

Per una centralità del lavoro basata sulla persona

Giovanni Mari

1. La parte sesta del presente volume comprende i contributi che coprono gli anni della storia del nostro paese che vanno dalla seconda metà dell'Ottocento ai giorni nostri. In questo arco di tempo, dal punto di vista del lavoro, si possono distinguere tre principali periodi: 1) quello in cui inizia la transizione dall'economia agricola a quella industriale ed in cui si realizza la prima fase dell'industrializzazione, periodo che si chiude con la fine della seconda guerra mondiale e la promulgazione della Costituzione della Repubblica «democratica fondata sul lavoro»; 2) quello, lungo circa trenta anni, in cui si afferma definitivamente, e sviluppa, il lavoro della società industriale, in cui si conferma l'idea del lavoro della Costituzione e, a partire dal 1970, l'idea contenuta nello Statuto dei lavoratori; 3) quello che, a partire dagli anni ottanta, si apre con la fine del fordismo, quando le idee di lavoro della società industriale entrano in crisi sotto la spinta della globalizzazione, dell'economia della conoscenza e della rivoluzione informatica, digitale e dell'AI, senza approdare ad una nuova idea di lavoro e del suo rapporto con la vita.

Sono ovviamente molteplici le concezioni del lavoro rinvenibili nel dibattito culturale e politico degli anni compresi nella presente parte del volume, testimoniate e approfondite dai contributi pubblicati. Nel primo periodo la questione del lavoro è connessa alla drammatica *trasformazione* della società agricola in società industriale. Nel secondo alla questione della trasformazione dell'operaio specializzato e della forza lavoro immigrata in operaio massa. Nel ter-

Giovanni Mari, University of Florence, Italy, giovanni.mari@unifi.it, 0000-0001-6045-968X

Referee List (DOI 10.36253/fup_referee_list)

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

Giovanni Mari, *Per una centralità del lavoro basata sulla persona*, © Author(s), CC BY 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0319-7.141, in Giovanni Mari, Francesco Ammannati, Stefano Brogi, Tiziana Faitini, Arianna Fermari, Francesco Seghezzi, Annalisa Tonarelli (edited by), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, pp. 1207-1239, 2024, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0319-7, DOI 10.36253/979-12-215-0319-7

zo alla trasformazione, dietro l'imperativo della flessibilità e dell'innovazione, della 'classe' in lavoratore 'individualizzato' dell'economia della conoscenza e del 'lavoro delle piattaforme'; nonché in un lavoro precario trasversale, attività non sempre a bassa qualifica, nel quadro di una strutturale polarizzazione del mercato del lavoro. Ovviamente nei periodi considerati non cambia solo il lavoro subordinato, che si sviluppa quantitativamente sempre di più nei servizi, e le cui trasformazioni, come accade a partire dalla rivoluzione industriale settecentesca, continuano a influenzare i contenuti essenziali del concetto di lavoro, ma anche quello autonomo, in un processo che vede assottigliarsi le differenze tra lavoro dipendente e autonomo (si pensi alle partite IVA o al lavoro parasubordinato). In questo caso, da un lato, ponendo la questione di differenze sempre meno rilevanti nei confronti del lavoro autonomo e intellettuale e, dall'altro, sollevando inedite esigenze di autonomia e creatività nel lavoro corrispondenti alla crisi dell'organizzazione fordista dell'impresa, accelerata dalle questioni della responsabilità sociale e della sostenibilità. Questo in coincidenza alle nuove forme di attività, formazione, creatività e libertà richieste al lavoro dalle stesse imprese, ciò che rende sempre di più formalmente indistinguibile il lavoro produttivo da quello intellettuale.

2. Il primo periodo si apre con un contributo di Luca Basile e Salvatore Cingari sul neoidealismo italiano, "Neoidealismo e dintorni. La vita come 'lavoro'", che si sofferma su Bertrando Spaventa, Benedetto Croce, Giovanni Gentile, Ugo Spirito, Adriano Tilgher, Felice Battaglia e Antimo Negri. In questa tradizione il lavoro – inteso, in generale, come attività costitutiva dell'essere umano nel suo rapporto con la natura e nella costruzione di sé insieme alla società e alla storia – è chiaramente assunto, nel suo valore culturale, come problema *centrale* del mondo moderno. Una visione, largamente ispirata a Georg F. W. Hegel, per molti aspetti 'lavoro-centrica', aperta alla rivoluzione tecnologica ed alle sue contraddizioni, nonché alla necessità di una riforma dell'istruzione pubblica, benché preoccupata dell'avvento di una cultura di massa. Quindi una posizione conservatrice sul piano dei rapporti di produzione e del mantenimento del potere delle *élites* tradizionali, e pronta a 'sublimare', sul piano dell'etica sociale e del progresso storico, le condizioni di lavoro e di vita del lavoratore subordinato. Una cultura complessivamente più aperta al *corporativismo* (Gentile e Spirito) che al liberalismo, allo storicismo piuttosto che all'individualismo, in cui l'attività del soggetto viene valorizzata sul piano etico e riservata a coloro che si distinguono sullo sfondo della massa. Il marxismo, trattato da Basile con un contributo su Antonio Labriola, "Il lavoro come storia. Il contributo marxista di Antonio Labriola", e da Guido Liguori su Antonio Gramsci, incrocerà questo tipo di cultura allora egemone in Italia, dove il liberalismo non è mai stato una dottrina sociale molto diffusa. Labriola mantiene e accentua l'idea della storia umana come prodotto del lavoro, e introduce il concetto che il lavoro, date le condizioni in cui esso si svolge sotto il capitale, è la 'tragedia' e non solo il fattore della storia, ma ponendo la questione di un «self government del lavoro» – per cui il lavoro potrà avere un ruolo nella piena realizzazione dell'uomo – solo in una società comunista.

Ma l'impresa di rovesciare il significato della cultura 'lavoro-centrica' idealistica in una nuova 'civiltà del lavoro' è concretamente avviata e impostata da Gramsci (G. Liguori, "Gramsci e la 'civiltà del lavoro'"), e successivamente proseguita dal Partito comunista italiano nel secondo dopoguerra. A questo fine la componente comunista del marxismo italiano solleva la questione, centrale, che tale rovesciamento non possa essere semplicemente un fatto culturale, ma il risultato di un processo cui partecipa *attivamente* quella parte dell'umanità oggetto della 'tragedia' denunciata da Labriola. Ovvero che non bastano idee nuove, ma che occorrono *uomini nuovi*, formati nella lotta contro le condizioni inumane del lavoro (non solo industriale), per pensare e costruire, in un nuovo rapporto tra cultura e lavoratori, un «ordine nuovo di cose in cui il lavoro degli operai e dei contadini sia la prima sorgente del diritto e il fondamento della società». In questa ottica Gramsci, sin dal periodo torinese, introduce due distinzioni: a) quella tra ruolo socio-economico e ruolo politico del lavoro, che viene superata nei Consigli di fabbrica; b) quella tra lavoratore «salaricato» e «produttore», cioè tra venditore della forza lavoro, e persona come «parte inscindibile di tutto il sistema di lavoro [...] che domanda la collaborazione del manovale, del qualificato, dell'impiegato di amministrazione, dell'ingegnere, del direttore tecnico» (Gramsci). Nei *Quaderni del carcere*, nel quadro delle note su *Americanismo e fordismo*, la riflessione di Gramsci sul lavoro si concentra sul taylorismo. Di questo, come è noto, egli commenta la «metafora» del «gorilla ammaestrato», che, secondo Gramsci, esprime l'obiettivo di spezzare l'unità psico-fisica del lavoro professionale trasformandola in attività «macchinale». Se, per un verso, questo appare impossibile per l'insopprimibile componente creativa di ogni lavoro; dall'altro, l'attività meccanica, nel suo svolgimento parcellizzato e ripetitivo, permette forme di inedita libertà intellettuale da parte di chi lavora, il quale mentre lavora, come nel caso del tipografo rispetto all'amanuense medievale, può pensare ad altro, ad esempio ai propri interessi politici, perché svolge attività che non richiedono una particolare concentrazione sul loro contenuto. Anche se è discutibile il valore di una libertà scissa dall'attività, è vero, come sottolinea Liguori, che si tratta di un ragionamento che rivela l'interesse di Gramsci a cogliere gli elementi di sfida presenti nei processi di modernizzazione del lavoro.

Le Note che compongono il *Quaderno 22* di *Americanismo e fordismo* sono del 1934. Nel 1930 esce a Parigi *Socialismo liberale*, l'opera di Carlo Rosselli, ucciso dai fascisti nel 1937, che uscirà in italiano solo nel 1945 (cfr. il contributo di Marina Calloni, "Libertà, giustizia, lavoro nel socialismo liberale"). In *Socialismo liberale* la questione del rapporto tra lavoro e libertà è centrale e viene collocata nel quadro di un giudizio sul liberalismo post-ottocentesco che «si è investito progressivamente del problema sociale», ponendo la questione di «una riforma graduale e pacifica della società» (Rosselli). Se è vero che «senza uomini liberi, nessuna possibilità di Stato libero», allora, secondo Rosselli, occorre partire dalla libertà incompiuta della classe lavoratrice, privata «d'ogni diritto sui suoi strumenti di lavoro, d'ogni partecipazione alla direzione della produzione, d'ogni senso di dignità e di responsabilità sul lavoro» (Rosselli).

La questione, invece, della qualità del lavoro come aspetto decisivo dell'esistenza individuale e quindi della partecipazione alla cittadinanza, viene sollevata negli stessi anni dall'anarchico Camillo Berneri in *Il lavoro attraente* (1934): cfr. il contributo di Edmondo Montali e Mattia Gambilonghi, "Attrante, piacevole e senza pena: la concezione del lavoro in Camillo Berneri". Berneri, che fu ucciso nel 1937 per mano degli stalinisti durante la sua partecipazione alla guerra civile spagnola, pone al centro del ragionamento la trasformazione della «pena biblica» del lavoro, rafforzata dal fordismo e dal sistema Bedaux («un Moloc che schiaccia con la noia e la fatica»), in attività «attraente». Ai fini di questa trasformazione Berneri richiede, da un lato, una diversa organizzazione del lavoro, proporzionata alla «manifestazione di energia» del lavoratore e quindi svolto con orari accettabili, dall'altra la possibilità di scegliere il lavoro in base ad un «impulso spontaneo» ad un sufficiente grado di libertà. Numerose sono le influenze su Berneri, a cominciare da Charles Fourier e Pierre-Joseph Proudhon; originale il suo tentativo di riproporle in chiave anti fordista.

In questo primo periodo, quindi, tenendo anche conto della *Rerum novarum* di Leone XIII (1891), trattata nella seconda sezione del volume, possiamo dire che gli indirizzi centrali della nostra cultura trasferiscono nelle loro rispettive riflessioni, naturalmente ciascuno a modo proprio e a seconda di come la tradizione di appartenenza aveva trattato il lavoro, l'inedita 'centralità del lavoro' posta dalla società moderna. Il lavoro entra così più concretamente nella cultura, rendendo più conflittuale l'idea di una storia fatta dal lavoro, più contraddittoria la costruzione della vita individuale attraverso il lavoro, e obbligando tutti a prendere direttamente o indirettamente posizione nei confronti della questione sociale rappresentata dalle 'classi lavoratrici'. Gramsci, Gentile e Spirito sono coloro che avanzano le proposte politiche più forti, tutte ugualmente tese a dare una risposta alla 'classe' – che in questa maniera viene teoricamente riconosciuta, e che proprio in questi anni sale anche in Italia sul palcoscenico della storia. Si tratta come è noto di proposte dal significato politico opposto. Inoltre, quelle corporative si realizzeranno ma non avranno grande significato storico; invece l'esperienza torinese di Gramsci avrà un valore esemplare, ancorché non reiterabile negli stessi termini; e quella contenuta nei *Quaderni* costituirà un ponte tra il primo e il secondo periodo della nostra ripartizione, a causa della loro pubblicazione avvenuta solo nel dopoguerra. Si tratta di una riflessione in cui il lavoro compare essenzialmente nel suo significato politico, cioè nei termini di un sostanziale rifiuto della sua forma storica (sfruttamento, coercizione, 'tragedia', fatica ecc.) e di un rinvio della sua realizzazione umana all'indomani dell'instaurazione di una nuova società. Invece la proposta di Rosselli, originale nel suo tentativo di coniugare rivoluzione democratica moderna e libertà universale in cui risolvere l'ingiustizia sociale, rimarrà minoritaria, anche se pure in essa il lavoro significa classe dei lavoratori. Come ancor più minoritario è il tentativo di Berneri di qualificare il lavoro sul piano di una autorealizzazione personale contro la 'monotonia' industriale. In conclusione le idee di lavoro che si affermano, a parte Berneri e parzialmente Rosselli, sono di segno positivo o negativo a seconda che vengano accettati o rifiutati i rap-

porti economici e sociali che organizzano il lavoro e che si ritengono la fonte principale della sua forma.

