

INTRODUZIONE

# Premesse e promesse del postfordismo

Annalisa Tonarelli

## 1. Oltre il fordismo

La transizione al postfordismo si è aperta con gli anni Settanta del secolo scorso e continua, pur diluita e trasformata, a proiettarsi nel tempo presente. Affermatosi con l'entrata in crisi del modello fordista di produzione e di regolazione sociale, ciò che identifichiamo comunemente con il termine postfordismo, comprende un insieme di aspetti economici, ma anche culturali e sociali, che, per quanto riguarda il lavoro, si pongono in un rapporto alternato di continuità e rottura con il passato. Secondo le interpretazioni prevalenti che ne sono state date, il prefisso post non indica tanto una frattura netta, una negazione totale di quanto c'era prima in vista di un qualcosa di totalmente altro, ma piuttosto un processo in cui il nuovo tende a intrecciarsi con il vecchio senza fratture nette ma con una generale, profonda, revisione, di quegli aspetti che meno si conciliavano con le mutate esigenze imposte dalla fase recessiva che si apre con gli anni Settanta e con la globalizzazione dei mercati.

In questa prospettiva le trasformazioni che si sono innescate con la fase postfordista hanno interessato una pluralità di ambiti tra loro estremamente intrecciati: l'organizzazione del lavoro, ed in particolare il passaggio dalla grande fabbrica verticalmente integrata al modello dell'impresa snella; la gestione della manodopera improntata alla polivalenza, all'autonomia e alla responsabilità; la composizione settoriale della domanda di lavoro con una crescita e una diversificazione dei servizi; la trasformazione dei rapporti di lavoro caratterizzati da

Annalisa Tonarelli, University of Florence, Italy, [annalisa.tonarelli@unifi.it](mailto:annalisa.tonarelli@unifi.it), 0000-0002-9565-6453

Referee List (DOI 10.36253/fup\_referee\_list)

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup\_best\_practice)

Annalisa Tonarelli, *Premesse e promesse del postfordismo*, © Author(s), CC BY 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0319-7.111, in Giovanni Mari, Francesco Ammannati, Stefano Brogi, Tiziana Faitini, Arianna Fermani, Francesco Seghezzi, Annalisa Tonarelli (edited by), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, pp. 953-964, 2024, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0319-7, DOI 10.36253/979-12-215-0319-7

una riduzione del salario indiretto, la flessibilità dei contratti, la dissoluzione dei confini della giornata lavorativa; un nuovo patto sociale contraddistinto dal passaggio dai diritti generalizzati della società salariale a forme parziali e individualizzate di protezione.

Più in generale, i lavoratori fordisti potevano vedere la loro attività professionale come confinata in una sfera circoscritta della loro esistenza, in cui sopportavano un'alienazione che veniva compensata dal potere d'acquisto, dalle relazioni sociali e dalla sicurezza che consentiva loro di prevedere l'autorealizzazione nella sfera del tempo libero e della vita familiare. Una delle conseguenze più rilevanti delle trasformazioni che interessano i sistemi capitalistici a partire dagli anni Settanta è invece la mobilitazione della soggettività sul posto di lavoro: gli aumenti di produttività, che nell'epoca fordista dipendevano dall'organizzazione scientifica del lavoro, rimandano oggi a una messa a valore della soggettività del lavoratore stesso. Il risultato è un profondo cambiamento del lavoro come esperienza sociale.

Consapevoli della vastità del tema, nell'introdurre i saggi contenuti in questa sezione non ci sarà spazio che di andare velocemente a toccare alcuni delle principali premesse (e promesse) che hanno caratterizzato questa fase evidenziandone poi alcune delle principali problematiche che si sono (e che in larga parte continuano ad essere) aperte.

## 2. Premesse e promesse del postfordismo

Dopo i trenta anni gloriosi iniziati con il secondo dopoguerra, si diffonde la consapevolezza che la produzione di tipo industriale fordista non è più in grado di reggere il confronto con una dimensione ormai globale del mercato e che, quindi, occorre un cambiamento di paradigma.

Questo viene pensato come un mix di riadattamento dei tradizionali strumenti di produzione e iniezione di innovazioni nell'ambito della filosofia produttiva.

In contrasto con la rigida disciplina dei corpi, con la forte centralizzazione del comando e con la gerarchizzazione verticale delle mansioni, proprie della grande industria fordista, viene avanzata la prospettiva di un'organizzazione economico-produttiva più snella, lineare, capace di creare profitto non più guardando alla 'scala' ma allo 'scopo'. Ciò significa affrontare la sfida di dare una nuova organizzazione al lavoro, e all'impresa, al fine di favorire le attività di servizio rispetto a quelle produttive e di sostituire all'integrazione verticale (propria del modello dell'autosufficienza aziendale) l'integrazione orizzontale, in cui nuove forme di collaborazione tra lavoratori diventano indispensabili al raggiungimento dell'alta qualità richiesta dal mercato.

