineare, non è da intendersi come esclusivo, e nella pratica appaiono rari i casi in cui relazioni verticali e orizzontali si rivelano incompatibili o in conflitto. Il loro ruolo appare piuttosto complementare: più adatte a garantire risorse e carriera le prime, essenziali per la costruzione di un ambiente di lavoro sereno e collaborativo le seconde.

Far parte di una rete, verticale od orizzontale che sia, comporta però anche vincoli e costi. L'affiliazione infatti non è "gratuita", rendendo così la scelta del "dove investire" un'operazione complessa, realizzabile solo considerando numerose variabili, tra cui anche la minaccia di sanzione. Ogni rete infatti funziona secondo regole precise, dettate e imposte

dagli attori centrali rispetto alle reti stesse, attori che sono in grado di esercitare più o meno esplicitamente una minaccia di emarginazione o esclusione. Tipico è il caso in cui l'ambito *membership* di una rete verticale si accompagna alla richiesta più o meno libera di svolgere mansioni amministrative od organizzative a titolo gratuito, richiesta che potrebbe anche non essere vissuta come un'opportunità di visibilità da parte del precario. Ma la minaccia di esclusione può altresì essere esercitata tra pari, come sanzione informale per atteggiamenti di opportunismo o *free-riding*. L'intensità della sanzione è in genere proporzionale alla condizione di incertezza in cui il sanzionatore e il sanzionato si trovano: in presenza di risorse scarse, i margini di tolleranza tendono a restringersi e la sanzione ad essere più pesante.

5. Conclusioni. Tre chiavi di lettura

Le dimensioni esplorate nei paragrafi precedenti mettono in luce tanto la varietà delle scelte e delle strategie individuali, quanto la complessità dei fattori che le influenzano, evidenziando l'inconsistenza degli stereotipi proposti in apertura. Lontani sia dall'immagine degli imprenditori di se stessi, sia da quella delle vittime inermi, i precari godono dunque di "libertà condizionata" e sono inseriti in percorsi a ostacoli, in cui costruire la propria carriera utilizzando le risorse a disposizione a fronte di forti vincoli di contesto. Proprio per effetto della moltiplicazione dei percorsi possibili, gli idealtipi dell'imprenditore di se stesso e della vittima inerme appaiono complementari e non mutualmente esclusivi, rendendo impossibile identificare una delle due figure come prevalente.

Come leggere e "mettere ordine", dunque, nella varietà dei percorsi individuali? In conclusione di questo capitolo richiameremo tre metafore, spesso compresenti, utili a riassumere quanto fin qui emerso, che costituiscono strumenti adatti a interpretare le strategie dei precari, o "lenti" attraverso cui guardare ai comportamenti dei singoli.

La prima immagine che emerge è quella dell'università come mercato. In molti casi le scelte dei lavoratori precari possono essere lette alla luce di dinamiche di scambio. In quest'ottica, la rinuncia a parte dei propri diritti può essere vista come mezzo per ottenere benefici futuri o compiacere qualcuno; similmente, costruire rapporti e legami forti può essere lo strumento per accedere a risorse. Il lavoro gratuito o mal retribuito può inoltre assumere il valore di un investimento sulla propria carriera attraverso l'acquisizione dei titoli necessari. Pur rappresentando spesso la parte più debole, il precario può in molti casi essere visto come un attore coinvolto in qualche forma di transazione, in cui cerca di ottenere il massimo profitto dalle risorse di cui dispone.

La seconda immagine è quella dell'università come sistema gerarchico, dove dominano dinamiche di autorità e potere, spesso riconducibili alla sfera del controllo informale più che a quello formale, come abbiamo più volte evidenziato nel corso del capitolo. La debolezza della posizione professionale in quest'ottica diventa l'elemento chiave che rende i precari controllabili e ricattabili, e dunque soggetti a logiche di tipo impositivo. Pur fortemente limitata, permane la dimensione della scelta di sottostare a una forma di potere, ma essa non assume tanto il carattere dell'investimento, quanto piuttosto quello di un "male necessario"

ad evitare l'esclusione, a cui sottostare in assenza di reali alternative: un prezzo da pagare per essere parte del sistema.

La terza e ultima immagine è quella dell'università come comunità. Questa metafora offre una chiave di lettura dei comportamenti individuali fondata sia su un'adesione valoriale all'università come istituzione, ma anche sulla presenza di legami forti di fiducia, stima e affetto. In quest'ottica le scelte dei singoli non appaiono né calcolate né imposte, ma prese sulla base di un'affiliazione forte, nell'interesse di un gruppo di riferimento o per effetto del consiglio di qualcuno che non si percepisce come controparte o come superiore, ma come membro dello stesso gruppo, a cui si attribuisce la massima fiducia.

