

Una breve sintesi de

“L’UOMO FLESSIBILE” di Richard Sennett

di Manuela Galassi

Si parla tanto di “**capitalismo flessibile**”, ma non sempre si dice cosa sia davvero, come agisca sulle concrete esperienze dei singoli e quanto influisca sulle biografie.

Flessibilità, mobilità, rischio sono i fattori centrali del cambiamento nello scenario lavorativo contemporaneo. Finisce l’assistenzialismo, la burocrazia si riduce, l’economia si fa più dinamica e la vita personale ne risente.

Non esistono più stabilità e fedeltà all’azienda, che erano la forza del vecchio capitalismo; ora valgono incertezza, perenne innovazione, frenetico avvicinarsi di personale, ma non per questo scompaiono le forme di potere e controllo né le disuguaglianze nelle opportunità.

Questo provoca nei lavoratori comuni senso di fallimento per l’incapacità di rispondere adeguatamente alle nuove sfide, mina alle radici la percezione di continuità dell’esistenza e della tradizione, erode l’integrità dell’io.

Si manifesta una progressiva corrosione del carattere, le cui caratteristiche di stabilità, durata e permanenza sono in contrasto con la dinamicità, frammentarietà e mutevolezza del capitalismo flessibile.

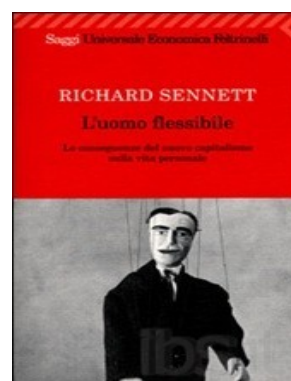
CAP. I – Alla deriva

Enrico padre di **Rico**

Enrico, figlio del vecchio capitalismo

Rico, figlio del nuovo capitalismo

Enrico - tempo lineare e narrativo



Il suo lavoro aveva uno scopo unico e a lunga scadenza: il bene della sua famiglia.

Linearità del tempo delle loro vite: anni e anni passati su un lavoro in cui raramente un giorno era diverso dall’altro. E in questo tempo lineare i risultati erano cumulativi.

Tempo: unica risorsa liberamente disponibile

Gabbia d’acciaio: una struttura burocratica in grado di razionalizzarne l’uso

La sua vita era una narrazione lineare la quale passo dopo passo gli permetteva di sviluppare un senso di autostima

Sogno americano di mobilità dei figli verso l'alto

Rico

I giovani in ascesa lungo la scala sociale a volte mostrano di vergognarsi per l'accento operaio e per la scarsa istruzione dei genitori ma soprattutto si sentono soffocati dalla continua attenzione al centesimo e dall'idea che i conti con il tempo si debbano fare a piccoli passi – **questi figli fortunati vogliono muoversi con meno vincoli**

Rico aveva realizzato il sogno di promozione sociale che era stato di suo padre, ma aveva completamente rifiutato il suo modo di vivere. Rico disprezza i "servitori a tempo" e le altre persone al riparo della corazza burocratica e crede sia importante essere aperti al cambiamento e disposti a correre rischi.

Rico teme che le azioni da intraprendere e il modo di comportarsi necessari per sopravvivere nell'economia moderna abbiano spinto alla deriva la sua vita interiore e le sue emozioni

Come Enrico, Rico ritiene che il lavoro sia il suo modo per servire la famiglia ma ha scoperto che le esigenze del lavoro sono in conflitto con quello che dovrebbe essere lo scopo di tutto e lo preoccupa la mancanza di una disciplina etica. Vorrebbe che i figli seguissero un modello più risoluto e determinato e più di tutto gli dispiace non poter dare ai figli il succo della sua vita lavorativa come esempio di comportamento morale. → **Le qualità richieste dal lavoro è quelle richieste dalla morale non sono le stesse.**

Rico è preoccupato all'idea che i suoi figli possano andare eticamente ed emotivamente alla deriva e riconosce che la famiglia dovrebbe mettere in risalto l'importanza non delle virtù camaleontiche della nuova economia, ma gli obblighi formali, l'affidabilità, la dedizione e tensione verso uno scopo tutte virtù a lungo termine → Afferma valori senza tempo (dedizione tensione verso uno scopo fedeltà); **Rico si ritrova in una pura affermazione di valori**

Il mercato è guidato dai consumatori i cui gusti non sono sempre gli stessi ma variano; si crede che rapidi ritorni economici possano essere generati soprattutto grazie a rapidi cambiamenti aziendali.