È il concetto stesso di fabbrica, inteso come spazio omogeneo e contiguo del lavoro ad essere rimesso in discussione poiché sottoposto ad un processo di dispersione, de-costruzione, fino al superamento quasi totale della differenza tra luoghi della produzione organizzata e luoghi della vita sociale che era stata costitutiva della modernità economica fin dai tempi della prima rivoluzione industriale. Dalle macerie della grande impresa fordista prende corpo, e si espan-

de a livello globale, quel modello di «fabbrica liofilizzata» di cui parla Ricardo Antunes nel suo saggio “Al di là del fordismo e al di là del toyotismo, senza nostalgie”: un nuovo modello di sfruttamento della forza-lavoro, apparentemente più blando, ma di fatto intensamente interiorizzato nella soggettività operaia.

Sul piano organizzativo è il sistema Toyota, presentato nei suoi tratti essenziali sempre da Antunes, che consente di imboccare la strada verso l’affermazione di una nuova filosofia produttiva che verrà sviluppata, affinandosi, nei decenni successivi. Tra gli aspetti più importanti va segnalata la valorizzazione di fattori prima secondari come la comunicazione, la personalizzazione del prodotto, il capitale cognitivo. Si assiste così, progressivamente, al passaggio ad una nuova logica di produzione e regolazione della conoscenza che si concretizza in un nuovo paradigma economico, contraddistinto proprio dalla centralità inedita assunta dal sapere – sia individuale, che collettivo – nel processo di produzione di ricchezza: la conoscenza cessa di essere uno dei tanti fattori di produzione, per diventare il fattore di produzione per eccellenza.

Ciò che fa principalmente la differenza con il passato è la possibilità, grazie alla telematica, di trasmettere a grandi distanze, e a bassi costi, un’enorme quantità di informazioni, accelerando così la spinta verso un’economia basata sulle conoscenze. L’aspetto comune dei differenti modelli organizzativi postfordisti diventa, allora la sovrapposizione di comunicazione e produzione o, per riprendere le parole di un Autore trattato in questa sezione da Stefano Petrucciani nel saggio dal titolo “Habermas tra lavoro e interazione”, dell’agire comunicativo e dell’agire strumentale. La comunicazione diventa essenziale per l’intero processo produttivo, rendendolo più fluido, dinamico e facilmente adattabile alle richieste dei mercati globali.

Per quanto riguarda il rapporto con la forza lavoro si inizia a parlare di una maggiore valorizzazione della figura e dei compiti dell’operaio, rispetto a quanto fosse avvenuto nella fase fordista. La maggiore flessibilità del sistema produttivo si riflette in un mutato rapporto con i dipendenti: il continuo adattamento del ciclo produttivo alle mutevoli richieste del mercato richiede la presenza di una forza lavoro maggiormente coinvolta nello spirito aziendale, più consapevole del proprio lavoro, meglio istruita sulle finalità del processo produttivo nel suo insieme, capace di affrontare situazioni imprevedute e in grado di intervenire tempestivamente e con intelligenza.

Una delle conseguenze più rilevanti che si sono venute a determinare nel più ampio contesto di queste trasformazioni, e che sta al centro di molti dei saggi contenuti in questa sezione, è dunque la mobilitazione della soggettività sul posto di lavoro. Nella nuova logica aziendale il coinvolgimento dei lavoratori diventa un fattore fondamentale di efficienza produttiva. Come sottolinea Robert Reich, autore trattato da Renato Giannetti nel suo saggio “R. Reich Tecnologia, lavoro, distribuzione, e rappresentanza: la parabola di un liberal-radical”, a differenza di quanto avveniva per le economie di scala in cui i lavoratori erano l’appendice qualitativamente omogenea delle macchine è ora la qualità del lavoro individuale a creare il valore della produzione. Il capitale fisso si salda, diluendosi nel capitale umano, che non è solo costituito da conoscenze e competenze ma dalla

passione viva dei lavoratori; la produzione di sé diventa produzione di ricchezza mentre alla base della produzione di ricchezza si colloca la produzione di sé.