3. Con l'entrata in vigore della Costituzione, che ha nel lavoro un'«idea-fulcro» (cfr. il contributo di Lorenzo Zoppoli, “L'idea di lavoro nella Costituzione italiana”), la nostra cultura del lavoro cambia sostanzialmente. Viene abbandonata la visione etico-astratta e organicistica (corporativa) del neoidealismo e proposta una complessa idea di «*lavoro concreto*, attività svolta da uomini e donne in carne ed ossa [...] con propri interessi distinti, e poi cittadini *anche* in ragione dell'identità di lavoratori». Cioè un'idea basata sulla dimensione socio-economica del lavoro e sul suo nesso, attraverso questa dimensione, con la *dimensione politica*. La Costituzione – il suo “lavorismo” – lega lavoro e cittadinanza, al punto che «al cittadino che non lavora o non ha lavorato a sufficienza e che sia privo dei mezzi non si riconosce neanche l'assistenza sociale “salvo il caso di inabilità al lavoro (art. 38)”». Il lavoro è quindi un diritto-dovere che lo Stato deve favorire, promuovere, tutelare e regolare; una *necessità*, cioè, che fonda la politica e che la politica governa in varie maniere. Esso si svolge in libertà anche se la Costituzione, prevedendo l'impresa e il lavoratore dipendente, quindi la proprietà privata, l'iniziativa economica e la subordinazione, ammette la riproduzione e la creazione, attraverso il lavoro, di *disuguali* rapporti ed effetti di potere che incidono essenzialmente sulla libertà del lavoratore. Salvo (art. 3), porre tra i compiti della Repubblica quello di «rimuovere gli ostacoli di ordine economico» che limitano uguaglianza, libertà e «pieno sviluppo della persona». E prevedere (art. 46), «il diritto dei lavoratori a collaborare» alla «gestione delle imprese». Per cui risulta che il concetto costituzionale di lavoro «ha una doppia valenza ordinamentale». Un «netto dualismo» (Zoppoli), per cui, da un lato obbliga la Repubblica a garantire una base di diritti inderogabili ad ogni lavoro organizzato o organizzabile; dall'altro, rinvia a molteplici indici e gradi di dipendenza organizzativa» (Zoppoli). Tra tali diritti c'è quello della salute del lavoratore (art. 32); la «formazione» (art. 35); una «retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro», tale da garantire una «esistenza libera e dignitosa» per il lavoratore e la sua famiglia» (art. 36); la parità di genere, «la donna lavoratrice ha gli stessi diritti, e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore» (art. 37); l'«assistenza sociale» per gli inabili al lavoro e «mezzi adeguati» in caso di «infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria (art. 38); la libera organizzazione sindacale (art. 39), e, sempre a tutela della dimensione collettiva del lavoro, il diritto di sciopero (art. 40).

Ritornaremo nelle conclusioni su questa concezione *necessaria ma libera e tutelata* del lavoro, ora ci interessa confrontarla con l'altra grande legge del secondo periodo, promossa dal ministro socialista Giacomo Brodolini, preparata e redatta in gran parte da Gino Giugni e votata dal Parlamento nel 1970, più di venti anni dopo il varo della Costituzione: la Legge 300/1970, “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”, cioè lo *Statuto dei lavoratori* (cfr. il contributo di Valerio Speciale, “L'idea di lavoro di Gino Giugni

nello Statuto dei lavoratori”). Negli anni che dividono la nascita delle due leggi, in Italia accadono, come già ricordato, l’affermazione, a partire dagli anni Cinquanta, del modello fordista di organizzazione del lavoro e l’‘Autunno caldo’. Di entrambi gli avvenimenti lo Statuto tiene conto con una interpretazione innovativa dei punti della Costituzione relativi al lavoro subordinato, al sindacato e all’impresa. Questa interpretazione predispone un ordinamento capace di mantenere, sia l’autonomia della dialettica tra impresa e dipendente (contrattualizzazione collettiva), sia di introdurre in essa i necessari elementi di intervento *statuale* (giudice del lavoro) finalizzato a garantire la flessibilità necessaria alla risoluzione del conflitto. In questo quadro l’aspetto rilevante dello Statuto – prosegue Speciale – è il «riconoscimento di diritti di libertà nei luoghi di lavoro», da cui discende un insieme di norme, dal valore individuale e collettivo, volte a realizzarli con una «forza di bilanciamento atta a compensare la disuguaglianza di potere contrattuale che è inerente, e tale non può non essere, al rapporto di lavoro» (Giugni). E «l’integrazione tra tutela individuale garantita dalla legge e istituzionalizzazione del sindacato a livello aziendale (secondo la logica promozionale) si è alla fine rivelata vincente» (Speciale). Non entriamo in merito allo sviluppo dei diritti individuali e collettivi di origine costituzionale che lo Statuto sancisce (cfr. Speciale). Qui ci interessa sottolineare che lo Statuto determina uno slittamento nel significato del lavoro fissato dalla Costituzione. Perché con l’accento sulla libertà e la dignità del lavoratore – in particolare con le norme sul «principio del reintegro» –, sulle condizioni e sui rapporti di lavoro – elementi che si prevede difesi da un’autonoma organizzazione dei lavoratori – lo Statuto integra il paradigma della necessità del lavoro con quello delle attività razionalmente e liberamente costituite, in un conflitto sovradeterminato dallo Stato. Uno slittamento espressione di una volontà mirata al miglioramento dell’attività lavorativa che mette in gioco l’idea di un lavoro modificabile e migliorabile entro i rapporti di produzione dati, che rappresenta, sul piano di una cultura riformatrice, anche una risposta positiva alle lotte antiautoritarie e emancipatrici del ’68 e ’69.

Nel periodo che va dalla Costituzione allo Statuto il volume si sofferma sulle idee di lavoro rinvenibili nella CGIL, nel pensiero sociale cristiano e nella CISL, nell’imprenditoria di Adriano Olivetti, in due importanti esponenti della letteratura italiana come Primo Levi e Italo Calvino, nel filosofo Ferruccio Rossi-Landi, nell’operaismo italiano protagonista dell’‘Autunno caldo’ e nell’esponente del PCI Pietro Ingrao. Sulla base dei contributi emergono due posizioni di fondo che articolano le idee di lavoro che abbiamo prevalentemente attribuito alla Costituzione e allo Statuto: una incentrata sulla necessità e sostanziale immutabilità del lavoro nelle condizioni sociali date; un lavoro *dato* che può essere, sia tutelato e socialmente governato, sia politicamente e criticamente valorizzato sino a farne la base di un antagonismo basato sul suo rifiuto. E l’altra, invece, una posizione tesa al miglioramento del lavoro dato, nei termini della conquista di maggiore libertà nell’organizzazione della sua attività e di nuovi diritti per il suo svolgimento. Due concezioni che saranno superate nel terzo periodo dall’originale proposta che Bruno Trentin elabora a partire dallo sviluppo riformatore

della seconda posizione, in una sintesi capace di misurarsi, come vedremo, con le mutate condizioni storiche del lavoro.

All'idea di lavoro nella CGIL è dedicato il contributo di Mimmo Carrieri, che scrive: per la CGIL

Il lavoro è al centro di tutto, ma grazie al sindacato [...] Il lavoro è dato [...] per essere plasmato e protetto dall'azione sindacale. Non esiste l'interrogativo: quale è il lavoro? Il lavoro, uno ed indivisibile, centrale nella vita personale e sociale, è quello che si trova nel sindacato [...] è il lavoro maiuscolo del Novecento, in parte reale, in parte idealizzato, che assorbe totalmente ogni dimensione individuale e collettiva.

Questa idea, puntualmente registrata come «ideologica» da Aris Accornero (Carrieri), viene costruita sul lavoro fordista. Per Giuseppe Di Vittorio, primo segretario generale della CGIL, il prezzo di questo lavoro, prototipo del lavoro strutturato e tecnicamente avanzato», scrive Carrieri, determina il «prezzo» del «lavoro di qualsiasi altra professione» ed entra in crisi alla fine degli anni Settanta quando la CGIL incomincia a fare i conti con il «consolidamento della terza Italia dei distretti e della "specializzazione flessibile". Avvenimenti che andavano oltre il fordismo e la loro disseminazione attraverso reti di piccole imprese, le quali facevano emergere un lavoro diverso», più diversificato, «meno generico, più flessibile e radicato nel territorio», in cui gli «operai non sparivano [...] ma essi si trovavano più soli, immersi in un lavoro demitizzato». Il testo di Carrieri si confronta a questo punto col post fordismo e in particolare con le idee di Trentin, Sergio Cofferati e Susanna Camusso che introducono una forte discontinuità nella linea del sindacato e su cui ritorneremo più avanti.

Come si pone invece il pensiero cristiano nei confronti del lavoro della società industriale del secondo dopoguerra? Su questo punto il volume pubblica i testi di Francesco Totaro e Francesco Lauria. Il primo, senza ignorare le radici religiose del concetto di lavoro del cristianesimo sociale, rileva che questo indirizzo determina un'originale dimensione di indagine teorica e di azione pratica che Totaro approfondisce ed esemplifica essenzialmente attraverso le figure di Agostino Gemelli (1878-1959) e Mario Romani (1917-1975). Le ricerche di psicologia e di medicina del lavoro di Gemelli («classiche», secondo la definizione di Friedmann, 1950 231) e quelle economiche di Romani, attorno alle questioni del contratto e della partecipazione, esprimono infatti un orientamento teso a modificare le condizioni di lavoro nell'impresa capitalistica indipendentemente dalla trasformazione sociale dei rapporti di lavoro. Questo senza che sia assente, in Gemelli, la convinzione della necessità di attuare una «civiltà del lavoro» in «cui sia abolita la schiavitù del lavoro» e realizzato un lavoro «espressione efficace della persona umana»; e, in Romani, una difesa del contratto, della partecipazione e della produttività, che non ignori la conflittualità, senza essere «soltanto antagonisti». Lauria si sofferma soprattutto sull'idea di sindacato della CISL, rilevando che tutti i sindacati italiani presentano una «cultura sindacale» più forte, autonoma e continuativa di quella politica dei partiti. Della cultura della CISL Lauria ricorda le proposte avanzate negli anni Cinquanta in tema di

contrattazione aziendale, di rapporto tra produttività e salario, di costituzione delle SAS nei luoghi di lavoro, dell'impegno nella formazione di «esperti della contrattazione», della negoziazione e dell'impegno nella formazione (che approda alla costituzione del Centro studi CISL di Fiesole), come tratti distintivi del sindacato. Infine l'idea, sostenuta da Giulio Pastore fondatore nel 1950 del sindacato, della «estraniazione» del lavoro per il lavoratore a causa della «subordinazione» ed il «mancato riconoscimento dei diritti di partecipazione alla vita pubblica», nei cui confronti il contratto collettivo rappresenta una risposta ed un elemento di «crescita del profilo istituzionale della nascente democrazia nazionale». Per gli anni Sessanta Lauria sottolinea le esperienze di autogestione realizzate attraverso il modello cooperativo. Un quadro complessivo in cui la CISL, fortemente impegnata nella contrattazione delle condizioni economiche e organizzative, risulta muoversi sulla traccia delle «varie filosofie nord americane e britanniche» in tema di rapporti industriali (Lauria).

Sul versante imprenditoriale impossibile non ricordare Adriano Olivetti (1901-1960), forse la figura italiana di imprenditore più interessante del secondo dopoguerra. Di lui parlano nel volume Bruno Lamborghini e Federico Butera che con Olivetti collaborò come direttore, dopo Luciano Gallino, dell'ufficio di organizzazione della fabbrica di Ivrea (Federico Butera e Bruno Lamborghini, "Il lavoro secondo Adriano Olivetti"). L'interesse verso l'esperienza di Olivetti è dettato dal fatto che la sua concezione del lavoro – fondata sul «rispetto della libertà di ciascuna persona, secondo il pensiero di Maritain e Mounier» – si misura con l'adozione dell'organizzazione taylor-fordista senza rinunciare alla creazione di condizioni di lavoro in grado di salvaguardare la persona del lavoratore. A questo fine l'impresa olivettiana propone condizioni originali, in cui la produttività è fondata sulla costruzione di una «comunità di fabbrica», in cui il fordismo viene «mitigato», ridotto a tecnica sostenibile attraverso forme di gestione e partecipazione. Come scrivono gli autori «in tutti gli scritti di Adriano Olivetti sul lavoro e nella effettiva organizzazione della sua fabbrica domina il concetto di *lavoro dignitoso*», quello che «assicura un livello accettabile di qualità e della vita di lavoro», che in Olivetti veniva raggiunta rispettando l'«integrità fisica», l'«integrità psicologica», l'«integrità professionale e l'equilibrio vita/lavoro (con un pionieristico welfare aziendale) e, «soprattutto, l'integrità del sé, ossia l'identità e il rispetto per ogni lavoratore qualificato o no» e del suo «senso di essere una parte dell'azienda». Olivetti ha una cultura del lavoro non fordista, ma non potendo rinunciare alla produttività assicurata da questa organizzazione, cerca di renderla accettabile qualificando in varie maniere la condizione operaia. Negli anni successivi questo orientamento di contrasto al fordismo produrrà la svolta organizzativa delle «isole di produzione», progettate dall'ufficio studi diretto da Butera (Butera 2020, cap. 5) e implementate dal direttore Umberto Gribaudo, con le quali la catena di montaggio viene superata con l'attività di *team*, determinando la prima significativa esperienza italiana di un miglioramento della qualità del lavoro su base aziendale, e dimostrando come una innovativa cultura organizzativa possa gestire in maniera diversa tecnologie e impianti dati.

Il volume considera anche la concezione del lavoro di singoli intellettuali appartenenti a questo periodo, come Primo Levi (1919-1987), Italo Calvino (1923-1985) e Ferruccio Rossi-Landi (1921-1985). Di Levi, Giovanni Falaschi (“I molti mestieri di Primo Levi”) sottolinea l’intreccio della idea di lavoro (*Se questo è un uomo, La tregua, La chiave a stella*) con l’esperienza del campo di concentramento, dove il lavoro è, sia, quello «predisposto dai nazisti», sia quello «prodotto dalla creatività dei singoli per sopravvivere». Una concezione in cui il lavoro è una necessità gerarchica oppure un’attività creativa ma senza morale, come nel personaggio Mordo Nahum de *La tregua*, che vive di lecito e illecito (contrabbando, furto e truffa). Diversa l’attività dell’operaio specializzato Faussone, de *La chiave a stella*, praticamente un artigiano, che rivolto al protagonista dice: «Io l’anima ce la metto in tutti i lavori [...] Per me, ogni lavoro che incammino è come un primo amore». Aggiungendo: «se uno sul lavoro non si sente indipendente, addio patria, se ne va tutto il gusto, e allora uno è meglio se va alla FIAT, almeno quando torna a casa si mette le pantofole e va a letto con la moglie». Finché parlando del lavoro in generale, Levi sostiene che «amare il proprio lavoro (che purtroppo è privilegio di pochi) costituisce la migliore approssimazione concreta alla felicità sulla terra». In questa maniera l’amore per il lavoro sembra essere strettamente connesso alla libertà nel lavoro che l’artigiano e un tecnico come Faussone possono raggiungere, ma che invece è negata all’operaio dell’industria.