Le organizzazioni non sono più a piramide ma a rete e le promozioni e i licenziamenti non sono più basati su regole chiare e costanti e nemmeno le mansioni – la rete ridefinisce costantemente la sua struttura

Il tempo lungo e narrativo sperimentato da Enrico che scorre lungo canali ben precisi è diventato un handicap

"Basta col tempo lungo" non fa nascere la fiducia che si crea reciprocamente solo nel lungo periodo

Le moderne reti organizzative sono caratterizzate da "forza dei legami deboli"

IL DISTACCO E LA COOPERAZIONE SUPERFICIALE SONO PIU' ADATTI A MUOVERSI NELLA REALTA' CORRENTE RISPETTO AL COMPORTAMENTO BASATO SUI VALORI DELLA LEALTA' E DEL SERVIZIO

Le condizioni della nuova economia si alimentano di esperienze che vanno alla deriva nel tempo da un posto all'altro

SPERIMENTARE IL TEMPO SCOLLEGATO METTE A RISCHIO LA CAPACITA' DELLE PERSONE DI TRASFORMARE LE PROPRIE PERSONALITA' IN NARRAZIONI CONTINUE

CORROSIONE DELLA PERSONALITA' E' UNA CONSEGUENZA INEVITABILE DEL NOSTRO TEMPO.

Cap. II – Routine

La società moderna è in rivolta contro la routine, contro il tempo burocratico che può paralizzare il lavoro, il governo o qualunque istituzione

A metà del 700 si riteneva che la routine potesse portare in due direzioni: una fruttuosa e positiva (Diderot "Enciclopedia") e l'altra negativa (Smith "Ricchezza delle nazioni")

Diderot riteneva che la routine potesse essere un insostenibile mezzo di apprendimento Smith riteneva che la routine uccidesse lo spirito.

DIDEROT (Evoluzione ordinata - Fraternità - Serenità)

Scopo sia delle immagini sia del testo era quello di esaltare l'intrinseca dignità del lavoro

Il segreto dell'ordine industriale era nella precisione delle sue routine. L'Anglee è una fabbrica in cui tutto ha un posto preciso e tutti sanno cosa fare

Riteneva che la routine fosse in costante evoluzione: *"l'esistenza di un ritmo del lavoro significa che ripetendo una particolare operazione scopriamo come accelerare e rallentare i passaggi fare variazioni giocare con i materiali e sviluppare nuove tecniche proprio come un musicista impara a gestire il tempo eseguendo un brano quindi grazie alla ripetizione e al ritmo i lavoratori possono raggiungere nel loro compito l'unità del braccio e della mente"*.

Questo per lui è un ideale che vuole renderlo convincente utilizzando prove visive e sottili (uguaglianza e fraternità facce serene dei lavoratori – le persone lavorando si mettono in pace con se stesse lavorare è l'unico modo per rendere tollerabile la vita) e riteneva soprattutto che attraverso la routine gli uomini potessero assumere il controllo della loro vita e contemporaneamente calmarsi.

Diderot non credeva che il lavoro di routine fosse degradante al contrario pensava che la routine creasse narrazioni man mano che le regole e i ritmi del lavoro si evolvevano

SMITH

La Routine uccide lo spirito

Fabbrica di spilli - anche lui afferma che il successo di questa fabbrica sia attribuibile alla routine ossia al ripetersi delle stesse mansioni ma lui ammette che a livello degli individui questo è disastroso e avrebbe costretto gli individui a passare giornate noiose e tutte uguali istupidendoli; per colpa della routine gli uomini perdono il controllo sui propri sforzi e ciò significa la morte intellettuale *"Un uomo che spende tutta la sua vita compiendo poche semplici operazioni in genere diviene tanto stupido e ignorante quanto può esserlo una creatura umana"*

Ritiene che la personalità sia plasmata dalla storia e dalle sue imprevedibili evoluzioni - la routine non lascia spazio alla evoluzione quindi per sviluppare la personalità bisogna uscire dalla routine.