Da qui il forte investimento che nell'economia postfordista viene operato nella creazione delle competenze. Non si tratta semplicemente di investire in capitale umano ma di pensare ai lavoratori in una prospettiva *capacitante*: la formazione diventa istruzione, ovvero ciò che supporta la tipica capacità umana di dispiegare talenti, sensibilità, immaginazione, creatività e che entra ormai in maniera sempre più importante, come ricorda Ubaldo Fadini nel suo saggio André Gorz. Il valore del 'sufficiente', nella stessa produzione 'diretta'. Su questa prospettiva, che risente fortemente della teoria delle capabilities di Sen – Autore molto presente negli scritti raccolti in questa sezione e a cui Silvia Morcellin dedica il saggio dal titolo "Divenire attori del proprio sviluppo: il lavoro nel pensiero di A. Sen", si sofferma approfonditamente il capitolo di Giorgio Vittadini ("La lunga storia del Capitale Umano dall'origine ai Non Cognitive Skil") ma viene ripresa, per quanto in altra forma, anche da Massimiliano Costa. Nel suo contributo, dal titolo "La formazione continua negli ecosistemi d'apprendimento e il ruolo delle Academy", che introduce all'esperienza delle accademie aziendali nate per consolidare e alimentare il futuro dell'impresa attraverso la valorizzazione delle persone e la promozione dell'identità professionale.

È sulla scia di tale mutamento dei fattori produttivi che nel dibattito che accompagna questa fase di transizione si afferma l'idea che stia per realizzarsi la liberazione da un industrialismo plurisecolare, opprimente, rigido nella sua struttura, generatore di forti disuguaglianze sociali, di schiere di lavoratori asserviti alle macchine, alienati, malpagati e costretti a lavorare in luoghi fatiscenti.

L'ingresso dirompente nei processi produttivi della tecnologia – quelle informatiche a partire dagli anni Settanta e quelle digitali nei decenni successivi – viene visto come il punto di partenza verso una nuova Era fatta di lavori umanizzati, più leggeri, che consentono di intravedere la possibilità concreta di una progressiva liberazione del lavoro.

Questo cambiamento sembra preannunciare l'inizio di una fase di maggiore autonomia per i lavoratori stessi e lasciando intravedere una via d'uscita rispetto alla condizione di alienazione dell'operaio novecentesco. Come ricorda sempre Ubaldo Fadini, dalla frantumazione del sistema di produzione fordista sembra emergere la possibilità, per usare le parole dello stesso Gorz, di abbandonare il lavoro. Ma non il lavoro *tout court* bensì quella forma di lavoro-merce, lavoro-impiego che ha caratterizzato lo sviluppo del capitalismo fino agli anni '70. Con l'affermarsi delle logiche di produzione fordista emergerebbero invece gli spazi per attività «prive di necessità», non «mercificabili» e «fni a sé stesse». Leggermente diversa la posizione di Robert Heilbroner, cui ci introduce Giovanni Mari nel suo saggio "L'atto del lavoro secondo R. Heilbroner", per il quale l'interrogativo di fondo riguarda non tanto la possibilità di arrivare a una società senza sforzo, quanto una società senza sforzo sottomesso, senza fatica sottomessa.

In questo caso la possibilità di cambiare i rapporti di sottomissione nelle attività lavorative ampliando il novero dei mestieri di prestigio finalizzati al potere – e tagliando, quindi, alla radice ogni forma di subordinazione – aprirebbe la

strada per un più generale cambiamento sociale: ampliare la libertà nel lavoro, ha per Heilbroner, non una finalità in sé ma rappresenta la strada maestra per approdare ad una società più democratica. È questa una visione che, come ci ricorda Laurea Leonardi nel saggio “Ralf Dahrendorf Società dell’attività, lavoro e chances di vita”, ha nutrito la riflessione di Dahrendorf attorno all’auspicato slittamento verso una società ‘delle attività’ dove il contratto di mercato, su cui si è basato nella società fordista il lavoro salariato, diventi meno invasivo/pervasivo, e in cui la libertà diventa un agire autonomo e autodiretto che comincia nel lavoro e non al di là del lavoro. Una prospettiva, dunque, che coerentemente con quanto detto fin qui, espande la nozione di lavoro ben oltre i confini del rapporto salariato arrivando a ricomprendere la totalità delle esperienze umane.

Le innovazioni tecnologiche, i nuovi strumenti di comunicazione, la moltiplicazione degli scambi resa possibile dalla globalizzazione, sono viste anche come condizioni per l’introduzione, nel rapporto sempre più flessibile tra tempi di lavoro e tempi di vita, di inedite forme di libertà che implicano la rivalutazione della persona del lavoratore, delle sue capacità, delle sue passioni. Le nuove configurazioni assunte dai modelli di produzione che si affermano nell’era postfordista aprirebbero, al meno in via potenziale, a quella che Trentin individua come la «fine del lavoro astratto». Se nel fordismo la libertà era stata ridotta ad una semplice libertà negativa – libertà nel lavoro nella forma di una semplice resistenza alla disciplina aziendale, o di una libertà dal lavoro, vale a dire una porzione di tempo dedicato allo svago e contrapposto nettamente a alla produzione e ad un lavoro senza realizzazione della persona – nella società postfordista si dischiude la possibilità per un lavoro liberamente scelto – libertà del lavoro – in cui confluiscono libertà «nel» e libertà «dal» lavoro.

