

Il valore politico del lavoro

Sandro Antoniazzi

1. Il lavoro, in quanto problema politico e sociale, ha conosciuto nell'epoca recente una caduta verticale.

Il motivo è evidente e non ha bisogno di spiegazioni: è tramontata la classe operaia, cioè il soggetto storico attorno a cui il lavoro aveva assunto uno straordinario valore politico per oltre un secolo.

E, parallelamente, si è conclusa la parabola del complesso apparato che sosteneva questo storico programma politico: i partiti operai di massa (comunista e socialista) e la dottrina ideologica che li supportava, il marxismo.

Sarebbe quanto mai opportuna un'analisi critica per stabilire quanto è vivo e quanto è morto di quel patrimonio immenso perché, forse, il passaggio è stato troppo brusco e sbrigativo.

Però l'esame di ciò che è stato si presenta trascurabile in questa sede, in quanto il nostro interesse è rivolto allo stato attuale e questo stato non consente dubbi: il lavoro ha perso il suo senso sociale, non ha più un valore politico.

È importante in proposito richiamare l'attenzione su un'aggravante: non solo è crollato il valore del lavoro, ma anche nulla è stato fatto per recuperarlo, rinnovandolo.

Così il vuoto che si è creato, rimasto senza risposta, è stato immediatamente riempito dalla vulgata neoliberaista, che ha straripato coi suoi discorsi ideologici: capitale umano, essere imprenditori di se stessi, qualità totale, risorse umane, liberarsi dagli esuberanti, personale superfluo ecc...

Sandro Antoniazzi, CISL, Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, Italy, sandroantoniazzi39@gmail.com

Referee List (DOI 10.36253/fup_referee_list)

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

Sandro Antoniazzi, *Il valore politico del lavoro*, © Author(s), CC BY 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0319-7.180, in Giovanni Mari, Francesco Ammannati, Stefano Brogi, Tiziana Faitini, Arianna Fermani, Francesco Seghezzi, Annalisa Tonarelli (edited by), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, pp. 1641-1649, 2024, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0319-7, DOI 10.36253/979-12-215-0319-7

È mancato ogni tentativo di opporre a questa impressionante ondata ideologica, un nuovo discorso sul lavoro che, naturalmente, richiederebbe di essere costruito su nuove basi, essendo la situazione reale del tutto mutata ed essendo la passata ideologia largamente inservibile allo scopo.

Anche grandi studiosi, che pure vanno per la maggiore, non hanno offerto molto aiuto in proposito: John Rawls, il più noto studioso della 'giustizia', con le sue proposte non va molto al di là di un'idea assimilabile al *trickle down* e un grande sociologo come Zygmunt Bauman, col suo pervasivo discorso che tutto è 'liquido', di fatto suggerisce un atteggiamento di rinuncia, data l'inutilità di trovare elementi 'solidi'.

Ma ancor più preoccupante e pericolosa si presenta la diffusa opinione che non c'è più il lavoro, ci sono i lavori.

Questa affermazione che si presenta come una banale constatazione dello stato delle cose, in realtà nasconde una verità dogmatica, gravida di conseguenze: se i lavori sono tanti non è possibile una sintesi, un pensiero, un'elaborazione. Si possono descrivere, narrare, al massimo analizzare, ma non 'teorizzare': è la vittoria del sociologismo semplificato.

A questi problemi, che abbiamo brevemente richiamato, occorre dare una risposta, che parta dalla convinzione del valore del lavoro e dall'esigenza di superare l'attuale carenza sia di una riflessione teorica adeguata, sia di una pratica che la stimoli e ne usufruisca.

Il tema appare di centrale importanza, non solo per ridare forza al movimento del lavoro (condizione essenziale per il miglioramento della sorte personale e collettiva dei lavoratori), ma anche essenziale per una politica di sinistra, la quale è possibile se rappresentativa di forze sociali reali presenti nel paese.

E naturalmente un tema come il lavoro, in quanto tema sociale che coinvolge una moltitudine di persone, non può che essere affrontato nello stesso tempo sul piano concreto dell'azione e sul piano del pensiero; infatti l'avanzamento teorico consente azioni più avanzate e le esperienze e le lotte spingono al progresso della riflessione.

Che fare?

Innanzitutto, è bene considerare i fatti oggettivi, troppo spesso trascurati: si è chiusa l'epoca della classe operaia, ma i lavoratori ci sono ancora, sono aumentati e hanno molti più problemi e più complessi di ieri.