Simpatia = sentimento morale spontaneo – la routine riduce la spontaneità quindi la simpatia (Teoria dei Sentimenti morali)

I timori nutriti da Smith e da Marx nei confronti del tempo della routine nel nostro secolo si sono concretizzati nel fenomeno chiamato "Fordismo".

Stearling Bunnell → "Gli uomini da due soldi hanno bisogno di apparecchiature costose mentre gli uomini molto abili hanno bisogno di poco, oltre alla loro cassetta degli attrezzi"

Taylor → studi sui movimenti e sui tempi di lavorazione trattava persone come cavie per i suoi calcoli sul tempo di realizzazione della tale operazione.

Sul lavoro l'essere stupido e ignorante di Smith diventava depresso e quindi diminuiva la produttività.

Il culmine si ebbe con la fabbrica di Willow Run della General Motors un colosso che funzionava attraverso regole ben precise e ben organizzata la quale operava su tre basi: la logica della dimensione, la logica del tempo metrico (Taylor), la logica della gerarchia.

LA ROUTINE PUO' INDEBOLIRE MA ANCHE PROTEGGERE PUO' SMONTARE IL LAVORO MA ANCHE COMPORRE UNA VITA

Cap. III - Flessibilità

La Flessibilità con tutti i rischi e le incertezze che implica può davvero porre rimedio ai mali che combatte?

Oggi la società sta creando dei modi per distruggere i mali della routine creando istituzioni più flessibili;

Per Mill il comportamento flessibile porta alla libertà personale: ci immaginiamo che essere aperti al cambiamento essere flessibili sia una qualità indispensabile per agire liberamente in quanto gli esseri umani sono liberi proprio perché sono capaci di cambiare

La rivolta contro la routine burocratica e la ricerca di flessibilità ha prodotto nuove strutture di potere e di controllo piuttosto che creare le condizioni per la nostra libertà.

Il sistema di potere implicito nelle forme moderne di flessibilità consiste di tre elementi: reinvenzione discontinua delle istituzioni, specializzazione flessibile della produzione, concentrazione di potere senza centralizzazione

Ma quali conseguenze individuali hanno questi elementi?

Per reinvenzione discontinua delle istituzioni: il termine più noto per definire tale pratiche é "reengineering" (=ristrutturazione) e il loro aspetto più evidente è la riduzione di posti di lavoro ossia il downsizing il quale ha un rapporto diretto con la crescita della disuguaglianza sociale (molti sforzi di reengineering falliscono → con la flessibilità si ha la fine del capitalismo organizzato) (attraverso lo studio su aziende che hanno effettuato il downsizing si è scoperto che questo non produce né un aumento di produttività né un aumento dei profitti perché il personale rimasto perde sicurezza e aspetta solo il prossimo calo di personale) – il PIL (indice specifico di crescita) ci mostra che era più elevato con i dinosauri burocratici MA le imprese che attuano downsizing aumentano le proprie quotazioni azionarie perché i mercati apprezzano le ristrutturazione anche per rottura dei contratti impliciti

Specializzazione flessibile della produzione: derivante dalla sempre più volubile domanda dei consumatori – le aziende cercano nicchie di mercato per occuparle temporaneamente tutte assieme piuttosto che farsi la guerra - "Ci si adatta ai cambiamenti costanti piuttosto che cercare di controllarli" – la caratteristica di questo nuovo processo produttivo è lasciare che il mercato esterno determini la struttura aziendale interna –

Ma i governi cosa fanno di fronte a questa flessibilità lasciano che questa spezzi i propri cittadini? Le economie dei paesi più avanzati sono state divise in modelli "Renani" e "Anglosassoni" in base al modo di comportarsi di fronte a questi mutamenti dovuti dalla ricerca di flessibilità

I regimi renani pongono un freno ai cambiamenti quando i loro cittadini più svantaggiati si trovano in difficoltà mentre il regime angloamericano è più propenso a cambiare l'organizzazione e le pratiche del lavoro anche se i deboli ne potrebbero risentire