Se il lavoro diventa la libera scelta di un soggetto altrettanto libero, allora la costrizione al lavoro cade e, insieme ad essa, cade anche l’artificiosa distinzione tra tempo di lavoro e tempo di vita.

Si afferma contestualmente la concezione postmoderna di *leisure time*, una condizione, come ci ricorda Fabio Massimo Lo Verde nel suo saggio “Libero, liberato, liberatorio liberticida. I mutamenti del *leisure time* tra modernità e postmodernità”, finalizzata «alla realizzazione di sé», alla autenticità, alla riscoperta della «genuinità» delle relazioni sociali: un tempo liberatorio con un *sensu individuale*, prima che collettivo, il cui valore è cioè fondamentalmente attribuito dall’individuo stesso. Anche la modalità di consumo del tempo si ancora al concetto di autonomia e autorealizzazione individuale in linea con l’evoluzione che, sul piano valoriale, connota il passaggio al postfordismo.

È nella prospettiva di una caduta della distinzione tra vita e lavoro che vanno ricondotte le proposte relative all’introduzione del reddito di base incondizionato che iniziano ad affermarsi a partire dagli anni Novanta e che trovano (solo per limitarci agli Autori trattati in questa sezione) in André Gorz e Philippe Van Parijs alcuni tra i sostenitori più entusiasti. Il primo insiste soprattutto sulla necessità di sottrarre alla regolazione del mercato quelle attività fondamentali per la riproduzione sociale e da cui dipendono, in ultima istanza, il senso della vita e il dispiegamento delle relazioni umane. L’idea di una somma di denaro paga-

ta regolarmente a tutti, su base individuale, indipendentemente dalla condizione economica e senza contropartite lavorative, si colloca, invece, per Van Parijs nella prospettiva di un radicalismo riformista, o, come sottolinea Corrado Del Bò nel saggio dedicato a questo Autore, di un riformismo radicale: il *basic income*, rappresenta quel 'granello di sabbia' che, posto nel sistema, può portarlo a marciare in una direzione più soddisfacente dal punto di vista della giustizia, nella misura in cui consente a ciascuno la libertà reale di decidere se entrare o meno in un rapporto lavorativo e al contempo sgombra il campo da quei posti di lavoro degradanti che le persone accettano soltanto perché pressate da situazioni di difficoltà economica.

Aldilà di queste proposte 'eretiche', il lavoro nella realtà postfordista rimane tale, ovvero la prestazione d'opera (e di tempo) finalizzata a un obiettivo, che sia un prodotto di più o meno grande complessità, o un servizio di maggiore o minore; sono tuttavia le condizioni in cui l'attività lavorativa viene svolta che favoriscono, o dovrebbero favorire, libertà espressiva, autonomia nella scelta dei modi e dei tempi del lavoro, interazione e cooperazione. Oltre al suo valore come funzionamento, per mutuare la terminologia di Martha Nussbam (autrice cui Pergiorgio Donatelli dedica un contributo in questa sezione) dotato cioè di un valore intrinseco, il lavoro assume il significato di una forma di realizzazione delle proprie disposizioni e scopi nella vita. Le stesse logiche rivendicative mutano di direzione e l'attenzione si sposta dal particolare posto di lavoro al potenziale del lavoratore; dalle condizioni alle quali l'attività viene svolta, alla possibilità di trarre appagamento nello svolgerla. Allo stesso modo, l'obiettivo delle politiche diventa quello di promuovere le capacità umane, mirando non solo a compensare situazioni di svantaggio economico e sociale, ma stimolando modifiche strutturali in ambiti centrali della vita collettiva. Questo spostamento lo ritroviamo anche nella priorità che vengono formulate da ILO a partire dalla fine del Secolo scorso. Attraverso il varo della *Decent Work Agenda*, viene posto come fondamentale obiettivo quello di un lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana per tutti, sia chi opera nell'economia formale che informale. Una scelta che, come ricorda Maria Paola Del Rossi nel capitolo dal titolo "Il 'lavoro dignitoso' dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro", risente fortemente delle riflessioni Sen sul lavoro e dall'attenzione da lui posta alle diseguaglianze che possono venirsi a determinare in questo ambito.