Le chiavi di lettura offerte da ciascuno dei tre modelli appaiono plausibili e descrivono dinamiche che sono sicuramente riscontrabili alla prova dei fatti. Nelle loro differenze e nelle loro interazioni risiede la complessità e la varietà delle traiettorie individuali, che non possono, una volta di più, essere ricondotte a stereotipi o visioni semplificate.

Bibliografia

- Adler, P.S. (2001) *Market, Hierarchy, and Trust: The Knowledge Economy and the Future of Capitalism*, «Organization Science», vol. 12, n. 2, pp. 215-234.
- Archer, M.S. (2004) *Being Human. The Problem of Agency*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Bianco, M.L., Ceravolo, F. (2007) *Razionalità locali. Sociologia dei giovani adulti torinesi*, Torino, Edizioni Fondazione Giovanni Agnelli.
- Bonazzi, G. (2002) *Come studiare le organizzazioni*, Bologna, Il Mulino.
- Busso, S., Rivetti, P. (2011) *(Sopra)vivere da precari in università*, in B. Maida (a cura di), *Senti che bel rumore. Un anno di lotta per l'università pubblica*, Torino, aAccademia University Press.
- Collini, S. (2012), *What are Universities for?*, Londra, Penguin Books.
- Crozier, M. (1963) *Le phenomene bureaucratique*, Parigi, Seuil.
- Dal Lago, A. (1999) *Non persone. L'esclusione dei migranti in una società globale*, Milano, Feltrinelli.
- De Leonardis, O. (2001) *Le Istituzioni. Come e perchè parlarne*, Roma, Carocci.
- Elster, J. (1993) *Come si studia la società*, Bologna, Il Mulino (ed. or. 1989).
- Frenkel, S. et al. (1999) *On the front line. Organization of work in the information Economy*, Ithaca-Londra, Cornell University Press/ILR Press.
- Friedberg, E., Crozier, M. (1994) *Attore sociale e sistema. Sociologia dell'azione organizzativa*, Milano, ETAS.
- Gallino, L. (2007) *Il lavoro non è una merce*, Roma-Bari, Laterza.
- Gaxie, D. (1977) *Économie des partis et rétribution du militantisme*, «Revue française de science politique», vol. 27, n. 1, pp. 123-154.
- Giddens, A. (1984) *The constitution of society. Outline of the theory of Structuration*, Cambridge, Polity Press.
- Gold, R.L. (1958) *Roles in Sociological Field Observations*, «Social Forces», n. 36, pp. 217-223.
- Jepperson, R. (1991) *Institutions, Institutional effects and Institutionalism*, in W.W. Powell, P.J. DiMaggio (a cura di), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, The University of Chicago Press.
- March, J.G., Olsen J.P. (1989), *Rediscovering Institutions: The Organizational Basis of Politics*, New York, Free Press.
- Meyer, J.W., Rowan B. (2000) *Le organizzazioni istituzionalizzate. La struttura formale come mito e cerimonia*

- (ed. or. 1977), in W.W Powell, P.J. DiMaggio (a cura di), *Il neoinstituzionalismo nell'analisi organizzativa*, Torino, Edizioni di Comunità.
- Mintzburgh, H. (1979) *The Structuring of Organisations*, New York, Englewood Cliffs.
- Parker, M., Jary D. (1995) *The McUniversity: Organization, management and academic subjectivity*, «Organization», vol. 2, n. 2, pp. 319-338.
- Pichierri, A. (2005) *Introduzione alla sociologia dell'organizzazione*, Roma-Bari, Laterza.
- Powell W.W., DiMaggio, P.J. (1991) (a cura di), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Reyneri, E. (2010) *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Selznick, P. (1948) *Foundations of the Theory of Organization*, «American Sociological Review», n. 1, pp. 25-35.
- Sen, A. (2000) *La disegualianza. Un riesame critico*, Bologna, Il Mulino.
- Wenger, E. (1998) *Communities of practice: learning, meanings, and identity*, New York, Cambridge University Press.
- Willmott, H. (1994) *Bringing agency (back) into organizations analysis. Responding the crisis of (post)modernity*, in J. Hassard (a cura di), *Towards a new theory of organization*, Londra-New York, Routledge.