I risultati sono per i regimi renani aumento di disoccupazione e per i regimi angloamericani l'aumento della disuguaglianza salariale

“Il Male che tolleriamo è il bene che desideriamo”

Concentrazione di potere senza centralizzazione: le isole del lavoro circondano un continente di potere – la struttura rimane intatta nelle forze che spingono gli individui o le unità verso determinati scopi quello che viene lasciata libera è solo la scelta dei modi per raggiungere gli obiettivi fissati dall’alto. Questo è il modo per trasmettere gli ordini in una struttura moderna a rete e non a piramide; ora il controllo dall’alto non solo è saldo ma è anche privo di un volto.

Un modo per capire come questi tre elementi si combinino tra di loro è rappresentato dall’organizzazione del tempo sul luogo di lavoro il cosiddetto **“tempo flessibile”** il quale anche se sembra promettere una maggiore libertà fa invece parte di un nuovo sistema di controllo

Il tempo della flessibilità è il tempo di un nuovo potere conduce al disordine non alla libertà da vincoli

Bill Gates è l’epitome del magnate flessibile: mancanza di attaccamento temporale, tolleranza verso la frammentazione

La capacità di abbandonare il passato e la fiducia in se stessi necessaria per accettare la frammentazione queste sono le caratteristiche dell’uomo di successo di Davos

IL POTERE FLESSIBILE CORRODE LA PERSONALITA’ DEI DIPENDENTI NORMALI CHE CERCANO DI OBBEDIRE ALLE SUE REGOLE GLI IMPRENDITORI STANNO BENISSIMO (uomo di Davos)

Rico ha ricavato sofferenze emotive dallo spiazzamento sociale dovuto al suo successo.

Cap. IV – Illeggibilità

La panetteria legava assieme i lavoratori e li rendeva consapevoli di sé.

Il lavoro era sporco e molto duro soprattutto perché era effettuato di notte e quindi vedevano la famiglia di rado ma la solidarietà etnica dovuta al fatto di essere greci rendeva possibile la loro solidarietà in questo lavoro difficile; un bravo lavoratore voleva dire un “bravo greco”.

Non essere un bravo greco era un potente strumento per far vergognare gli altri e quindi per disciplinare il lavoro. La personalità dei singoli si esprimeva comportandosi onorevolmente sul posto di lavoro lavorando in cooperazione e in modo leale con gli altri fornai perché appartenevano alla stessa comunità.

Oggi la panetteria opera secondo i principi della specializzazione flessibile grazie a macchinari sofisticatissimi e convertibili, è poliglotta, non più solo personale maschile e opera con tempi di lavoro flessibili e il caporeparto visti i pregiudizi che regnavano prima è una persona di colore.

Dal punto di vista operativo tutto è perfettamente chiaro dal punto di vista emotivo tutto è illeggibile le persone si sentono sminuite

I fornai non sanno più come fare il pane, il lavoro è lasciato alle macchine e loro spingono solo dei pulsanti, per loro il lavoro non è leggibile nel senso che non possono capire ciò che stanno facendo. Questi lavoratori *hanno deboli identità lavorative* questa nuova generazione è *indifferente ai singoli lavori*.

In una situazione di crisi i lavoratori ritenuti privi di ogni qualifica fanno funzionare il cervello e dispiegano tutta una serie di talenti improvvisati per sistemare le cose anche i fornai sentivano questa spinta ma erano bloccati dalla tecnologia

Le macchine di oggi sono molto più intelligenti rispetto a quelle del vecchio capitalismo e questo può portare a nuovi estremi l’incubo smithiano

Come qualunque attività mentale l’intelligenza nell’uso delle macchine si sviluppa poco quando

è operativa piuttosto che riflessiva e autocritica.

Il lavoro è superficiale perché ci manca la conoscenza di quello che stiamo facendo

La flessibilità crea differenze tra la superficie e il profondo e i sudditi più deboli del regime flessibile sono costretti a rimanere sulla superficie e questo fa anche in modo che non si formi una identità lavorativa

Associazione della flessibilità e fluidità (adattabilità) con la superficialità.