Falaschi scrive anche su Italo Calvino, che parla di lavoro a partire dalla propria esperienza di scrittore, e di cui cita un articolo su “Sherwood Anderson scrittore artigiano”, comparso sull’*Unità*, Milano, 4 novembre 1947:

La vita è degli uomini che amano il proprio mestiere, degli uomini che nel proprio mestiere sanno realizzarsi completamente [...] Anderson è il poeta dell’artigianato: già i personaggi dei suoi romanzi trovano o cercano la felicità nella tecnica manuale, nell’abilità di un mestiere qualsiasi, verniciatore come scrittore.

E l’idea che lo scrittore lavori come un artigiano, nota Falaschi, «Calvino non l’abbandonò mai». Ma il lavoro di cui parla Calvino non è solo quello artigiano. Numerosi sono i testi in cui parla della fabbrica o degli uffici fordisti, fino a porsi il problema del significato politico dell’azione della classe operaia nel mondo del «disordine» e della «morte» ecologica realizzato dal capitalismo, nei cui confronti i lavoratori possono introdurre la «razionalità» necessaria anziché affidarsi ad un mero ribellismo. Anche lo scrittore può contribuire a rivenire nel «labirinto» del nostro mondo l’«uscita dalla prigione», come farà il Conte di Montecristo nell’omonimo romanzo, che stabilirà la «mappa» del castello-prigione, a differenza dell’abate Faria che si muove a caso sull’impulso cieco verso la libertà. Fuori dalla metafora, per Calvino, nota Falaschi, si esce dal «labirinto» della società presente solo col progetto e l’organizzazione.

Angelo Nizza scrive su un altro intellettuale del periodo, il filosofo del linguaggio Ferruccio-Rossi Landi (1921-1985), che nel 1968 pubblica *Il linguaggio come lavoro*. In cui, sulla base di Hegel e di Marx, sostiene l’«omologia fra pro-

duzione materiale e produzione linguistica», e quindi l'alleanza, non la contrapposizione, tra linguaggio e lavoro. Ma in questo modo, nota Nizza, Rossi Landi omologa il linguaggio al lavoro, e non rileva la trasformazione del lavoro in linguaggio. E quindi, pur ponendo in maniera originale il problema del rapporto tra i due elementi, non intravede il salto di qualità, anche in termini di libertà, compiuto dal lavoro quando diviene linguaggio performativo.

A Sandro Mezzadra, "Il lavoro nell'operaismo italiano", il volume deve un contributo sull'operaismo, una «corrente del marxismo che prende forma» negli anni Sessanta («Quaderni rossi» e «Classe operaia») e la cui concezione del lavoro come «terreno di scontro, di ostilità e di rifiuto», colta dal punto di vista della «soggettivazione», viene approfondita attraverso l'analisi delle posizioni di Mario Tronti e di Toni Negri. Secondo il primo, siccome il «lavoro come lavoro astratto e quindi come forza lavoro, c'era già in Hegel», e la «forza lavoro come merce c'era già in Ricardo», la «scoperta di Marx» è «la merce lavoro come classe operaia»; ovvero la dimensione soggettiva collettiva e antagonistica prodotta dal lavorare, dalla produzione del capitale e dalla riproduzione delle sue forme di dominio. Da qui una strategia di «rifiuto» di questa condizione: «rifiuto, la forma di organizzazione del *no* operaio: rifiuto di collaborare attivamente allo sviluppo capitalistico, rifiuto di proporre positivamente un programma di rivendicazioni» (Tronti). A sua volta Negri, scrive Mezzadra, «riprende e radicalizza la "strategia del rifiuto del lavoro" elaborata da Tronti connettendola alla «liberazione»: «L'obiettivo, il fine del processo di autovalorizzazione è la liberazione intera del lavoro vivo, nella produzione e nella riproduzione, è l'intera utilizzazione della ricchezza al servizio della libertà collettiva». Un obiettivo che Negri pone al «lavoro sociale», con cui intende il risultato della fine della centralità della fabbrica negli anni della globalizzazione e della fine del fordismo. Una riflessione, quella dell'operaismo, che rappresenta «una politicizzazione radicale della riflessione sul lavoro, che si presenta al tempo stesso come luogo di violenza e di cooperazione, di rifiuto e di soggettivazione». Il lavoro, quindi – questa la fondamentale intuizione operaista – nella sua necessità determina il suo opposto: la soggettività che lo rifiuta. Non si tratta di migliorare questo lavoro, ma di organizzare il rifiuto di questa condizione umana socialmente centrale, in nome di più avanzate condizioni sociali.

Quale esponente del PCI e della sinistra italiana anche Pietro Ingrao (1915-2015), come illustra Maria Paola Del Rossi, si confronta con la questione del lavoro. Il socialismo, il PCI e l'operaismo hanno identificato il valore politico del lavoro nel rifiuto del lavoratore di un certo tipo di attività lavorativa, una ribellione da organizzare e unificare anche elettoralmente per instaurare una nuova economia e una nuova forma di lavoro. Ciò prevedeva la possibilità di modificare solo *quantitativamente* (salari, orari, occupazione) il lavoro nelle condizioni capitalistiche e quindi il giudizio di utopia, o di resa, rivolto ad ogni concezione che prevedesse un intervento sulla *qualità* del lavoro per aprire processi di trasformazione sociale (su questa affinità, in nome della 'classe', tra socialdemocrazia e operaismo, cfr. Napolitano et al. 1978). Ebbene nella parte finale della sua esperienza, come rileva Del Rossi, Ingrao testimonia a suo modo, all'indo-

mani della fine del fordismo, la crisi dei presupposti di tale esperienza. Lo fa in testi non direttamente politici, ma poetici o di taglio filosofico, in cui ribadisce l'esigenza di non concentrare tutto lo sforzo sul lavoro e sulla trasformazione della materia, ma di valorizzare, a partire da una nuova attenzione alla persona, la «lentezza», «come resistenza dell'umano alla logica della quantità», oppure la «speculazione», come limite all'«alta febbre del fare». La necessità del lavoro non appare scalfibile, ma la battaglia per i miglioramenti quantitativi del lavorare, che non mutano la struttura presente del lavoro, non deve assorbire la vita. Una vita da riscoprire, accanto e prima la necessità del lavoro.

Chiudiamo l'analisi di questo secondo periodo ricordando il testo con cui Francesco Carnevale, "Lavoro e salute dei lavoratori in Italia", introduce il tema della salute dei lavoratori. Una problematica in cui è possibile rinvenire diverse idee di lavoro in corrispondenza delle diverse pratiche di prevenzione e intervento medico prefigurate nei differenti periodi di cui Carnevale traccia una sintesi, a cominciare dall'età del fondatore della disciplina Bernardino Ramazzini (1633-1714). Una storia da cui si evince quanto sia stato difficile fare emergere quel diritto alla salute, tuttora assai inadeguatamente rispettato e che le nuove tecnologie prefigurano in forme diverse, ma non meno pressanti. Quindi, da un lato, la difficoltà a rendere intrinseca all'idea del lavoro (soprattutto subordinato) il benessere del lavoratore; e, dall'altro, l'importanza della medicina del lavoro per l'affermazione della qualità del lavoro:

Esiste sicuramente uno "zoccolo duro" di eventi avversi che le iniziative di prevenzione non sono state in grado di eliminare [...] Oggi che è in pieno svolgimento un nuovo processo [...] oggetto dello scambio è la produttività massima con un'internalizzazione degli standard, quindi più fatica per i lavoratori che nessuna valutazione dello stress resa obbligatoria dalle norme vigenti nell'Unione Europea riuscirà a rendere più clemente. In agguato c'è un nuovo modello organizzativo che [...] può anche porre l'accento sul miglioramento ergonomico delle postazioni lavorative per aumentare la produttività, ma soprattutto sulla partecipazione incondizionata e devozionale da parte dei lavoratori.

Dalle parole di Carnevale emerge che l'obiettivo della sicurezza e della salute nel lavoro non appare perseguibile senza cambiare qualitativamente il lavoro e le sue condizioni, e quindi, che tale obiettivo è in conflitto con qualsiasi concezione della necessità e imm modificabilità qualitativa del lavoro.

La Costituzione e lo Statuto dei lavori inaugurano e affermano l'età dei diritti del lavoro moderno nel nostro paese. La Costituzione è una carta liberale, a forte impronta sociale e personalista cristiana, che si caratterizza per aver posto il lavoro necessario a fondamento della cittadinanza – si è cittadini se si lavora –; ed aver pensato, data e ferma tale idea di lavoro, a ciò che può aiutare il cittadino nelle circostanze oggettive che lo allontanano dal lavoro (disoccupazione involontaria, inabilità, malattia, vecchiaia, infortuni, invalidità) o, nel lavoro, dal pieno esercizio di tale cittadinanza (partecipazione). Lo Statuto traduce in norme e tutele del singolo lavoratore-cittadino le condizioni in cui egli opera nel

mercato e nei luoghi di lavoro, tutelando la posizione più debole nel rapporto di lavoro, salvaguardando in maniera accentuata l'uguaglianza nei rapporti industriali, l'esercizio giusto e dignitoso delle attività lavorative e la garanzia dell'azione per le organizzazioni di rappresentanza. Se il lavoro della Costituzione è sostanzialmente il lavoro necessario della tradizione cristiana, marxista e liberale, lo Statuto, entrando in merito alla natura del lavoro, prefigurandone una determinata qualità formale e garantendone l'esercizio, predispone una serie di diritti ignorati dal fordismo, stabilisce i limiti formali del conflitto (garantendone il rispetto flessibile e pattuito dei meccanismi del mercato introducendo la figura del giudice del lavoro), non accetta semplicemente la necessità storica del lavoro. A me sembra che gli anni che abbiamo compreso nel secondo periodo, quelli che sostanzialmente coincidono col lavoro fordista, siano caratterizzati dal confronto tra queste due idee di lavoro – quello necessario e quello riformabile qualitativamente –, spesso intrecciate e sovrapposte, a cui si riconnettono diverse politiche specifiche e generali. Un periodo che terminerà con la nuova idea di lavoro avanzata da Bruno Trentin e dalla CGIL degli anni Ottanta, con cui inizierà il terzo periodo della nostra suddivisione. Possiamo includere – ancorché con sfumature ed accentuazioni diverse, ed in genere mai in senso assoluto per una versione o l'altra –, tra i principali sostenitori della prima versione il Partito comunista, la CGIL fino alla segreteria di Trentin, gli operaisti. Risultano invece, aperti o fautori di un'idea di lavoro riformabile e di qualità diversa – centro di diritti e di forme di libertà crescenti, centrato sulla persona anziché sulla 'classe' –, cristiani, socialisti, Olivetti, gli scrittori che ricercano la qualità e la libertà del lavoro nell'artigiano, cioè nella forma di lavoro sconfitta dalla rivoluzione industriale. In altre parole, e col senno del poi, il nesso tra autonomia (culturale e politica) e 'classe', anche se può intestarsi una serie di conquiste sociali, non riesce a innescare né il pensiero, né la pratica di processi in grado di prefigurare una nuova qualità del lavoro che apra direttamente ad una nuova qualità della società.

4. Incominciamo l'analisi del periodo in cui entra in crisi il fordismo in tutti i paesi avanzati di economia capitalistica, con la proposta di Bruno Trentin (1926-2007), che di tale crisi è stato tra i primi a cogliere le conseguenze per l'organizzazione e il significato del lavoro (il declino dell'organizzazione simbolo della società industriale era stato colto da Federico Butera sin dal 1972 in *I frantumi ricomposti*). Trentin, come intellettuale e come sindacalista (ricordiamo che fu segretario generale dei metalmeccanici dal 1962 al 1977 e della CGIL dal 1988 al 1994), avanza, a partire dagli anni Novanta, un'idea originale del lavoro inconciliabile con le concezioni e le politiche del lavoro del marxismo riformista e operaista del Novecento (non solo italiano). Per Trentin, come ho cercato di dire nel contributo pubblicato in questo volume, le trasformazioni intervenute nel lavoro sotto la spinta dell'economia della conoscenza, della globalizzazione e della rivoluzione informatica, «ripropongono la persona nel lavoro». Un fatto che mette in discussione, la 'classe' quale fondamentale dimensione della soggettività politica e che contemporaneamente pone al sindacato il compito della costruzione di una

nuova dimensione collettiva dell'azione fondata sulla persona. Tale riproposizione, secondo Trentin, è determinata dall'inedito «intreccio tra lavoro e conoscenza» che richiede creatività e quindi libertà nel lavoro, dalla fine del lavoro esecutivo e parcellizzato del fordismo e dalla richiesta di autonomia e responsabilità del lavoro nelle nuove condizioni produttive caratterizzate da flessibilità, formazione continua e personalizzazione della professionalità. Tutto ciò rende essenziale combattere le *nuove divisioni* tra i lavoratori create dalle maggiori e minori conoscenze possedute, la trasformazione dell'individualizzazione delle attività in *solidarietà* delle diversità (a partire dai diritti), e la trasformazione del posto fisso in una *impiegabilità* tutelata da una serie di politiche attive del lavoro centrate sulla formazione continua e le pari opportunità. In questo modo il lavoro mantiene un valore politico critico di trasformazione della società di carattere non ideologico: la riforma della società non è vista come la conseguenza della spallata di una classe, ma come un processo costruito attraverso la diffusione e la valorizzazione politica di un nuovo e rivoluzionario rapporto tra vita e lavoro. Come effetto di un lavoro capace di combattere l'eterodirezione, di costruire identità soggettive e condizioni di vita-lavoro oggettivamente in contraddizione con i rapporti sociali mercantili, in grado, quindi, di porre la questione di nuove condizioni sociali ed economiche attraverso un itinerario che dall'attività del lavoro approda al modello di sviluppo. Una visione in cui «ciò che rimane del socialismo» è il processo di costruzione della persona a cui ogni altra condizione deve commisurarsi (cfr. Mari 2021). Si tratta di una visione dei processi sociali che mette il mondo del lavoro in connessione positiva con la Rivoluzione francese dell'89 (cfr. Trentin 2017; 1989) e con le sue conquiste formali di uguaglianza e di libertà. Le quali, attraverso un programma di sviluppo delle pari opportunità e dei nuovi diritti – intesi come obiettivi di lotta a partire dai processi della società civile e non come mere misure elargite dallo Stato – divengono strumenti di lotta per una società fondata sulla solidarietà di persone diverse perché libere. Una duplice rottura, quindi, nei confronti del marxismo ufficiale del Novecento, sia per il rifiuto del riferimento canonico alla Rivoluzione bolscevica, sia per l'idea di un progresso storico fondato sull'avvento al potere di una classe portatrice dei contenuti universali del miglioramento dell'umanità.