Nella transizione post fordista, e soprattutto a partire dall'ultimo decennio de secolo scorso, si compie anche un altro importante passaggio: diminuisce la centralità del lavoro dipendente mentre quello autonomo, soprattutto acquista un nuovo spazio e assume le nuove forme del lavoro atipico, a progetto. Si tratta di ibrido nello scenario del mercato del lavoro, a metà strada tra il salariato fordista – del quale ha perso i principali strumenti di tutela – e quello dell'artigiano tradizionale, del quale rivendica la maggiore autonomia e libertà nell'esecuzione della mansione. È anche in questo tipo di rapporto di lavoro che prende corpo il un nuovo ordine politico-morale, quella 'città per progetti' che per Luc Boltanski ed Eve Chiappello incarna il nuovo spirito del capitalismo e nella quale, come

sottolinea Vando Borghi nel suo saggio “Regimi di giustificazione al lavoro in Luc Boltanski”, l’attività che i soggetti sono chiamati a svolgere superi le tradizionali contrapposizioni tra lavoro e non lavoro, stabile e instabile, salariato e non salariato, agire interessato e agire benefico.

Nell’introdurre alla dialettica tra la visione utopica di un superamento della centralità del lavoro e quella distopica (che contemporaneamente si fa strada) di una società polarizzata e conflittuale che si anima a partire dagli anni Settanta, Guido Cavalca ed Enzo Mingione nel loro saggio *Le teorie della fine del lavoro, ideologie e provocazioni*, attraverso il pensiero di alcuni autori (Rifkin, Beck, Aznar, Gorz, Méda e lo stesso Antunes) evidenziano come le previsioni ottimistiche sul futuro del lavoro abbiano, tuttavia, avuto difficoltà a trovare concreta e piena realizzazione.

Il ‘post’, per quanto segnato da profonde trasformazioni che hanno interessato tanto i contenuti che i rapporti di lavoro, non si è infatti rivelato indice di un incondizionato miglioramento rispetto a quanto c’era prima. La nuova stagione apertasi con gli anni Settanta ha segnato piuttosto l’inizio di una fase caratterizzata, certo, da grandi opportunità, ma anche da nuove sfide e paradossi che hanno messo in discussione non solo gli assetti produttivi ma anche le architetture istituzionali e i rapporti sociali strutturatisi in epoca fordista.

Tre, in particolare, sono i problemi con cui la realtà postfordista si è trovata a fare i conti: l’aumento della disoccupazione e della povertà, effetto della minore domanda di forza lavoro seguita all’introduzione delle nuove tecnologie; la crescente flessibilità della produzione, che si traduce in una precarizzazione dei rapporti e delle condizioni di lavoro; l’affermazione di una dimensione sovranazionale e globale dell’economia, la quale rende difficile l’instaurazione di forme precise di controllo e di regolazione.

### 3. Sfide aperte: tra riconoscimento e regolazione

A partire dalla fine del Secolo scorso quando, per parafrasare il titolo del saggio che Paolo Giovannini, dedica a Richard Sennet, ‘il capitale si fa impaziente’ e abbandona nel vortice di una concorrenza globale ogni strategia di lungo periodo, appare evidente come gran parte delle promesse ingenerate dalla transizione postfordista non si stiano realizzando: iniziano invece ad emergere nuove, ma non per questo meno importanti, difficoltà per la società e il lavoro.

È emblematico come a cogliere gli effetti deteriori ingenerati del nuovo sistema economico siano soprattutto quegli autori, come molti tra coloro che sono trattati in questa sezione, che adottano una prospettiva ‘dal basso’, guardando cioè a quella componente meno qualificata e meno protetta del mondo del lavoro che è andata sviluppandosi soprattutto all’interno dei servizi finali. Sono, ad esempio, gli autori che ci presenta Enrico Donaggio nel suo saggio, “Lavoro, libertà e utopia nel dibattito francese contemporaneo”, e che discostandosi dalla retorica unificante della fine del lavoro, non ha rinunciato a riconoscergli una persistente centralità per gli esseri umani, la società e la storia, continuando a discutere in modo originale i rapporti tra lavoro, libertà e utopia. Il settore

terziario rappresenta, da questo punto di vista, un laboratorio di innovazione sociale e istituzionale (in modo non dissimile da com'era stato per l'industria durante il fordismo) che, nel bene e nel male, ha contribuito, e contribuisce ancora, a modificare in modo determinante il panorama dei rapporti contrattuali, salariali e sociali nel mercato del lavoro contemporaneo. E' soprattutto all'interno dell'articolato mondo del terziario che si registra un divario crescente tra lavoratori qualificati, ben pagati e stabili che possono beneficiare delle innovazioni e delle nuove regole imposte dal capitalismo cognitivo, e lavoratori poco qualificati, mal pagati e precari. Come sottolinea Dahrendorf evidenziando gli ostacoli che si frappongono al passaggio a una società delle attività: il valore che nella nuova organizzazione produttiva viene attribuito alla conoscenza si traduce in vantaggi per alcuni, ma non per tutti, in quanto di per sé non è un ostacolo alla proliferazione di forme di lavoro che riflettono relazioni di dipendenza e di costrizione non lontane da quelle del taylor-fordismo.