Cap. V – Rischi

Nel regime flessibile le difficoltà si cristallizzano in un atto preciso quello di assumersi dei rischi

Rose era arrivata ad un punto della sua vita in cui si pensa che se non si fa qualcosa di nuovo la propria vita continuerà a peggiorare e quindi meglio la partenza anche se ignoto l'arrivo

Agenzia pubblicitaria specializzata nella promozione su riviste patinate di bevande alcoliche

Le persone che fanno parte di questo mondo fatto di immagine sono sempre in giro devono farsi conoscere e sono tutti vestiti uguali

“non si fanno troppi soldi alle dipendenze degli altri”

“non avevo più la forza di resistere”

“il trucco consiste nell'evitare che qualcosa ti rimanga attaccato”

“i fallimenti di una persona contano meno dei contatti e della capacità di mantenerli”

“mi fecero capire che potevano pagarmi e buttarmi fuori in qualunque momento”

“avevo l'impressione di non andare da nessuna parte semplicemente non capivo come stessero le cose”

“la gente di mezza età viene trattata come un calzino vecchio e l'esperienza accumulata viene ritenuta quasi irrilevante”

“ero depressa per il solo fatto di fare qualcosa di nuovo”

“si riparte sempre da zero ogni giorno bisogna dimostrare le proprie qualità”

“Immagino che sia stato uno sbaglio però avevo bisogno di farlo”

Il rischio sta per diventare una necessità quotidiana di massa

Il lavoro è paragonato ad una pianta in crescita la quale necessita continuamente di essere travasata da un vaso all'altro e il lavoratore come ad un giardiniere. La stessa instabilità delle organizzazioni flessibili impone ai lavoratori di trapiantare il proprio lavoro cioè di correre dei rischi.

REGRESSIONE ALLA MEDIA: qualunque scommessa fortunata sull'esito di un lancio di dadi non aumenta le possibilità di avere un altro esito fortunato ma piuttosto regredisce a una media indifferenziata; il tiro successivo potrebbe essere sia buono sia cattivo. Il presente immediato è governato dal cieco caso - IN TUTTI I RISCHI E' IMPLICITA LA REGRESSIONE ALLA MEDIA

Correre dei rischi: una situazione del genere è intrinsecamente più deprimente che promettente; ha fortuna nell'affrontare i rischi chi si trova a proprio agio nell'ambiguità e nell'incertezza

Spostamenti laterali ambigui – perdite in retrospettiva – esiti salariali imprevedibili = la

mobilità occupazionale nelle società contemporanee rappresenta spesso un processo illeggibile

Ma se la gente non sa quali potranno essere le conseguenze di uno spostamento perché se ne assume il rischio? I mancati spostamenti sono presi come dei fallimenti la stabilità viene vista come una morte in vita (forno) La destinazione è meno importante dell'atto di partire

Nella vita reale il rischio viene affrontato in modo più elementare per la paura di perdere le occasioni in una società dinamica chi è passivo si trova nei guai.

Stima eccessiva delle proprie capacità da parte della maggior parte della gente: si sopravvaluta le possibilità di guadagno e si sottovalutano quelle di perdita

Correre dei rischi è una prova di carattere il non fare nulla è visto più come un atteggiamento dettato dalla passività che dalla prudenza

La Flessibilità sta alla giovinezza come la vecchiaia alla rigidità – l'esperienza non genera rispetto nei giovani

Il nuovo ordine nega che il mero scorrere del tempo necessario ad accumulare capacità faccia guadagnare a una persona posizioni e diritti cioè valore nel senso materiale del termine. Tali pretese basate sul trascorre del tempo sono invece considerate un altro lato negativo del vecchio sistema burocratico in cui i diritti di anzianità congelavano le istituzioni; il nuovo regime si concentra sulle capacità immediate.

Cap. VI – L'etica lavorativa

Oscar Wilde → "Ogni arte è insieme superficie e simbolo. Coloro che scendono sotto la superficie lo fanno a loro rischio".