Il concetto di «lavoro intraprendente» che Enzo Rullani elabora e illustra nel suo contributo è in sintonia con l'idea di lavoro «intrecciato» con la conoscenza di Trentin. «Intraprendente», cioè dalla «parziale “imprenditorializzazione” del ruolo lavorativo», è il lavoro «in cui ciascuna persona» è «impegnata a fare investimenti non banali sulla propria capacità», «dotata di una certa autonomia», «autorizzata ad attivare, a nome dell'impresa» determinate «interazioni utili con l'esterno», «dotata di responsabilità. Un «lavoro in rete» che va oltre la distinzione tra lavoro dipendente e autonomo, e alla cui individualizzazione è possibile rispondere con «iniziative di *auto-organizzazione* (operativa, contrattuale, istituzionale)», fondate su una responsabilità capace di coinvolgere i soggetti direttamente interessati ad una «gestione condivisa della transizione». Un tipo di lavoro prodotto dalla economia della conoscenza in cui la necessaria ricerca dell'innovazione spezza ogni dualismo tra lavoro e conoscenza

dando vita al «lavoro cognitivo», cioè al lavoro che produce conoscenza mentre produce valore e perciò favorisce la creazione, la diffusione e l'applicazione di nuova conoscenza mettendo da parte il tradizionale lavoro dell'«economia dell'energia» (umana) e della «trasformazione materiale» – che pure applicava conoscenza e mestiere, ma prodotti e accumulati in maniera diversa (meno circolare) e distinta dal lavoro. Se non si considera, erroneamente, la conoscenza un fattore «esogeno» del lavoro,

il lavoro *cambia senso*, rispetto al modello di [...] economia allocativa dell'energia, perché esso viene sempre più associato all'intelligenza personale, dotata di certo grado di libertà per espandersi in termini di creatività e di fini da perseguire;

e quindi un lavoro che

si integra e si confonde con le esperienze di *vita attiva delle persone* [...] legando saldamente lavoro, vissuto personale e ozio nelle forme inedite espresse dalla contemporaneità. Inoltre, nella misura in cui il lavoro diventa *linguaggio*, esso viene contaminato dalla libera costruzione dei significati di relazione (Mari 2019).

Sia l'autonomia nel lavoro sostenuta da Trentin, sia la conoscenza nuova prodotta dal lavoro quale fattore di produttività di Rullani, spostano sensibilmente il lavoro sul piano delle attività scelte, riducendo la necessità e ponendo invece l'esigenza che il lavoro si adegui alla persona, e che la persona possa esercitare l'autonomia, conquistata nel lavoro, nella vita e nella società. Rimane ovviamente il problema di una democrazia in grado di costruire questi legami e di definirne i contenuti.

Le trasformazioni intervenute nella pratica e nella cultura del lavoro con la fine del fordismo e l'entrata dei processi in una fase di transizione caratterizzata dalla individualizzazione, dalla frammentazione e dalla precarizzazione, costituiscono oggettivamente un passo indietro rispetto alle conquiste ottenute, in termini di diritti e di sicurezza, nei '30 gloriosi' e negli anni della 'centralità della classe'. Una posizione particolarmente preoccupata di questi aspetti involutivi (un vero 'balzo all'indietro') causati dalla globalizzazione e dalla finanziarizzazione dell'economia, è quella del sociologo Luciano Gallino (1927-2015) di cui parla Paolo Ceri, che sottolinea come «Gallino abbia saputo passare, come pochissimi altri, dall'analisi di dimensioni (per certi aspetti) micro, come la qualità del lavoro, a quella di dimensioni macro come la globalizzazione». Sulla base della sua esperienza alla Olivetti, Gallino si impegna nella ricerca della «dimensione organizzativa» che nella grande impresa determini il miglioramento possibile delle condizioni di lavoro. In questa prospettiva elabora un serie di criteri per misurare la «qualità del lavoro», centrati su «quattro dimensioni: ergonomica, della complessità, dell'autonomia e del controllo». Anche Gallino quindi è impegnato sul piano della qualità e della produttività del lavoro nelle condizioni sociali date. Condizioni che gli appaiono rivoluzionate dall'economia predatoria neoliberale, a cui la socialdemocrazia non sa opporre politiche efficienti, e contro cui nel 2007 scrive *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*. Il lavoro flessibile è infatti visto da Gallino all'origine della «pola-

rizzazione delle disuguaglianze di reddito, di autonomia, di qualità del lavoro». Una posizione fortemente critica delle trasformazioni in corso che lo spinge ha cercare prevalentemente nell'organizzazione dell'«impresa responsabile», anziché, come Trentin e Rullani, nella persona, il punto da cui cercare di ripartire.

Con il contributo di Leonello Tronti su Ezio Trantelli (1941-1985), e quelli di Bruno Caruso su Massimo D'Antona (1948-1999) e di Michele Tiraboschi su Marco Biagi (1950-2002) la nostra ricerca intreccia la tragedia di tre vite stroncate dal terrorismo a causa dell'impegno sui temi del lavoro. Il primo, economista, è impegnato a ricercare vie di uscita dalla connessione tra inflazione e stagnazione nell'Italia degli anni Ottanta. I due giuslavoristi affrontano la questione della flessibilità e della trasformazione del mercato del lavoro. Secondo Tronti (in "Ezio Tarantelli: il lavoro come partecipazione") lo scopo che si prefigge l'economia del lavoro di Tarantelli – per certi versi condensato nella proposta di uno «scudo europeo dei disoccupati» –, «è di trasformare il lavoro in un protagonista fondamentale dell'economia, cosciente del proprio ruolo di promotore di sviluppo economico oltre che sociale, attraverso un sindacato libero, unito e autonomo dai partiti», oggettivamente come soggetto politico. Questo in sintonia con ciò che nel 1936 scriveva J. M. Keynes, quando notava che

se ogni volta che l'occupazione fosse inferiore al pieno impiego il lavoro dovesse [...] tramite un'azione concertata, accettare di ridurre le proprie domande monetarie [...] noi avremmo che, in effetti, il controllo degli aggregati monetari verrebbe esercitato non dal sistema bancario ma dai sindacati, allo scopo di raggiungere il pieno impiego (Keynes).

Si tratta della proposta 'neocorporativa', che Tarantelli elabora sulla base dell'unità d'azione raggiunta allora dai sindacati, e che nel 1984 Berlinguer decide di interrompere, esponendo il PCI alla sconfitta nel referendum abrogativo della legge sulla 'scala mobile' che si svolse nel giugno del 1985, quando sia Berlinguer che Tarantelli erano già morti. Tarantelli affronta la tematica del lavoro dal punto di vista dell'occupazione, ma il terreno di discussione che propone, quello di una democrazia negoziale, non è estraneo alla ricerca di un piano in cui approfondire un nuovo ruolo attivo dei lavoratori e della loro rappresentanza sulle grandi questioni, oltre la separazione tra politiche economiche e politiche sociali.

Si confrontano più direttamente con le trasformazioni del lavoro e le sue concezioni le ricerche e le attività di D'Antona e di Biagi. Sul primo scrive Bruno Caruso, "Massimo D'Antona e l'idea di soggetto nel diritto del lavoro", in cui si sottolinea che per D'Antona, nella nuova fase in cui viene riproposta l'attività della persona nel lavoro, nel diritto del lavoro si intrecciano in modo nuovo libertà e tutela, perché ora «la grande questione sollevata è piuttosto quella dell'*auto-determinazione* dell'individuo nei diversi campi in cui lo stato sociale ha costruito le proprie istituzioni tutelari». Un'*autodeterminazione* che per D'Antona è

essenzialmente la libertà di scegliere la *propria differenza*, senza che altri, sia pure a fini protettivi e benefici, sovrappongano una loro valutazione delle nostre convenienze e senza essere impedita da una uniformità imposta per ragioni estranee a noi (D'Antona).

Una «sfida dell'individualizzazione», prosegue D'Antona, da cui consegue una «diversa concezione dell'uguaglianza», intesa non solo come uguaglianza di «risorse e potere sociale», ma come «pari opportunità di scegliere e di mantenere anche nel rapporto di lavoro, la propria differente identità, il proprio personale progetto di vita». Un «secondo tipo» di uguaglianza, in altre parole, che, ovviamente, «non può esistere se la prima non è garantita». Tesi in cui, nota Caruso, si pone il problema dell'«altro lato della medaglia» del trionfo dell'individualismo capitalistico degli anni Ottanta: «la riscoperta della persona, della sua libertà nella scelta del proprio “progetto di vita” anche nell'esperienza del lavoro». Comunque secondo Caruso, ai fini dell'«attivazione della persona anche nel luogo di lavoro», l'accento di D'Antona, cade sull'uguaglianza delle opportunità materiali, quindi sui «soggetti “oligopolisti dell'eteronomia” (Stato e sindacati maggiormente rappresentativi)», piuttosto che sull'«uguaglianza correlata all'idea di giustizia» e sulle *capability individuali* alla Sen. Infine quattro sono secondo Caruso le «traiettorie» dei mutamenti intervenuti successivamente alla riflessione di D'Antona, con le quali questa va commisurata: «a) l'impresa come soggetto; b) il lavoratore antropologicamente mutato; c) le loro reciproche relazioni di ingaggio; d) il lavoro come esperienza esistenziale e il suo cambiamento». Un quadro, nella nostra ottica, in cui è presente l'esigenza di un approfondimento critico e non meramente contrapposto tra individuo e persona, e che pone la questione della costruzione di un'azione collettiva a partire dalla persona.

Michele Tiraboschi si sofferma su Marco Biagi («Marco Biagi e un progetto per la regolazione del lavoro che cambia») e la sua proposta di riformare il mercato del lavoro sulla base dei problemi posti dai nuovi lavori, per evitare la «destrutturazione» e la «deregolazione strisciante» del mercato. Dalla volontà di rispondere alla frammentazione e alla precarietà di questi lavori, originati in Italia soprattutto dalle piccole imprese, dal decentramento produttivo, ed in certi casi dalle «cooperative spurie», nasce la proposta di un sistema di tutele «applicabile a prescindere dallo specifico inquadramento contrattuale», cioè l'idea di un «diritto dei disoccupati» (Biagi) con cui, nota Tiraboschi, Biagi sottolinea «il momento di passaggio del diritto del lavoro da una logica di tutela dei soli occupati a una progressiva e sempre più urgente attenzione verso i tanti esclusi o ai margini del lavoro ordinario», assicurando in questo modo alle imprese anche gli «spazi di flessibilità che la competizione globale ormai impone». Da questo punto di vista, sottolinea Tiraboschi, secondo Biagi anche l'attenzione dello Statuto dei lavoratori è centrata «al solo perimetro della grande impresa e del lavoro standard». L'ipotesi, come si concretizza nel patto «Milano Lavoro» (2000), è quella di prevedere misure specifiche (ad es. causali soggettive di assunzione) per situazioni di particolare debolezza sul mercato del lavoro (es. immigrati). Misure che per Biagi non dovevano in alcun modo

rimuovere le tutele fondamentali che [...] accompagnano le diverse tipologie di lavoro subordinato [ma] sperimentare dosi di “flessibilità normata” che [...] concorrano a determinare un clima favorevole alla creazione di occupazione aggiuntiva e alla canalizzazione di quella domanda e offerta di lavoro oggi dispersa e frammentata (Biagi).

La maniera in cui i diversi governi hanno attuato questa cultura di tutele a geometria variabile, come sappiamo, ha indebolito le tutele fondamentali che Biagi voleva salvaguardare, determinando una discussione sul rapporto tra flessibilità e precarietà in cui spesso le due forme di impiego sono state con troppa facilità sovrapposte. Occorre infine rilevare come la declinazione sulla persona delle tutele concepita da Biagi corrisponda alla ripersonalizzazione del lavoro su cui insistono Trentin, Rullani e D'Antona.