In Italia sono 25 milioni (compresi gli autonomi e i disoccupati) e nel mondo almeno 3,5 miliardi: un esercito imponente che attende solo di essere rappresentato, per non soccombere nelle spire dell'economia neoliberista.

Questo mondo del lavoro così ampio è anche al centro delle grandi trasformazioni attuali dell'economia e della società: la riconversione ecologica-ambientale, la trasformazione tecnologica digitale, la rivoluzione prodotta dalla globalizzazione; o i lavoratori sono destinati a subire passivamente questi imponenti cambiamenti, oppure ne sono parte attiva nell'interesse loro e della società.

Si tratta di grandi scelte che non avvengono per caso o spontaneamente; necessitano di una guida, di un orientamento politico che deve provenire dalle organizzazioni sindacali e dai partiti di sinistra (che non sono più partiti del lavoro, ma devono continuare a riconoscere al lavoro un ruolo centrale), perché sono

per loro natura problemi ‘politici’ (che richiedono leggi, investimenti pubblici, spese di ricerca, rapporti con altri stati...).

La dimostrazione della politicità del tema lavoro potrebbe ulteriormente proseguire sul piano teorico, ma appare preferibile, in questa sede, scegliere un approccio diverso, più concreto e dunque più rispondente alle esigenze reali.

La tesi che non esiste più il lavoro, ma i lavori, costituisce infatti una sfida quotidiana che appare quasi insuperabile: si presenta infatti difficile trovare un modo per considerare ‘collettivamente’, in una prospettiva unificante, ciò che si presenta vario e frammentato.

Andando al di là di uno sguardo immediato, riteniamo però che sia possibile rintracciare prospettive, problemi, tendenze, che possono fornire elementi validi per ricostruire un assieme coerente.

In altre parole, si possono affrontare alcuni dei principali problemi presenti oggi nel mondo del lavoro, ma operando un loro collegamento a prospettive generali, come parte di una visione collettiva del lavoro; in altre parole, richiamando il loro significato politico.

2. La prima prospettiva importante è quella della dignità del lavoro. Si tratta di una condizione che in una società democratica evoluta dovrebbe essere assicurata ad ogni lavoratore. Riguarda tanti aspetti della condizione lavorativa: salario, ambiente, professionalità, possibilità di crescita.

Un principio di questa natura è sostenuto anche dall’ILO a livello mondiale (*decent work*), purtroppo in una forma molto tenue, trattandosi di una struttura che funziona per persuasione morale (*moral suasion*), a differenza di altre strutture internazionali come la Banca Mondiale e il Fondo Monetario Internazionale, dotati di strumenti ben più potenti, quelli economici.

Limitiamoci a considerare due aspetti. È preferibile parlare di salario vitale, più che di salario minimo, nel senso di un salario che consenta a tutti di vivere dignitosamente. È molto di più del discorso attuale sul salario minimo; non è solo una battaglia legislativa e contrattuale, ma è anche una battaglia sull’economia, sul lavoro nero, su tante situazioni di arretratezza. Esistono ancora e in modo diffuso situazioni di vera disumanità: lavoratrici e lavoratori pagati 3 o 4 euro all’ora, sedicenti cooperative che mettono nella busta paga meno del dovuto, lavoratori sfruttati e umiliati in mille modi. Dobbiamo contrastare con ogni mezzo questo degrado umano.

Dovrebbe costituire una meta storica per un partito di sinistra: puntare su una società dove tutti i lavoratori abbiano un salario dignitoso. E assumere seriamente un impegno del genere nei confronti dei lavoratori dovrebbe rappresentare una base per ristabilire un rapporto di fiducia reciproca. È anche un pezzo della società che vogliamo costruire.

In secondo luogo, dignità significa rispetto delle persone, di ogni persona. Troppi lavoratori sono trattati in modo indegno, da condizioni umilianti o di vero sfruttamento, da discriminazioni di ogni genere, particolarmente fra gli strati più deboli, gli immigrati, ma anche le donne (che continuano fra l’altro ad essere sottopagate).