Una delle cause di questa superficialità nociva è la destrutturazione del tempo. La gente sente la mancanza di rapporti umani stabili e di obiettivi a lungo termine; tutti gli individui trattati nel libro cercano di recuperare la profondità del tempo al di sotto della superficie magari anche solo attraverso il proprio disagio e la propria ansia nei confronti del presente. L'etica lavorativa è oggi l'arena dove la profondità delle esperienze viene messa maggiormente in discussione (etica lavorativa: insegna a essere disciplinati nell'uso del proprio tempo ed ad attribuire valore agli obiettivi di lungo periodo)

L'etica lavorativa così come l'abbiamo sempre intesa dipende dall'esistenza di istituzioni abbastanza stabili e non da datori di lavoro il cui unico scopo è quello di vendere tutto e al più presto e poi spostarsi.

La serietà della vecchia etica lavorativa caricava un grosso peso sull'io dei lavoratori rimandando al futuro la loro soddisfazione e questo poteva diventare una pratica autodistruttiva.

La moderna etica lavorativa si basa sul lavoro di gruppo; esalta la ricettività nei confronti degli altri, richiede talenti soft come quello di saper ascoltare gli altri e disponibilità a collaborare e soprattutto l'adattabilità alle circostanze. Il lavoro di gruppo è l'etica lavorativa adatta ad un'economia flessibile. **Una simile etica rimane sulla superficie dell'esperienza.**

Pico della Mirandola → Homo faber → creatore di se stesso → il nostro compito è quello di creare e la creazione più importante è il dare forma alle storie delle nostre stesse vite.

Disciplinare l'uso del proprio tempo è una virtù ma cercare di progettare le proprie esperienze è un peccato di superbia (religione)

Ascesi intramondana = privilegia il risparmio rispetto alla spesa incoraggia la trasformazione in routine delle attività quotidiane e ha timore del piacere. (atto di autodisciplina e di negazione di sé)

Uomo motivato internamente = teso a dimostrare il proprio valore morale attraverso il lavoro, è intensamente competitivo ma non può godersi ciò che ottiene; la storia della sua vita diventa un'infinita ricerca di riconoscimento da parte degli altri di se stesso e anche se questi lo lodassero lui avrebbe paura ad accettare questo elogio perché ciò significherebbe accettare sé stessi

I gruppi hanno la tendenza a restare uniti limitandosi a sfiorare la superficie delle cose; la condivisione degli aspetti superficiali mantiene la gente unita evitando le domande difficili e personali che possono creare divisioni.

Da uno studio sulle "attitudini utili" a lavorare in un'economia flessibile prodotto in America risulta che queste siano: le competenze verbali e matematiche di base, la capacità di rapportarsi alla tecnologia, la capacità di ascolto e insegnamento e le arti che facilitano il lavoro di squadra ed inoltre il distacco ossia la capacità di potersi allontanare dalle relazioni stabilite e decidere in che modo potrebbero essere cambiate

A contare è solo la partita in corso ad ogni nuova partita si ricomincia da zero (è lo stesso che affermare che l'anzianità conta sempre meno) – il capo diventa un "leader" il quale è più un collega che un capo – i lavoratori diventano degli attori ad ogni gruppo di lavoro corrisponde una diversa faccia adatta a quel gruppo (**Maschere di cooperazione**)

Tutto ricade sulle spalle dei giocatori i dirigenti sono solo allenatori - Il gruppo è responsabile collettivamente degli sforzi individuali

"la pressione dei colleghi che facevano parte della sua squadra sostituiva lo schiocco della frusta dei padroni; la finzione della cooperazione tra dipendenti era posta al servizio dell'incessante spinta aziendale verso una maggiore produttività"

Nell'ambiente superficiale creato dal gruppo di lavoro è presente il potere ma non l'autorità

Il buon lavoratore di gruppo non si lamenta. Chiedere aumenti di stipendio è una mancanza di cooperazione e c'è solo da vergognarsene

Il Dirigente che dichiara che siamo tutti vittime del tempo e delle circostanze è il più astuto dei personaggi del libro; quest'uomo furbamente ha padroneggiato l'arte di gestire il potere senza esserne ritenuto responsabile.

UOMO IRONICO = colui che non è mai del tutto capace di prendersi sul serio perché è consapevole che le parole con cui si auto descrive sono destinate a cambiare; chi è sempre cosciente della contingenza e fragilità del suo vocabolario decisivo e quindi di se stesso

Una visione ironica di se stessi è la logica conseguenza della vita nel tempo della flessibilità senza standard di autorità e di responsabilità.