A sua volta il contributo di Riccardo del Punta, "Il diritto del lavoro e il lavoro post-fordista", uno degli ultimi testi che Riccardo ha composto prima della improvvisa scomparsa, costituisce un bilancio di come il diritto del lavoro si è posto nei confronti del post-fordismo. Un bilancio avanzato in due punti, per poi passare ad una indicazione di ricerca. Nel primo si fissa l'«originaria identificazione tra diritto del lavoro e fordismo», di cui lo Statuto dei lavoratori rappresenterebbe l'espressione compiuta. Nel secondo l'autore rileva che il post-fordismo ha causato disorientamento nella disciplina, determinando posizioni che interpretano i cambiamenti (flessibilità, qualità, *empowerment* dei lavoratori, conoscenza, coinvolgimento, autonomia, ma anche nuove alienazioni e precarietà), o come un adattamento alle nuove esigenze economiche (globalizzazione e rivoluzione tecnologica), oppure, di fronte alla individualizzazione e maggiore autonomia del lavoro, come la messa in crisi della «missione protettiva» del diritto del lavoro, da cui l'esigenza di un nuovo patto sociale che sostituisca lo scambio fordista tra ubbidienza e sicurezza. Un complesso di tesi svolte alla luce della «sbrigativa identificazione dell'era post-fordista con l'era della flessibilità», interpretazione «che è penetrata maggiormente tra i giuslavoristi», in accordo con le numerose iniziative legislative che sono andate incontro all'esigenza delle imprese di una deregolazione. In altre parole, «l'incrocio pericoloso è stato [...] tra il post-fordismo e le tendenze neo-liberali che, a partire dal finire del secolo scorso, sono riuscite a imporre un qualche cambio di marcia nella legislazione lavoristica». Per quanto riguarda le riforme introdotte dal Pacchetto Treu, dal Decreto Biagi, dalla Riforma Fornero, e dal Jobs Act, a giudizio di Del Punta si tratta di norme che «hanno significativamente trasformato la fisionomia del diritto del lavoro, nella direzione di una maggiore liberalizzazione [...] sebbene senza stravolgerla». Un «certa mitizzazione» dei '30 gloriosi' e una «drammatizzazione» dei problemi del presente hanno impedito che «si sviluppasse in seno alla dottrina giuslavoristica una vera discussione sul quid di novità». A questo punto del ragionamento l'autore riconosce che «per avere una sferzata intellettuale che facesse vedere anche altri aspetti di questi processi, si è dovuta attendere la riflessione di Bruno Trentin», in cui la frammentazione del mercato del lavoro non «è posta in contrapposizione nostalgica con un'«età dell'oro»». Da questa prospettiva – sottolinea del Punta – Trentin elabora «indicazioni programmatiche» fortemente «innovative», anche per la sinistra politica e sindacale, fondate sull'idea dei «diritti di nuova generazione» e sulla «grande triade di valori»: «conoscenza, libertà, persona» nel quadro di «una vera rivalutazione del lavoro umano». Ovvero il post-fordismo, «gravido di rischi ma anche di grandi opportunità», richiede una «spinta verso la flessibilità» in una «con-

tropartita sistemica». Precisamente, una valorizzazione del ruolo del lavoratore come soggetto» attivo sulla base di un nuovo «paradigma nello scambio tra lavoratore e impresa» che sostituisca quello fordista. Tematiche, si augura Del Punta che dovrebbero maggiormente entrare nel dibattito del diritto del lavoro anche al fine di favorire l'implementazione di «quelle politiche attive delle quali il mercato del lavoro ha gran bisogno».

Su queste politiche attive, e sul loro rinnovamento e sviluppo in occasione del PNR, si sofferma il contributo di Tiziano Treu (“Lavoro flessibile nelle transizioni ecologica e digitale”). Dal testo emerge un concetto di lavoro flessibile *interno* all'impresa come idea di lavoro cruciale nella transizione energetica e, nello stesso tempo, come idea di lavoro attivo e continuamente aggiornato la cui idea costituisce, mi sembra, un'alternativa strutturale all'opposizione tra posto fisso e posto flessibile-precario. Ovvero una sintesi positiva di molti elementi emersi nelle trasformazioni attuali del lavoro. Anche perché l'innovazione a cui le imprese non possono sottrarsi, e la richiesta di un lavoro sempre più qualificato e sostenibile, tenderanno a rendere la «transizione» qualcosa di strutturale per molto tempo, almeno per gli aspetti decisivi dei processi in gioco. Treu assume il punto di vista delle nuove indicazioni europee in fatto di *flexicurity* che attribuiscono «crescente rilievo alle misure di flessibilità interna rispetto a quelle di flessibilità esterna, largamente utilizzate negli anni passati», e invitano quindi «a ridefinire le stesse misure tradizionali di sostegno al reddito, dei servizi all'impiego e degli strumenti di politiche attive». Si tratta, per Treu, di un «cambio di rotta» e di una forte «discontinuità» che dovrebbero accompagnare, attraverso politiche di partecipazione e consultazioni delle parti sociali (previste dai Piani nazionali PNRR), i «massicci spostamenti» di persone e risorse impliciti in tali transizioni. In questo quadro, le indicazioni europee «rispondono alla convinzione che negli attuali contesti produttivi ed organizzativi altamente variabili, la stabilità (e continuità) nel lavoro va sostenuta anzitutto con politiche attive dentro l'azienda, non solo rafforzando le tutele contro il licenziamento ingiustificato e i sostegni in caso di disoccupazione». Insomma nuove politiche del lavoro capaci di coniugare la qualificazione e l'aggiornamento della impiegabilità con una maggiore sicurezza del lavoro, in armonia con l'esigenza di fidelizzazione delle capacità. Questo, in una fase di forti trasformazioni gestibili soltanto attraverso politiche indirizzate alle persone e alla loro partecipazione e formazione continua, oltretutto capaci di contrastare la «volatilità» (e non solo precarietà) dei lavori, e favorire la «ricomposizione» del lavoro sulla base «comune di diritti fondamentali». Tutti elementi che fanno parte dei contenuti del nuovo «patto sociale» che Treu auspica per affrontare la svolta imposta dalla doppia transizione. Insomma una nuova coniugazione di flessibilità e sicurezza del lavoro sulla base di un'organizzazione ispirata alla valorizzazione della persona.

Passiamo ora a un gruppo di interventi che si soffermano sulle nuove forme del lavoro dell'impresa digitali nell'era del post-fordismo. Federico Butera pubblica “Organizzazione 5.0 e una nuova idea di lavoro” e “Dal lavoro agile alla *new way of working*,” due testi che analizzano le sfide delle nuove tecnologie all'organizzazione del lavoro, ed in cui l'autore avanza considerazioni teoriche

essenziali per una nuova visione del lavoro. Nel primo testo si sostiene che le «gravi criticità» del mondo del lavoro (demotivazione, crescita lavori degradati, disoccupazione giovanile e femminile, *working poor*, polarizzazione, NEET, *mismatch*, insufficiente formazione e «molto altro») rivelano un «sistema dei lavori» che «sembra andare in frantumi» per l'«inadeguatezza della configurazione dei ruoli lavorativi qualificati e la povertà dei contenuti dei lavori non qualificati». Ovvero che al sistema del modello taylor-fordista, «che aveva assicurato per quasi un secolo sviluppo economico, occupazione e cittadinanza lavorativa, sia pur con enormi disfunzioni», non si è sostituita un'alternativa sistemica. Lo sviluppo della nuova impresa 4.0 e 5.0 è l'occasione per andare in questa direzione, attraverso «nuovi sistemi socio tecnici» che implementino il nuovo «paradigma dominante del lavoro», quello dei «mestieri e professioni dei servizi a banda larga», capace di favorire la «professionalizzazione di tutti» e la diffusione di un «lavoro di qualità, un *decent work* che crei valore nell'economia e nella società e che rafforzi la dignità, la riconoscibilità sociale, il ruolo sociale, i diritti di ogni lavoratore». Tutto questo, mettendo in atto un «nuovo laburismo dei lavori di qualità», un «percorso, come scriveva Trentin, di libertà nel lavoro» e di ricomposizione tra qualità del lavoro e qualità della vita. Lo *smart working* si inserisce in questo ragionamento come il caso più discusso di un nuovo modo di lavorare in cui secondo Butera, come scrive nel secondo contributo, si coagulano molti aspetti del lavoro post-fordista. Aspetti che l'autore classifica secondo «quattro dimensioni», con cui analizzare questa forma di lavoro che pone la questione di un nuovo paradigma delle attività lavorative. Esse sono: 1) i «ruoli [lavorativi] responsabili di risultati modellati sulle specificità delle persone»; 2) una sperimentazione frutto di «percorsi di gestione del cambiamento [...] processuale, personalizzato e partecipato»; 3) una sperimentazione spinta dalla «accresciuta incertezza chiamata VUCA (Volatilità, Incertezza, Complessità e Ambiguità)» nell'«ambiente esterno del lavoro»; 4) il «diverso rapporto con il lavoro» delle persone sempre meno disposte a svolgere lavori insoddisfacenti e incapaci di permettere un equilibrio con la vita del lavoratore (*great resignation*, *big quit*, rifiuto condizioni 'tossiche' di lavoro poco interessante e mal pagato in ambiente sgradevole ecc.). Per realizzare questa nuova idea di lavoro occorrono degli *architetti dei nuovi lavori* (imprenditori, manager, amministratori pubblici, membri delle istituzioni, docenti, ricercatori sindacalisti e soprattutto i lavoratori stessi) che progettino

cinque cose principali: realizzare nuove idee di lavoro; progettare ruoli, mestieri e professioni integrate con nuove tecnologie e organizzazioni; istituzionalizzare e certificare nuove professioni; assicurare la qualità della vita di lavoro; formare persone integrali.

A sua volta Alberto Cipriani («Intelligenza umana e capacità digitale nelle imprese») affronta il tema dell'impatto delle nuove tecnologie sul lavoro nelle imprese, tenendo conto di una serie di interviste a persone impiegate in diversi tipi e livelli di attività, chiedendosi se la «digitalizzazione contribuirà a rendere il lavoro più intelligente». Cipriani si sofferma soprattutto sul settore industria-

le che impiega la «potenza digitale» e in cui le «macchine divengono partner o addirittura supervisor» degli uomini, incrementando contemporaneamente velocità e opacità dei processi, facendo registrare «fenomeni contraddittori». In generale la digitalizzazione e le AI sono in grado, in una organizzazione improntata alla *lean production* e alla partecipazione, di creare occasioni di lavoro improntato all'«uso del *problem solving*» che possono aumentare la qualità del lavoro, favorire il lavoro di *team* e la formazione continua. Le tecnologie possono, infine, aumentare la potenza produttiva senza «sostituire il portato di inventiva degli umani». A certe condizioni, quindi, l'innovazione può essere produttivamente controllata dalla persona che lavora e a cui viene richiesto di sviluppare e aggiornare le proprie capacità professionali.

Anche Riccardo Staglianò (“Piattaforme di lavoro (e di lotta)”) commisura il lavoro con l'innovazione tecnologica, quella delle piattaforme – rider, autisti Uber, affittacamere di Airbnb, «spicciafaccende» di Taskrabbit ecc. –, quando la «domanda e l'offerta» della «prestazione si incontrano su una piattaforma digitale». Un modello di attività governato dall'algoritmo (contabilità economica del servizio, sua garanzia e valutazione) di cui è possibile prevedere una diffusione al di là delle attività a bassa professionalità ricordate, cioè oltre la *gig economy*. Staglianò sottolinea gli elementi di novità di questa forma di lavoro che assomma in maniera originale, nel campo dei servizi, elementi del lavoro autonomo e di quello dipendente. Se analizziamo il caso di Uber rileviamo che la piattaforma ci mette la App, che ha creato, pubblicizzato e che sviluppa, mentre il lavoratore ci mette la prestazione e i mezzi di produzione (auto, benzina, manutenzione, assicurazione ecc.). Se Uber anticipa i costi per la piattaforma e l'intermediazione, il lavoratore ha tutti i «rischi imprenditoriali» di un lavoro incerto. Nel quali si viene impiegati e scartati in base a forme di controllo e valutazione automatiche (algoritmo), implementate dal giudizio del cliente che in questo modo lavora per il profitto della piattaforma. Da parte sua il lavoratore ci mette anche tutta la sua persona e non solo il suo tempo, perché il successo del servizio è possibile solo con un impegno responsabile ed emotivamente accogliente. «Il punto debole sono i diritti», nota Staglianò, e se la direttiva EU cerca di ottemperare a questa deficienza richiedendo alle legislazioni nazionali di assimilare questo tipo di lavoro a quello dipendente, Staglianò si domanda se non vi sia un modo diverso di «difendere i diritti senza ingessarli nelle uniche categorie che già conosciamo». Un tipo di lavoro, che impiega «oltre 4 milioni di persone nel Vecchio continente», in cui la persona non viene negata (il *problem solving* è l'essenza di questi lavoretti che richiedono responsabilità) senza essere promossa.

Anna Maria Ponzellini, “In fuga dall'ufficio? Il valore rimosso del luogo del lavoro”, solleva la questione delle «perdite organizzative» – per le relazioni umane e la costruzione di identità collettive –, connesse al lavoro da remoto. Ponzellini si sofferma sul «potere che ha l'ufficio – inteso come spazio fisico (ma non solo) – nel favorire le dinamiche di coordinamento e nel costruire culture condivise, e quindi di funzionare come ispiratore e centro di gravità per chi lavora». Una volta accertato che gli «spazi hanno una influenza potente su di noi

e che, una volta riempiti di senso e diventati “luoghi”, costituiscono importanti contenitori, ispiratori [...] per la nostra vita e anche per il nostro lavoro», occorre chiedersi che cosa può significare la «fine dell’ufficio», cioè di «quella entità immateriale, riconoscibile e potente che è il luogo di lavoro e quello spirito di comunità che spesso lo accompagna». Sarà possibile ricreare tutto questo nella dimensione del virtuale? Che cosa si perde e che cosa si acquista nel passaggio dal fisico al virtuale? In particolare, in termini di «fisicità e empatia, «relazioni personali», «cooperazione, creazione di capitale sociale, identità e cultura aziendale»? A sua volta la casa «reggerà» come luogo ibrido del lavoro? O assisteremo ad una «colonizzazione della vita» da parte delle attività lavorative? E come «accompagnare la transizione in corso»? Ad esempio impegnandosi a creare nuove distinzioni tra vita e lavoro nel tempo più che nello spazio? Oppure ad accettare la sfida del nuovo «spaesamento» per scoprire nuove verità sul lavoro? Tenendo sempre presente l’esigenza di organizzare il lavoro promuovendo tutti gli aspetti relativi allo sviluppo della persona.