Il primo elemento problematico che emerge nella nuova economia della conoscenza che si apre a seguito della transizione postfordista, e sul quale convergono molti dei saggi qui presentati, riguarda proprio l'ineguale (e ingiusta) distribuzione delle opportunità (sia sul piano materiale che simbolico, sia in termini di quantità che di qualità) che si aprono con il nuovo modello economico nato sulle ceneri del fordismo. L'auspicata cancellazione delle forme di subordinazione non avviene, o non per tutti, mentre il lavoro – non solo ciò che si fa ma il fatto stesso di poter lavorare – viene socialmente diviso sulla base di un principio che con terminologia durkheimiana (peraltro ampiamente ripresa da Honneth), potremmo definire coercitivo, nella misura in cui il rapporto tra talenti e ruolo lavorativo non è omogeneo e genera antagonismo.

È, tra le altre, la prospettiva critica e femminista di Nancy Fraser, cui Giorgio Fazio dedica buona parte del suo saggio dal titolo "Il lavoro di cura alla base della riproduzione della società La prospettiva critica femminista di Nancy Fraser", a sottolineare come le ingiustizie della cattiva distribuzione siano però indissolubilmente intrecciate, tanto da non poter essere risolte indipendentemente le une dalle altre, a quelle derivanti dal mancato riconoscimento, ovvero da quella possibilità di comprensione positiva di sé acquisita per via intersoggettiva che il lavoro ha tradizionalmente offerto.

Emerge così, accanto al tema degli squilibri derivanti da una ineguale distribuzione delle opportunità di libertà che pure si aprono in questa fase, il secondo elemento problematico, la seconda promessa, non mantenuta, ovvero la mancanza di riconoscimento ovvero del valore che l'individuo socialmente acquisisce in virtù della posizione che occupa all'interno della divisione del lavoro.

Questa può declinarsi nella modalità più diretta dell'offesa e dell'umiliazione, ma anche, indirettamente, nei termini di un riconoscimento carente, distorto o dimidiato, o perfino, come nel caso della disoccupazione – del tutto assente. La mancanza di riconoscimento può assumere la direzione di una perdita delle condizioni oggettive di possibilità che consentono di sviluppare strategie individuali, di entrare in relazione con gli altri, di disporre un perimetro personale di interiorità. È questa la prospettiva analitica propria di Ro-



bert Castel e richiamata nei tratti essenziali da Tiziana Faitini nel saggio che dedica al sociologo francese. Il tradizionale sistema di protezione del welfare, nato con il fordismo, è stato colpito dalle trasformazioni dei paradigmi produttivi, dalla crescente flessibilità, dall'affermazione di politiche neoliberali tese al ridimensionamento del ruolo dello Stato. Il passaggio da un'economia industriale a un'economia postindustriale rappresenta il versante economico-produttivo di un mutamento che investe le aspettative e i valori collettivi nel loro complesso, svuotando del suo senso il modello welfarista. Per Castel questa metamorfosi della società salariale va ad erodere direttamente il terreno di affiliazione sociale e politica portandosi dietro l'accresciuta possibilità di diventare individui per difetto che, privati dei supporti oggettivi, non possono accedere a un minimo di indipendenza, di autonomia e appunto di riconoscimento sociale. Non si tratta solo della messa in discussione delle forme di protezione sociale ereditate dal fordismo; responsabilizzazione totale dell'individuo, in un contesto in cui si è chiamati a rimettersi costantemente in gioco, crea non poche difficoltà circa la costruzione di un'esistenza individuale stabile. Si afferma un processo che favorisce la corrosione dei legami affettivi, dello spirito di comunità e di solidarietà tra soggetti: ciò si riflette in ogni ambito della vita, in primis quello lavorativo.

Il riconoscimento, o la sua mancanza, rinvia anche a una dimensione intersoggettiva. Come ricorda Eleonora Piromalli nel suo saggio "Axel Honneth: il lavoro come ambito di riconoscimento e di conflitto normativo", la fenomenologia che assume il misconoscimento sul lavoro oggi è ampia e pervasiva e ha a che fare tanto le diseguaglianze materiali, cui accennavamo sopra, che con le molte forme di negazione della dignità personale risultanti da sfruttamento e oppressione in ambito lavorativo: viene preclusa all'individuo la possibilità di ottenere il riconoscimento morale circa l'importanza del ruolo ricoperto all'interno della divisione sociale del lavoro. Questo meccanismo, già intravisto come forma patologica da Durkheim, diventa una sfida peculiare del capitalismo contemporaneo proprio a partire da quella messa a valore della soggettività che caratterizza la transizione postfordista. I confini di ciò che viene definito lavoro tendono a dilatarsi, a uscire dalla fabbrica, trovando il proprio inizio e la propria fine fuori dai confini da essa segnati. Il bagaglio di informazioni, conoscenze, nozioni, abilità relazionali messe a lavoro nel nuovo processo di valorizzazione non sono fattori acquisiti sul luogo di lavoro, ma accumulati nel corso della vita, in situazioni e contesti anche molto diversi tra di loro e lontani dall'ambiente lavorativo.