I cambiamenti irreversibili e le attività molteplici e frammentate possono anche essere l'habitat naturale per i signori del nuovo regime come i componenti della corte di Davos ma disorientano i servi.

Cap. VII – Fallimento

Un mercato in cui il vincitore prende tutto si presenta come una struttura competitiva che predispone al fallimento un gran numero di persone capaci.

Al tempo di Lippmann e quindi del vecchio capitalismo l'antidoto al fallimento era costituito, secondo lui, dal **costruirsi una strada ben fatta ossia una carriera** – desiderio di uno status garantito da una carriera – Padronanza significa sostituire intenzioni consapevoli a desideri inconsapevoli

Ma è ancora possibile al tempo del capitalismo flessibile?

I licenziati dell'IBM hanno trovato nel loro fallimento una rivelazione sulla carriera da seguire Tentativo degli ingegneri di dare una spiegazione a quello che era successo in 3 fasi: 1) tradimento dell'azienda 2) lavoro portato via dagli stranieri 3) coscienza di non aver preso al volo l'occasione giusta di non aver rischiato

Concentrarsi sui nemici interni o esterni non dava ai programmatori nessuna dignità professionale; gli ingegneri divenivano agenti passivi governati da forze globali

Il terzo stadio restituì ai programmatori parte del loro senso di integrità professionale ma a un prezzo molto elevato e finalmente arrivò il discorso sulle carriere – avevano seguito un programma di **carriere che non erano stati loro a creare**

La rassegnazione è il riconoscimento del peso della realtà oggettiva

Un io flessibile, un collage di frammenti sottoposti a un incessante divenire sempre aperto a nuove esperienze: sono proprio queste le condizioni psicologiche più adatte al lavoro a breve termine alle istituzioni flessibili e alla costante assunzione di rischi.

Nel presente flessibile e frammentato risulta possibile creare narrazioni coerenti solo a proposito di ciò che è già successo e impossibile creare narrazioni predittive su ciò che accadrà

Cap. VIII – Il pronome pericoloso

Il luogo è una nozione geografica una collocazione per politici se si parla di comunità evochiamo invece la dimensione sociale e personale del luogo. Un luogo diventa una comunità quando usiamo il pronome noi.

Una delle conseguenze involontarie del capitalismo contemporaneo è quello di aver rafforzato il valore dei luoghi di aver creato un desiderio di comunità.

Le incertezze create dalla flessibilità l'assenza di una fiducia e di una dedizione che abbiano radici profonde, la superficialità del lavoro di gruppo e soprattutto lo spettro di non riuscire a diventare qualcuno nel mondo di non costruirsi attraverso il proprio lavoro: tutte queste condizioni spingono la gente a cercare attaccamento e profondità da qualche altra parte.

Oggi nel nuovo regime temporale l'uso del noi è diventato un atto di autoprotezione

I sociologi che si occupano delle dispute e dei confronti non credono che il conflitto verbale prolungato sia una cosa incivile rappresenta invece una base più realistica per i collegamenti tra persone con potere diverso o con interessi divergenti. La gente è legata più dal conflitto che dal consenso verbale: la scena del conflitto diventa una comunità nel senso che la gente impara in che modo ascoltare e rispondere agli altri nel momento stesso in cui comprende con maggiore chiarezza che cosa li differenzia

E' difficile impegnarsi in conflitti comuni se il nostro antagonista dichiara che siamo tutti vittime del tempo e delle circostanze manca l'Altro e così ci ritroviamo senza legami

Fiducia Responsabilità reciproca e Dedizione sono tutte parole di cui si è appropriato il cosiddetto comunitarismo il quale vuole rinforzare le norme morali e richiedere agli individui di sacrificarsi per gli altri promettendo che se la gente obbedisce a norme comuni troverà una forza reciproca e una compiutezza emotiva impossibili da sperimentare singolarmente – questo movimento sbaglia nel temere che i vincoli sociali siano minacciati quando in una comunità si creano dei conflitti.