Stefano Bartolini, “Sudate carte. Uno sguardo sulla letteratura del lavoro”, propone l’analisi di alcune opere letterarie centrate sul lavoro uscite negli ultimi dieci anni. L’autore privilegia le narrazioni capaci di instaurare un confronto tra il lavoro di oggi e quello di ieri, in cui la dimensione collettiva nell’impresa e nei luoghi di vita caratterizzava il lavoro e le sue lotte, di fronte all’«individualismo sfrenato» del nostro vivere sociale. Si sofferma su opere, come quelle di Vitaliano Trevisan che si aprono sulle problematiche contemporanee, per concludere chiedendosi quale «idea di lavoro ci restituiscono» queste opere:

Cercarvi un’idea di lavoro generale, in positivo, chiaramente enunciata, ci porterebbe poco lontano [...] la corda suona sempre la musica del racconto della dignità negata, dei soprusi, della fatica, delle malattie, della resistenza. Ma è proprio qui [...] che appare di riflesso l’idea di lavoro [...] prima di tutto un lavoro sano, che non uccide. Un lavoro in regola, giustamente retribuito, rispettato [...] E poi un lavoro che abbia dignità sociale e che sia anche strumento per la dignità umana, con il riconoscimento del “saper fare” e con la possibilità di trovare soddisfazione nel fare, bene, il proprio lavoro. E poi un lavoro che lasci il tempo per vivere [...] Ma anche un lavoro dove lo stesso tempo del lavoro necessita di essere ripensato, immaginato di nuovo, alla ricerca di nuove forme di regolazione [...] Trovare la strada per sviluppare un’idea di lavoro generale che proponga una nuova sintesi applicabile tra gestione del tempo, diritti, potere e vita è la sfida del XXI secolo.

Seguono due contributi, di Andrea Granelli (“Artigianato digitale”) e di Sonia Sbolzani (“Artigianato e made in Italy”) sul lavoro artigianale. Il primo pone la questione del «recupero della cultura artigiana nella cultura della tecnica». Questo recupero accade con gli «artigiani del digitale», quei «progettisti» dell’impresa innovativa, che hanno come materia prima il digitale stesso, sempre più diffuso anche nella forma dell’*open source*, e che progettano gli «strumenti digitali» per la produzione, adattandoli alle esigenze dell’impresa e dei suoi consumatori. Un artigianato degli strumenti digitali che si accoppia magi-

stralmente alla cultura artigiana delle imprese italiane, in un ambiente che ha determinato «il fenomeno dei *maker* – che ha lanciato la rivoluzione delle stampanti 3D – oppure quello dei *fixer* – il movimento internazionale di chi aggiusta le apparecchiature elettroniche da sé». Granelli ricorda poi il *Manifesto dei neo artigiani del XXI secolo*, promosso nel 2015 dai giovani di Confartigianato, con i suoi otto punti essenziali: il fine dell'artigianato è produrre cose ben fatte; il rapporto con il bello e l'arte è naturale e costitutivo; il rapporto fra l'artigiano e ciò che produce continua nel tempo; il lavoro ha valore in sé e il profitto è strumento e non fine; l'artigiano rispetta la tradizione ma è fortemente attratto dall'innovazione; lavorare insieme ha sempre fatto parte della cultura artigiana; la tecnologia è uno straordinario strumento di lavoro; il luogo di lavoro è molto più di un luogo di lavoro. Da sottolineare l'idea del valore in sé dell'attività lavorativa e il giudizio positivo della «promiscuità fra luoghi di lavoro e spazi privati e domestici» resa «possibile dallo smart work». La forza del lavoro artigiano è sempre stata il rapporto positivo con la propria attività, cosa che lo sviluppo tecnologico non impedisce e anzi sviluppa, favorendo la ricerca di un senso sociale del lavoro a partire da una attività centrata sulla soddisfazione del proprio mestiere. Un tipo di sapere, quello del *maker*, che appare idoneo anche per sostenere l'impatto della AI con i lavori di più elevata professionalità.

A sua volta Sonia Sbolzani, dopo aver sottolineato la cultura artigianale di tante filiere del prodotto italiano ed il motto del *Made in Italy* «Bello, Buono e Ben fatto» – un settore dell'industria culturale e creativa che in Italia vale 144 miliardi di euro – rileva l'«artigianalizzazione» dell'«opera del lavoratore industriale» investito dall'innovazione digitale: la «*smart lean production* comporta l'esercizio di abilità artigianali». In generale, nell'artigiano è «solida l'idea del fare qualcosa di significativo e rilevante perché frutto del proprio lavoro manuale-intellettuale» che «esprime una autonoma capacità creativa, lontana sia dalle forme organizzate tipiche del lavoro dipendente, sia da quelle corporative dei suoi antenati». Una cultura che si sta trasferendo nell'innovazione, come «artigianalità digitale» capace di «progettualità virtuale» e che consolida il «segreto» del *Made in Italy* composto da «due fattori»: «la filiera che garantisce la tracciabilità dell'intero ciclo produttivo e l'artigianalità»: il «fatto a mano» che è «ben dosato mix di tradizione, conoscenza, saper fare, qualità, raffinatezza estetica e formale, innovazione, creatività, ricerca e cura del dettaglio».

Giuseppe Della Rocca e Pierluigi Mastrogioseppe introducono il problema del lavoro nelle strutture pubbliche: «Lavoro pubblico come lavoro diverso». I dipendenti pubblici italiani sono circa 3,3 milioni (Aran 2022), divisi nelle due grandi tipologie di amministrativi e professionali, e ciò che caratterizza il loro lavoro, in quanto «servizio alla collettività» non semplicemente riconducibile «allo scambio prestazione lavoro», è un insieme di «schemi motivazionali ed incentivi comportamentali» in base ai quali il lavoratore pubblico risponde, «attraverso la legge e il diritto amministrativo», alle persone come cittadini nei cui confronti agisce come «principale garante dei rapporti istituzionali e di cittadinanza». Il dipendente pubblico non sottostà quindi al mercato, ma alla legge, ai regolamenti e all'organizzazione gerarchica in cui il lavoro si svolge se-

condo una propria «etica del lavoro». In quanto «portatore di interessi generali e in quanto soggetto a cui garantire protezione da interferenze di interessi di parte», al lavoratore pubblico sono attribuiti «alcuni privilegi, quali la sicurezza del posto di lavoro e orari e pensioni favorevoli» che l'introduzione della contrattazione collettiva non ha cancellato, anche se il dipendente è ora sottoposto (ma non per tutti i dipendenti pubblici) al criterio dello «scambio diretto tra prestazione e salario». Questi mutamenti hanno indubbiamente staccato in certa misura il lavoro pubblico dal quadro della «burocrazia», senza tuttavia fargli venire meno il carattere di «un lavoro diverso», come attività fondata sulla «responsabilità del servizio» e non solo su «incentivi economici individuali».

Federico Chicchi pubblica un testo su “Il lavoro del reddito di base”. L'autore avanza una proposta di nuova articolazione tra lavoro, salario e reddito di base incondizionato e universale in grado di definire «una nuova cittadinanza europea» oltre la «contrapposizione tra salario e reddito». Un reddito di base, la cui introduzione sarebbe lo *shock* necessario per «realizzare un vero e proprio salto di paradigma» nelle concezioni del modello di sviluppo e del lavoro. Occorre tenere presente, da un lato, che il «lavoro nelle condizioni di umiliazione in cui si trova oggi è certamente un mezzo insufficiente a garantire i bisogni fondamentali» attraverso i «processi di *sgocciolamento* verso il basso della ricchezza prodotta»; e, dall'altro, che è possibile applicare progressivamente forme di universalismo in grado di rispondere ai bisogni fondamentali attraverso una «riforma della solidarietà sociale». In questo senso il reddito di base soddisferebbe una «doppia necessità: favorire una nuova postura del lavoro, post-salariale e post-manageriale e al contempo riorganizzare i sistemi della solidarietà sociale in senso universalistico e non categoriale». In questo progetto il mercato del lavoro avrebbe meno peso nel determinare le scelte dei lavoratori, i quali, grazie al reddito, sarebbero meno determinati dalla necessità e avrebbero maggiori possibilità di scelta del lavoro in base ai loro progetti di vita. Una libertà del lavoro conquistata nel mercato, quindi, che potrebbe assommarsi a quella conquistata nell'organizzazione del lavoro, ed entrambe favorire l'affermazione di un'idea di lavoro fondata sull'autonomia, la creatività e la responsabilità, in grado di motivare l'attività stessa del lavoro. In questo senso il reddito, al di là delle problematiche finanziarie posta dalla sua universalità, potrebbe risultare un volano e un incentivo per una maggiore qualità del lavoro, perché la realizzazione di una qualità complessiva del lavoro appare indispensabile per il successo complessivo della proposta (cfr. Mari 2019a).

Stefano Zamagni in “Lavoro giusto e lavoro decente: la fida del terzo settore”, propone una concezione del lavoro da cui trae legittimità l'«economia sociale», quale settore in cui il lavoro produce ciò di cui la società ha bisogno ma che il mercato impedisce di produrre. Una produzione di beni comuni, relazionali e meritori» che non è fine a sé stessa perché innesta processi di trasformazione dell'organizzazione sociale. Zamagni, dopo aver sottolineato che quello del «lavoro è un bisogno fondamentale», una «affermazione, questa – egli nota – assai più forte che dire che esso è un diritto»-; e dopo aver sottolineato che nel lavoro confluiscono due «forme di attività umana», quella «transitiva» e

quella «immanente» – la «prima connota un agire che produce qualcosa al di fuori di chi agisce» e la seconda fa «riferimento ad un agire che ha il suo termine ultimo nel soggetto stesso che agisce» –, rileva che la «persona ha la priorità nei confronti del suo agire e quindi del suo lavoro» in quanto «non esiste un'attività talmente transitiva da non essere anche sempre immanente». Ovvero che il «lavoro interviene sia sulla persona sia sulla società», e che la «loro unità definisce la “cifra morale” del lavoro». Da cui l'interrogativo, nella crisi del fordismo e nelle attuali condizioni di rivoluzione tecnologica in cui ci troviamo, di «come realizzare le condizioni per muovere passi verso la libertà *del* lavoro, intesa come possibilità concreta di consentire alla persona di conservare in armonia le due dimensioni di cui sopra si è detto». Perché le

democrazie liberali, mentre sono riuscite, più o meno bene, a realizzare le condizioni per la libertà *nel* lavoro – e ciò grazie anche alle lotte del movimento operaio e al ruolo del sindacato – paiono impotenti quando devono muovere passi verso la libertà *del* lavoro.

Infatti questo tipo di libertà impatta direttamente con «una organizzazione sociale» incapace di favorire la dimensione sociale del lavoro. Una dimensione che invece viene realizzata nel «terzo settore», nel quale i beni prodotti «possono essere fruiti in modo ottimale soltanto assieme da coloro i quali ne sono, ad un tempo, produttori e consumatori», e realizzati in una organizzazione in cui le attività svolte tendono ad essere svolte «rispettando il principio democratico». La libertà *del* lavoro di Zamagni pone, in altre parole, la questione di un senso del lavoro che non sia solo soddisfazione nei confronti dell'attività svolta dal lavoratore (autorealizzazione), ma anche realizzazione del valore sociale (non meramente di mercato) del risultato dell'attività. E quindi, se la libertà *del* lavoro non è indipendente dalla libertà *nel* lavoro – ovvero se l'obiettivo è realizzare un lavoro soddisfacente e con un risultato percepibile dal lavoratore come socialmente valido –, allora si tratta di un lavoro che pone oggettivamente il problema di una diversa organizzazione dei rapporti sociali, come è anticipato e sperimentato nel Terzo settore.

“Il lavoro delle donne. Casa *versus* lavoro” di Sandra Burchi intende affrontare il tema del lavoro della donna al di là della narrazione che dalla «separazione/incompatibilità tra casa e lavoro» deduce l'impossibilità della partecipazione piena della donna al lavoro, e quindi la sua marginalizzazione. Una sorta di cittadinanza mancata dopo l'«istituzionalizzazione del lavoro», ovvero un «gap di genere» alla base della difficoltà della donna a rispondere alle «norme sociali che attribuiscono centralità al lavoro». Burchi nota come la crisi del modello fordista, e delle sue sicurezze e tutele sociali incrinata dal neoliberismo, coincida in Italia con una accelerata «femminilizzazione del lavoro» (con un incremento dell'occupazione femminile tra il 1972 e il 1992 di sette punti e negli anni Novanta di 9,1%), sollevando il problema della connessione «tra la richiesta di flessibilità portata dalle donne al mercato del lavoro e quella che si presentava come una fase nuova del sistema produttivo». Una fase in cui avviene una «proliferazione di spazio di produzione non standard in cui anche la casa è

coinvolta». Come scrive Emanuele Coccia, che Burchi cita, «la modernità è nata strappando il lavoro dalla casa. Oggi la casa se lo sta riprendendo». Laddove emerge che la riproposizione della persona nel lavoro per la donna coincide col diritto ad un'organizzazione specifica delle attività e non semplicemente con la partecipazione a modelli universalistici.