La stessa divisione della vita in sfera lavorativa e sfera extra-lavorativa è resa sempre più difficile nella misura in cui i dipendenti non sono più giudicati solo in base al loro know-how, ma anche in base alle loro 'capacità relazionali'. In quello che Arlie Russell Hochschild definisce il «capitalismo delle emozioni» – si veda in proposito il saggio di Alessandro Pratesi *Lavoro emotivo, lavoro emozionale e strutture sociali nel contributo di Arlie Hochschild* – i lavoratori sono costretti, o indotti, a mettere a servizio del profitto dell'azienda, o delle sovrane esigenze del cliente, la propria emotività, quella sfera più intima tradizionalmente relegata alla sfera privata della riproduzione e della cura.

Si deve prevalentemente al femminismo critico (si veda in proposito il saggio di Federica Giardini, "Riproduzione, natura, valore") l'aver richiamato l'attenzione sul modo in cui le nuove prestazioni non chiamino in causa solo ciò che viene inteso normalmente per forza-lavoro, ma anche (e soprattutto) capacità relazionali, comunicative e affettive un tempo relegate nella sfera domestica e tipicamente di competenza delle donne. Merito non secondario è stato anche quello di aver portato all'interno del dibattito scientifico, attraverso questa via, un'attenzione nuova su questioni come lo sfruttamento, la disuguaglianza e le forme di sofferenza generate dalle logiche della nuova fase neoliberista del capitalismo. È nel quadro di una nuova sensibilità a queste problematiche che il tema dell'alienazione, cui Vando Borghi dedica il saggio "Alienazione, patologie del lavoro e risonanza: prospettive di teoria critica", chiede con forza di essere rimesso al centro della riflessione e della ricerca. Se nel sistema taylorista-fordista, l'alienazione assumeva una forma più dispotica e reificata, nella nuova organizzazione produttiva essa è divenuta più coinvolgente, apparentemente meno dispotica, ma profondamente interiorizzata nella soggettività dei lavoratori. Nella terminologia di Helmut Rosa, autore a cui Borghi dedica ampia parte del suo saggio, l'alienazione si produce nel momento in cui il lavoro, reificato toglie all'individuo la possibilità di fare esperienza di risonanza con il mondo, di essere riconosciuto.

Proprio nella misura in cui a diventare fruibile per scopi produttivi è tutto l'insieme delle conoscenze (tanto private che sociali) dell'individuo, le sue abilità, facoltà, esperienze, interessi, che il bisogno di riconoscimento diventa più fondamentale. Esso è però, al contempo più difficile da ottenere e ciò proprio nella misura in cui l'esperienza lavorativa si fa sempre più soggettiva e individualizzata.

Anche l'agire comunicativo-relazionale, benché sempre più economicamente rilevante, non è correttamente riconosciuto, esso semmai, diventa la base per nuove forme di dipendenza personale all'interno delle strutture gerarchiche dei rapporti di lavoro.

Dietro l'esaltazione dell'autonomia si nasconderebbero nuove forme di dominio che passano, per riprendere le parole che Tiziana Faitini nel suo saggio su Michel Foucault mutua dal filosofo francese, dalla produzione dolce di soggetti inclini al lavoro che mettono a disposizione il loro tempo di vita perché venga trasformato in 'tempo di lavoro' scambiabile e remunerabile: né soggetti di diritto, dunque, né specifici soggetti produttivi, ma unità biologiche, sottoposte ad un assoggettamento. Questo non si esplica nella repressione delle libertà, ma in una forzata valorizzazione delle eccedenze, del plus di vita.

Emerge così uno dei grandi paradossi della contemporaneità: l'esaltazione retorica della libertà all'interno del processo stesso di dominio. Il vocabolario relazionale del dominio e la descrizione oggettivante delle disuguaglianze trascurano tuttavia spesso quello che è l'aspetto essenziale del problema: gli effetti soggettivi delle condizioni di lavoro e le modalità di adesione a queste nuove dominazioni. Proprio attorno al tema della produzione di una servitù consensuale da parte del sistema neoliberista ruota il saggio che Andrea Valzania dedica a Frederic Lordon. Ripartendo da Spinoza, l'autore francese mette al centro la

dimensione dei desideri per mostrare come la trasformazione post-fordista non abbia mutato soltanto il modello di produzione e l'organizzazione del lavoro ma anche la funzione del 'desiderio-padrone'. Il suo compito non sarebbe più, come nel fordismo, quello di incentivare desideri 'gioiosi' di fuga ed evasione, ma affetti intrinseci al solo lavoro che rinviano alla dimensione triste del desiderio: la paura di perdere il lavoro, la protezione sociale, le condizioni primarie di sopravvivenza.