L'idea di un «lavoro garantito», dibattuto nella «nobile tradizione teorica» cui appartengono J. M. Keynes, J. M. Meade, H. P. Minsky e T. B. Atkinson, viene ripresa da Laura Pennacchi in «Lavoro e welfare oltre la distinzione tra 'politiche economiche' e 'politiche sociali'». Si tratta di un obiettivo che richiede uno Stato *employer of last resort* capace di unire misure politiche e sociali sulla base di una «idea di lavoro da creare» che sia, per un verso, «piena e buona occupazione», e, per l'altro, espressione di una visione «molto ampia», in grado di comprendere attività considerate non lavoro e non retribuite, come quelle di «cura» e l'«enorme quantità di lavoro non pagato compiuto in ambito domestico dalle donne». Questo al fine di contrastare le trasformazioni messe in atto dal neoliberismo, le quali

comprendono, oltre alla dequalificazione e alla segmentazione, la riduzione del ricorso all'azione collettiva, la delegittimazione dei corpi intermedi, il diffondersi di una sorta di «pornografia emotiva» nell'estensione della logica prestazionale, l'affermarsi dell'autocontrollo e dell'autoproliferazione inconsapevole e pertanto della partecipazione gratuita all'accumulazione di profitti e di potere altrui.

Tutte «tematiche attinenti alle *strutture e ai* processi articolati e profondi che costituiscono le attività produttive [...] non scalfibili con politiche solo redistributive» e che invece richiedono «un disegno nuovo e più complessivo di sviluppo». Uno sviluppo, come sottolinea l'autrice, che non implica semplicemente più occupazione, ma un'occupazione composta di lavoro di qualità.

Sandro Antoniazzi in *Ridare centralità al lavoro*, sottolinea la contraddizione tra l'esigenza di politiche del lavoro imposte dalle «grandi trasformazioni che ci attraversano» ed il fatto che il lavoro, dopo la fine dell'operaio massa, è «oggi praticamente confinato a questione privata». Occorre un «pensiero collettivo» dei problemi posti dalla «frammentazione» del lavoro, oltre le ideologie del passato, in grado di porre la questione del rapporto tra democrazia e lavoro. I temi e le questioni di questo pensiero sono: 1) la «dignità del lavoro» («salario vitale», «ambiente, professionalità, possibilità di crescita»), e il «rispetto delle persone». 2) La «formazione e la cultura». 3) Il «rapporto lavoro-vita», una problematica «che sta esplodendo» (*Great Resignation*), perché lavoro e vita «non si identificano più. E la vita viene ritenuta giustamente come una realtà più importante del lavoro, da non sprecare in un lavoro che dice poco o niente alla persona». Si tratta di «una vera svolta storica»: una «critica al lavoro di tipo nuovo, esistenziale, radicale: non è la persona che deve adattarsi al lavoro, è il lavoro che dovrebbe adattarsi alla persona». Insomma una sorta di flessibilità secondo le ragioni della vita e non secondo quelle economiche, che pone anche, mi sembra, il problema di una distinzione forte tra precarietà e flessibilità. 4) Il tema della «partecipazione» e del suo «riconoscimento pubblico», in consi-

derazione del fatto che «i rapporti in azienda sono rimasti sostanzialmente fermi» e che invece occorre compiere un «altro salto di qualità» dopo lo *Statuto dei lavoratori*. 5) il «settore sociale»: lavoro domestico, lavoro riproduttivo, assistenza familiare, RSA, Terzo settore, servizi alla persona, un campo di attività in cui «prevale il lavoro femminile», un'area che «non è lavoro produttivo», ma «lavoro sociale, un lavoro di cura». Si tratta di questioni che non pongono semplicemente problemi del lavoro, ma «temi politici tout court, perché sono rivolti a cambiare la società. Sono parte di una visione della società che vorremmo». Insomma, a partire dalle ragioni della persona che lavora e della sua vita presente si arriva immediatamente a quel valore politico negato dalla riduzione ideologica del lavoro a mero fatto privato.

Secondo Mauro Lombardi e Marika Macchi, in “Lavoro e dinamica tecnologica: *great reshuffe, great upgrade, worklife balance*”, il «biennio 2012-2022 tende a configurarsi sempre di più come una sorta di spartiacque economico-culturale», in particolare dal punto di vista del lavoro. In questa prospettiva significativo è il fenomeno delle «grandi dimissioni» che le numerose ricerche indicano come un trend ormai «duraturo nel modo di concepire il lavoro e l'equilibrio tra tempo di lavoro e tempo di vita». Secondo gli autori, la principale ragione che spinge, anche in Italia, alle dimissioni o al *quiet quitting* (rifiuto di qualsiasi compito oltre quelli codificati nel contratto e dello stress in generale), oltre il miglioramento salariale, è la ricerca di un più ricco senso del proprio lavoro attraverso «sicurezza, flessibilità e rispetto». Cioè il rifiuto dell'*hustle culture* (cultura dell'attività febbrile), di un'etica lavorativa «in cui il lavoro deve essere la tua vita». Si tratta, evidentemente, di un «malessere» che pone l'esigenza di un «cambiamento sistemico» sul piano del «fattore tempo» e delle «modalità organizzative» del lavoro, in particolare focalizzando la qualità della «leadership organizzativa». Mutamenti che dovrebbero essere finalizzati a compensare i due «elementi primari della nuova morfologia del lavoro: l'«assegnazione di task e performance secondo parametri stringenti» e l'«utilizzo di un controllo sistematico e pervasivo dei comportamenti individuali». Questo pensando allo sviluppo della AI che comporterà trasformazioni, declino e creazione di lavori, e se, «come per il passato, riteniamo impossibile (e magari neanche desiderabile) arrestare l'applicazione di nuove possibilità offerte dalla tecnologia», allora diventerà «cruciale» comprendere come avvalersi dell'AI per creare valore aggiunto diverso, che «parta dai risultati dell'AI per lo sviluppo di nuove *human capabilities*». In sostanza la frattura del biennio si rivela innanzitutto nelle nuove forme di allontanamento delle persone dal tipo di lavoro esistente e nell'esigenza di un nuovo tipo di produzione, capace di coniugare profitto e sviluppo della persona.

Anche Giovanni Mari, “Il lavoro e l'intelligenza artificiale generativa. Occasioni per un nuovo senso del lavoro”, affronta la questione dell'impatto delle nuove tecnologie sull'attività lavorativa, cioè degli effetti che sulla natura di questa possono avere le macchine in cui non si è trasferita solo la forza e l'abilità del *corpo*, ma anche quella del *pensiero*; precisamente del «pensiero cieco» di Gottfried Wilhelm Leibniz, un pensiero senza rappresentazione. Come il pensiero di un

poligono dai mille lati che la coscienza può razionalmente ammettere senza essere in grado di rappresentarlo, a differenza di quello dai cinque lati chiaramente rappresentabile. E nella AI la potenza di calcolo è quella di un «pensiero cieco». Ebbene, si chiede Mari, che ne è delle due principali concezioni del lavoro della nostra civiltà, quella contenuta nella *Genesi* e quella del primo libro del *Capitale* di Karl Marx, di fronte al lavoro svolto con questo tipo di macchine? Ai fini di una risposta l'autore introduce due distinzioni: 1) quella tra *attività* e *risultato* del lavoro, e 2), quella tra coscienza (o creatività) e «pensiero cieco» (o calcolo astratto), entrambi presenti nell'attività lavorativa – e l'AI potenzia e sostituisce solo la componente «cieca» delle attività lavorative, promuovendo quella creativa. Svoltata su queste basi, la lettura della *Genesi* e del *Capitale* rileva che in entrambi i testi il lavoro è un'attività che ha anche *un valore in sé* indipendentemente dal risultato, mentre la rivoluzione industriale moderna riduce il senso del lavoro a quello del suo prodotto, al quale lega le sorti della vita individuale e collettiva indipendentemente dalla qualità dell'attività. L'introduzione della macchina che oggettiva il corpo e il pensiero del lavoratore, concentrando sempre di più il lavoro – ancorché in una condizione sociale di polarizzazione – negli aspetti ideativi e creativi dello scopo, costituisce, quando non sostituisce il lavoro, una sfida per la riconquista da parte del lavoro del valore in sé dell'attività lavorativa, cioè di un modo di essere creativo libero e responsabile, come prefigurano i due testi classici che l'autore analizza. Ma nella nostra società questo non basta per conquistare il *senso* del lavoro, per il quale è necessario anche il *senso sociale* del risultato. E questo nuovo senso del lavoro dipende, da una parte, dallo sviluppo della responsabilità d'impresa e da un nuovo rapporto tra produzione e bisogni sociali; e, dall'altro, dalla capacità del lavoro di partire dalla propria libertà nell'attività per contrastare la riduzione del lavoro a mero mezzo per il prodotto e la scelta del prodotto alla mera spontaneità del mercato.

Ritorniamo, come avevamo detto, alla parte del testo di Carrieri in cui si tratta del periodo post-fordista della CGIL caratterizzato dalla segreteria generale di Trentin (1988-1994) e dalla sua proposta del sindacato universalista dei diritti. Il quale, scrive Carrieri, «poggia le sue radici sulla “persona che lavora”, manda in soffitta la vecchia “classe”» e si confronta «con lavoratori che hanno individualità e attese molto specifiche, tutte da decodificare e da rielaborare». Una impostazione fondata sul rifiuto della cultura del lavoro della socialdemocrazia novecentesca – in cui «l'oggetto concreto del lavoro» non è trattato, il lavoratore negato come soggetto «pienamente protagonista» e la «libertà del lavoro» posta come «ultima lontana frontiera della democrazia» –, e che invece si basa sulla «tensione universalistica» e la tensione «per la promozione della soggettività del lavoratore». Le successive segreterie sono quelle di Sergio Cofferati, attento al «nodo delle tutele per i lavoratori più giovani»; di Susanna Camusso, che si scontra con la precarizzazione del mondo del lavoro, la riduzione delle tutele dello Statuto dei lavoratori e il «lavoro perduto» per il quale lancia il «Piano del Lavoro» (2013); e di Maurizio Landini, che cerca di reinventare la rappresentanza del lavoro in un quadro di debolezza della politica pro-labor e di un «arcipelago sempre più variegato del lavoro che richiede di essere rappresen-

tato più in profondità. Una situazione di transizione, quindi, determinata dalla fine della bussola del lavoro fordista e la riproposizione della persona». Ovvero, come scrive Carrieri, occorre «ritrovare il lavoro per potenziare il sindacato: questa la sfida nella quale la CGIL continua ad essere immersa».

Terminiamo questa esposizione dei contributi della sesta parte del volume con due testi sui tempi di non lavoro e sull'ozio scritti da Francesco Totaro, "Lavoro, ozio, festa: riequilibrare l'umano", e da Giovanni Mari, "La trasformazione del 'tempo libero' in ozio". Il primo autore, dopo aver sottolineato che l'«edificio di garanzie fondato sulla centralità del lavoro mostra attualmente crepe profonde», si interroga sul «valore del lavoro per l'umano preso nel suo *intero*». Perché l'«umano si realizza certamente nel lavoro, ma non in modo esclusivo», realizzandosi anche nell'«azione» e nella «contemplazione», in un «equilibrio desiderabile» tra «lavorare, agire e contemplare». Se il «lavoro è un mezzo» per ottenere «qualcosa che ci manca», l'«azione» ci conduce all'«essere» e al «manifestare» «piuttosto che all'avere», non al «produrre», ma al «realizzare un incremento di essere anche quando ci si applica alla produzione delle cose»: come diceva Aristotele, citato da Totaro, chi costruisce navi «diventa più bravo nel suo *essere* costruttore». Infine la «contemplazione, che non va «declassata a evasione dal reale», la quale coglie disinteressatamente l'«essere» che «si offre, o si dona», e insieme fissa il «punto di vista» con cui è possibile trascendere il «limite delle prospettive particolari», costituendo la «premessa della libera decisione per il cambiamento possibile». Se collochiamo il lavoro in questa «antropologia multilaterale» evitiamo l'«alienazione da lavoro», cioè l'«espansione ipertrofica» del lavoro «a scapito della capacità di essere e agire». Questa «circolarità» appare oggi concretamente possibile perché «sono mature le condizioni affinché la persona che lavora sia la stessa che agisce e contempla», e quindi capace di una «triplice modulazione» etica del lavoro (lavoro come «soddisfazione», «abilità» e «bene comune») in cui il lavoro «assume il profilo della cura che si estende dall'ambito dell'umano alla «casa comune», al «mondo altro dall'umano». In questo quadro è necessario affrontare anche la «spinosa questione della sostituzione del lavoro umano con le tecnologie». Le quali, da una parte, pongono il problema di «spalmare il lavoro umano» necessario in maniera equa e razionale, e, dall'altra, la questione del «tempo libero» aumentato. Ma per sfuggire «a una visione residuale» di questo tempo e rendere pienamente feconda l'idea di una «parzialità antropologica» del lavoro, occorre uscire dalla denominazione di «tempo libero dal lavoro» in cui «il tempo libero rischia di gravitare pur sempre intorno al lavoro», ed assumere l'espressione di «tempo altro dal lavoro». Un tempo di cui «la punta di diamante» è la «festa», «intrecciata con la libertà dell'azione e il godimento della contemplazione», che «non sopprime il lavoro e gli dà invece respiro».

A sua volta Giovanni Mari nota come la fine del fordismo, la riproposizione della persona nel lavoro, la richiesta di un lavoro più attivo, più formato, creativo e intrecciato alla conoscenza, avanzata dalla rivoluzione tecnologica e dal mercato, cui si è aggiunto l'imperativo della sostenibilità, hanno messo in crisi

il rapporto di compensazione su cui si era basato nel Novecento il nesso tra lavoro industriale e 'tempo libero'. Un rapporto in cui quest'ultimo doveva offrire attività in cui rinvenire quella libertà e creatività negate nel lavoro parcellizzato delle fabbriche e degli uffici. Una offerta, come hanno illustrate innumerevoli studi, che si rivelava una illusione giacché il 'tempo libero' doveva sottostare alle stesse esigenze di massificazione cui era sottoposto il tempo di lavoro. Il problema quindi non è di puntare semplicemente ad una espansione del tempo libero e poi ad una educazione a saperlo impiegare (P. Lafargue, B. Russell, J. M. Keynes), oltre la psicologia del lavorismo, ma di porre la questione di una maggiore libertà nel lavoro come conquista indispensabile per avere anche un tempo di non lavoro qualificato e non opposto al tempo di lavoro. In altre parole si pone la questione di una effettiva libertà nel tempo di non lavoro in correlazione di una maggiore libertà nel lavoro, una contemporanea qualificazione dei due tempi come uscita da un dualismo in cui al tempo di lavoro non creativo si cercava di uscire o attraverso un tempo libero di bassa qualità o attraverso il rifiuto del lavoro. Che i processi sociali in atto vadano in questa direzione è attestato dalle ricerche sul *serious leisure*, (ozio impegnato, serio) del sociologo Robert A. Stebbins, esponente dei *leisure studies*. Stebbins nota come spesso il lavoro che ha gradi elevati di autonomia e creatività tenda a presentarsi come un'attività più interessante di quella del 'tempo libero', a meno che quest'ultimo non sia organizzato e vissuto 'seriamente'. In questa maniera, osserva Mari, da un lato appare illusorio cercare semplicemente in una maggiore *quantità* di tempo di non lavoro la libertà dal tempo di lavoro 'alienato', e, dall'altro, come la diffusione di un lavoro creativo e responsabile ponga in termini nuovo un *diritto all'ozio*. Un ozio che sappia recuperare e ridescrivere i valori fondamentali dell'*otium* antico centrato sulla crescita della persona. Un risultato che evidentemente mette da parte la scoperta e la diffusione del 'tempo libero' della società industriale, cui in ogni caso occorre riconoscere la realizzazione di un passo positivo verso la liberazione e il riconoscimento di un tempo di vita liberato dalla 'necessità' del lavoro.

5. Abbiamo proposto di fare iniziare il terzo periodo della cronologica coperta da questa sezione del volume con la crisi del fordismo. Che può essere ufficialmente fatto terminare, almeno nella sua espressione egemonica, nel 1979, con l'assunzione del sistema Lean Toyota da parte della Ford di Detroit (Beynon and Nichols 2006, 353). Già ne 1972 F. Butera, come già ricordato, annunciava, isolatamente in Italia, la crisi del taylorismo (Butera 1972). Nel 2006, in occasione di un dibattito pubblico sul libro di Angelo Ferracuti, *Le risorse umana*, Trentin, parlando della nuova fase apertasi dopo il fordismo, sostiene che, parlando del lavoro, «nel libro c'è l'entrata in campo non della classe o della massa ma della persona»; «la persona come soggetto attivo nel rapporto di lavoro»; una persona, che, «come soggetto incancellabile di una società e della sua trasformazione è stata per lungo tempo negata anche a sinistra». «Quella che ci troviamo di fronte», continua Trentin, è una società che «comprende le diversità, i fenomeni di individualizzazione, le forme sempre più diverse di manifestazione del lavoro» in cui il

lavoro diventa centrale [...] per il resto della vita delle persone, delle donne e degli uomini [...] condizionante della loro capacità di intendere la società, il tempo e il mondo», di fronte alla «nostra incapacità di cogliere [...] il ruolo pulsante dell'individuo che diventa persona, che cioè diventa cosciente e responsabile di sé.

Un quadro di cui Trentin sottolinea anche la «schizofrenia» tra l'esigenza dell'impresa post fordista di avere nel lavoro una soggetto attivo e la riaffermazione di una «gerarchia che non può essere messa in discussione»; oppure di richiedere sempre più «la responsabilità del risultato» e insieme creare una costante «incertezza del rapporto di lavoro» (Trentin 2021, 227-29).

Dunque le parole di Trentin propongono una *nuova centralità* del lavoro, nel lavoro in cui ricompare la persona precedentemente negata. Un lavoro che reclama condizioni in grado, da una parte, di garantire la libertà necessaria per l'attività creativa richiesta dall'impresa e dal lavoratore; e, dall'altra, di connettere, sia il lavoro alla vita, sia il «ruolo pulsante dell'individuo» alla «trasformazione» della società. Dunque una centralità del lavoro nella vita, che acquista un significato politico in nome della persona senza ricorrere alla classe.

Nessuno dei contributi che compongono questa terza parte sfugge, a modo suo, a questa tematica. Ma occorre riconoscere che i processi che riguardano la realizzazione dei suoi contenuti sono ancora lontani dai traguardi auspicati da Trentin, anche se i termini delle questioni continuano ad essere sostanzialmente quelli che egli ha posto quasi venti anni fa, in molti casi aggravati negativamente, in altri consolidati positivamente. Sarebbe utile riuscire a fare un bilancio di questi anni nell'ottica di questa nuova centralità del lavoro fondata sulla persona, che rovescia i termini della centralità novecentesca del lavoro, e la cui effettiva realizzazione rimane come sospesa nella transizione che stiamo attraversando. Del resto nessuno dei contributi, mi sembra, aspira a enunciare tesi definitive. Rimanendo sul piano della pensabilità, è possibile cercare di ricomporre alcuni fili, ovviamente senza alcuna pretesa di completezza.

Prima di tutto la persona, che nel significato in cui la intendiamo appartiene alla nostra cultura da quando il cristianesimo (Severino Boezio) nel VI secolo ne elabora il concetto come sintesi di individualità e universalità («*naturae rationalis individua substata*», S. Boezio, *Opuscoli teologici*). Quindi la novità segnalata da Trentin avviene perché nel lavoro ritorna un elemento precedentemente negato, non in tutti i lavori evidentemente, ma prima di tutto in quelli dipendenti, a cominciare dal lavoro industriale. Quindi il ritorno della persona in determinati lavori ripropone anche la questione del lavoro in *generale*, perché la persona non è la classe, e, in linea di principio, è pensabile una ricomposizione dei lavori a partire da questo concetto. D'altra parte occorre riconoscere che la ricomparsa sottolineata da Trentin è il risultato di una complessità di processi, di cui fanno parte, oltre la fine del fordismo, l'avvento del liberismo, la globalizzazione, la rivoluzione tecnologica, e, politicamente, la fine del leninismo e dell'URSS, oltretutto le difficoltà delle socialdemocrazie. Individualmente la persona non è il risultato di una singola attività, e la sua ricomparsa nel lavoro non significa che il lavoro, che pure contribuisce a consolidarla, a costruirla, a farla crescere più di altre atti-

vità, possa essere considerato ciò che la crea esclusivamente. E se la persona non è l'individuo, non c'è persona senza individuo. In altre parole l'individualismo liberista non è estraneo alla riproposizione della persona: stigmatizzare l'individuo in nome del collettivo è una semplificazione inaccettabile. Quello che occorre è coniugare la diversità con la solidarietà, cioè trasformare la diversità prodotta dalla libertà individuale in solidarietà e fratellanza delle diversità (Trentin 2017, Touraine 2009). Cioè promuovere il lato universale della persona senza negarne il lato individuale, come, ovviamente, occorre criticare l'apologia dell'individualità contro la costruzione della persona. Il lavoro, manuale e intellettuale, non crea la persona, ma come nessun'altra attività la può consolidare, sviluppare, socializzare. In questo senso esso rinviene una sua centralità esistenziale, assai diversa da quella lavoristica, che pure troviamo alla base della democrazia moderna, delle conquiste sociali novecentesche e del diritto alla dignità del lavoro.

Quindi cosa significa, e come realizzare questa nuova centralità? Anche qui, insieme a Marx, il cristianesimo può venirci in aiuto, se vogliamo analizzare il lavoro dal punto di vista dell'attività della persona e, insieme, dal punto di vista del risultato dell'attività, due prospettive dalla cui unità soltanto può uscire il senso del lavoro (cfr. contributo di S. Zamagni in questo volume). La persona si confronta innanzitutto con l'attività che svolge, e solo se in questa vi si riconosce, la persona è salvaguardata, altrimenti, assumendo come principale il punto di vista dei risultati, si cade nell'impasse di Qohelet, oppure nell'alienazione o nello sfruttamento di Marx. L'accento sull'attività è posto da Trentin nei termini della libertà *nel* lavoro, senza la quale non ci può essere centralità del lavoro perché la persona è impossibile recuperarla, neppure come consumatore, solo a partire dal risultato. A parte il caso del risultato donato, che non può essere preso come la regola del senso del lavoro, oggi, nel tempo della sostenibilità e della fine della crescita illimitata, l'accento non può cadere solo sulla libertà ed il senso dell'attività. Occorre porlo anche sul significato, la responsabilità e la conoscenza preventiva del risultato; sul che cosa e per chi si produce, e non solo sul come. Qualcosa che vale sia per l'impresa sia per il lavoratore. Quindi una libertà *del* lavoro che presuppone la conquista, mai ottenuta per sempre, della libertà *nel* lavoro; da cui occorre partire per la felicità della persona nel lavoro, ma che non è sufficiente neppure per il benessere del lavoratore se questi non conosce il valore e il significato collettivo di ciò che produce. Il senso del lavoro, sia nel cristianesimo, sia in Marx, pone la necessità del senso dell'attività e del senso del risultato, cioè dell'autorealizzazione e della percezione della giusta socialità del risultato. Senza questo duplice senso non ci può essere una nuova centralità del lavoro nella vita umana.

Ma il lavoro che la nuova organizzazione e le nuove tecnologie promuovono va in questa direzione? Come offrire al lavoro «intraprendente» di Rullani o alle «professioni a banda larga» di Butera un autonomo senso sociale senza un patto con l'impresa? E come codeterminare con l'impresa il valore sociale del risultato? Ecco che sorge la questione del senso politico del lavoro, a cominciare dal lavoro che ha solo il senso dell'autorealizzazione privata. Mentre per i lavori delle piattaforme appaiono assai problematiche entrambe le forme di senso e questa duplice assenza pone una questione di civiltà ancor prima che sociale. Mentre per

le attività del Terzo settore si pone la questione della loro trasformazione, e non solo della loro estensione, per poter reggere il peso di un diverso sviluppo sociale. Il dono dell'attività volontaria e di cura è il modello per il lavoro, oppure occorre una nuova idea di lavoro che non sia un'attività né schiacciata sul risultato, né semplicemente aperta al dono disinteressato?

E come pensare il rapporto tra questa nuova centralità del lavoro e il tempo di non lavoro, non solo il tempo della contemplazione e dell'ozio, ma anche quello dell'amore e della carità? La persona non cresce solo nel lavoro, ma se ciascuno vorrà essere libero di vivere e crescere come avrà scelto di fare, vi riuscirà senza un'attività che assicuri e renda feconde le altre? E nella nostra cultura, quale attività oltre al lavoro che abbia conquistato i due sensi di cui abbiamo parlato, è in grado di aprirsi a tutte le attività possibili senza disperdere la persona? Il discorso? Ma la costruzione di qualsiasi discorso, che vada oltre il 'si dice', è un lavoro.

Infine la questione delle questioni: come costruire per la nuova centralità del lavoro una nuova dimensione collettiva dell'azione riformatrice dopo l'eclisse della classe? Una dimensione capace di coniugare diversità e fratellanza, che sappia partire, prima di tutto, dal lavoro e dall'organizzazione che lo rappresenta, della cui organizzazione, sindacale e politica, la riproposizione della persona ha più bisogno della stessa classe? Con quale contratto, con quali diritti e con quale patto sociale? E, soprattutto, con quale concetto di lavoro? Perché senza un'idea di lavoro che sappia tener conto e della libertà nell'*attività*, e della conoscenza del valore sociale del *risultato*, è impossibile coinvolgere i lavoratori.

La riproposizione della persona nel lavoro obbliga a ridescrivere tutte le dimensioni in gioco fino al rapporto con la macchina, cioè col potere che la possiede, che può essere l'unica fonte di diversità senza solidarietà capace di negazione autoritaria della persona nel lavoro. Quanto alla macchina, non lavora ma fabbrica, e può sostituire solo il lavoro ripetitivo (in realtà un «non-lavoro», Trentin) o quello non parcellizzato da cui abbia imparato ciò che il lavoro creativo ha già detto e fatto, per cui l'efficienza della AI è prima di tutto una questione cronologica.

Occorre in ogni caso porsi la domanda come questa nuova centralità del lavoro, basata sulla persona, possa innescare processi di rinnovamento delle attività affinché costituiscano un'alternativa al declino della capacità dell'idea borghese del lavoro di motivare le attività, e quindi possano coniugarsi positivamente e creativamente con la vita delle persone, come sollevano le analisi di numerosi contributi del volume.

Riferimenti bibliografici¹

- Beynon, H., and T., Nichols. 2006. *Patterns of Work in the Post-Fordist Era*, vol. I. Cheltenham-Northampton: Edward Elgar Publishing Limited.
Butera, F. 1972. *I frantumi ricomposti*. Venezia: Marsilio.

¹ Il lettore può trovare tutti i riferimenti bibliografici, indicati col nome dell'autore in parentesi, nei singoli contributi di cui si parla nella presente introduzione. Qui limito a citare solo i testi che ho impiegato indipendentemente da quelli già citati nei contributi.

- Mari, G. 2019b. *Libertà nel lavoro*. Bologna: il Mulino.
- Mari, G. 2021. "Il socialismo di Bruno Trentin come liberazione della persona." In B. Trentin, *La libertà viene prima*, 261-72. Firenze: Firenze University Press.
- Mari, G., 2019a. "Libertà nel mercato e libertà nel lavoro. Per un reddito di opportunità." *Iride* 32, 87 (maggio-agosto): 339-50.
- Napolitano, G., Tronti, M., Accornero, A., e M. Cacciari. 1978. *Operaismo e centralità operaia*. Roma: Editori Riuniti.
- Touraine, A. 2009. *Libertà, uguaglianza, diversità. Si può vivere insieme?* Milano: il Saggiatore.
- Trentin, B. 2017. *Diari 1988-1994*. Roma: Ediesse.
- Trentin, B. 2021. *La libertà viene prima*. Firenze: Firenze University Press.