Sempre sulla schiavitù (usa e getta) del capitalismo avanzato, interpretata questa volta in chiave marxiana, si sofferma anche Luca Baccelli nel saggio "La schiavitù dei contemporanei". Oltre a proporre una sintesi del pensiero sviluppato da Kevin Bales, Baccelli ci riporta, contrapponendo le *smart factories* – dove si intravede il superamento una realistica opportunità di liberazione del lavoro – e l'economia delle piattaforme che incatenano i lavoratori alle logiche degli algoritmi, a una terza sfida aperta, quella della regolazione delle trasformazioni che si sono prodotte ed in particolare quelle legate all'innovazione tecnologica.

Come ricordano a questo proposito Mauro Lombardi e Marika Machi nel loro saggio "Lavoro e dinamica tecnologica: incubi, illusioni, aspettative" che si sofferma sull'apparente paradosso di un rapido processo tecnologico unito a una lenta crescita della produttività, le tecnologie richiedono tempi lunghi di implementazione e trovano spesso gli attori economici e gli apparati istituzionali che dovrebbero supportarli, impreparati a gestire il cambiamento. Ad essere messa sotto accusa è soprattutto l'eccessiva rapidità degli sviluppi tecnologici. Quest'ultimi, dando una forte accelerata ai processi di individualizzazione, sia sul piano culturale che psicologico, rendono difficile l'elaborazione, in pari tempo, di forme di regolamentazione adatte ai nuovi contesti, lasciando in eredità un grande vuoto normativo.

Sul piano del lavoro la rapidità e la qualità dei cambiamenti avvenuti hanno posto l'individuo, come si è detto, in una condizione di generale smarrimento, insofferenza sociale e incertezza esistenziale. In ambito giuslavoristico, a partire dalla proposta elaborata da Alain Supiot (di cui dà conto Annalisa Dordoni nel suo saggio "A. Supiot: senso del lavoro e giustizia sociale") si afferma la necessità di trovare un modello di regolazione capace di garantire una certa coesione sociale contro gli effetti destabilizzanti del mercato, ma anche la valorizzazione delle libertà dell'individuo – inteso come soggetto autonomo e responsabile – con la diffusione della contrattazione individuale e il ridimensionamento dell'intervento statale ad un ruolo meramente sussidiario.

Abbandonate le politiche di piena occupazione, il postfordismo ha visto lo sviluppo di una disoccupazione di massa che, lungi dal fluttuare secondo un classico schema ciclico, si è stabilizzata associandosi a forme inedite e crescenti di sottooccupazione e di lavoro povero. Di fronte all'assenza di lavoro, o alla sua inadeguatezza, emerge con urgenza la necessità di elaborare una nuova struttura normativa in grado di superare i limiti funzionalistici del capitalismo moderno, e di mettere nuovamente al centro dell'attenzione le condizioni giuridiche dei lavoratori. Quest'ultime, a loro volta, rimandano all'esigenza morale di salvaguardare le aspirazioni, le esigenze di autorealizzazione e di autonomia

dei soggetti coinvolti, non meno che alla loro possibilità di garantire un tenore di vita adeguato

La riduzione del tempo di lavoro, la valorizzazione di forme diverse di attività socialmente utili, l'introduzione di forme di cittadinanza sociale, sono proposte avanzate da molti degli autori raccolti in questa sezione: pur nelle diverse formulazioni il presupposto da cui partono tutti coloro che imprimono alla loro analisi una valenza normativa, è quello per cui la coesione sociale non può essere garantita – come nel modello precedente – esclusivamente dall'azione dello Stato.

Anche autori come Reich che partono, almeno inizialmente, da una visione ottimistica delle trasformazioni prodotte dalla New Economy, sotto l'evidenza di una crescente divaricazione dei salari determinata dall'adozione della qualità del lavoro come meccanismo allocativo dei lavoratori, spostano l'attenzione dalla dimensione compensativa del governo sugli effetti della New economy alla necessità di promuovere nuove alleanze sociali e di valorizzare il ruolo di un sindacato conflittuale aziendale.

Tutte queste proposte rischiano, tuttavia, di rivelarsi (o si sono rivelate), tentativi marginali per rispondere alle promesse solo parzialmente mantenute da un'organizzazione del lavoro globale, che ha fatto della centralità del soggetto all'interno del sistema produttivo la sua principale premessa.