Recentemente è stato firmato un accordo all'ENEL che porta il titolo di "Statuto della persona". Alcune parti sembrano scritte da un filosofo. Si tratta di un riconoscimento importante, certo in un'azienda particolare, ma che dimostra una cosa essenziale: che ormai le esigenze umane vanno al di là delle tradizionali rivendicazioni e hanno una portata culturale e civile, che deve portare a un salto di qualità dell'intero paese, che non dovrebbe più accettare condizioni non rispettose degli esseri umani.

3. Un secondo problema riguarda la formazione e la cultura. Siamo in una società sempre più complessa e dove i cambiamenti sono continui, incessanti, tanto nel lavoro quanto nella vita sociale. I requisiti cognitivi di base richiesti per accedere al lavoro, ma anche per la vita civile, sono sempre più elevati. Basta pensare alla conoscenza digitale di base e basta vedere un elenco qualsiasi di offerte di lavoro, che spesso rimangono inevase: sono richieste di persone già preparate. Ma chi le forma? Certamente le scuole tecniche e professionali, gli ITS, ma anche le aziende dovrebbero fare di più. I contratti e gli enti bilaterali da qualche tempo affrontano il problema. Ma la dimensione è ancora inadeguata. Occorrerebbe che i sindacati – con un appoggio legislativo – lanciassero un grande piano formativo/culturale analogo a quello che hanno fatto cinquant'anni fa con le 150 ore, con cui si è dato il titolo di Terza Media a centinaia di migliaia di lavoratori e si è creato uno stimolo culturale al di là dei temi scolastici. Parlo di un piano il più possibile aperto a tutti perché la conoscenza non sia riservata a una élite e non diventi un altro fattore di diseguaglianza, ma serva invece a saldare situazione e livelli diversi. Si tratta di un'altra battaglia di grande impatto sociale. Bruno Trentin in un lontano discorso *honoris causa* all'Università di Venezia (nel 2002) affermava che il futuro del lavoro è nella conoscenza. La conoscenza ha un grande valore per il singolo lavoratore, ma contemporaneamente rappresenta una grande forza collettiva.

4. Il rapporto lavoro-vita si sta rapidamente evolvendo, anzi, si potrebbe dire che sta esplodendo. Le due cose 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.

E questa tendenza a volte si manifesta in modo dirompente, come nel caso della *great resignation*, la grande dimissione, migliaia e migliaia di lavoratori che lasciano il lavoro, si licenziano. L'importante è lasciare il lavoro, che non dà senso, poi si vedrà.

Teniamo troppo poco conto che per molti lavoratori il lavoro è sofferenza: sofferenza per i ritmi imposti, per le prevaricazioni dei capi, per i molti pericoli presenti, per disposizioni umilianti, per dover accettare regole non condivise ecc.

È una grande occasione, per un partito attento ai lavoratori, per capire che si tratta di una fenomeno di grandissimo rilievo, una vera svolta storica. È 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. Sono le persone che prendono coscienza e che si muovono autonomamente, senza organizzazione e strategia, ma per un modo di sentire diffuso.

Esistono strumenti e rivendicazioni che possono in parte rispondere a queste nuove esigenze. Mi riferisco, ad esempio, alla riduzione dell'orario di lavoro, non tanto in modo generale, quanto con rivendicazioni differenziate che tengano conto di esigenze diverse. Alcune aziende già stanno adottando la settimana di quattro giorni, ci sono casi di flessibilità oraria scelta dai lavoratori, esiste una proposta di orari a menu, esiste l'idea di una sociologa di un lavoro di 30/32 ore settimanali sia per gli uomini che per le donne, che consentirebbe poi una migliore divisione anche del lavoro domestico. E poi oggi c'è lo *smart working* e il lavoro da remoto, parziale o totale. Anche un sistema di welfare universale, che comprenda dipendenti e lavoratori autonomi, potrebbe costituire una risposta utile.

Senza entrare ulteriormente nel merito, possiamo dire che accanto alla forte richiesta di flessibilità da parte aziendale, si deve affermare un'analogia richiesta di flessibilità da parte dei lavoratori.

Certamente il soggetto principale di questa prospettiva deve essere il sindacato, ma essa è sorta come espressione di una coscienza collettiva, un modo di pensare comune, di cui le aziende non possono non tener conto. Questi fenomeni in atto ci dicono una cosa importante nuova: la crescita di un modo di sentire e di pensare di tante persone costituisce una forza che obbliga le aziende e le istituzioni a cambiare.

5. In quarto luogo vorrei ricordare che i lavoratori sono dipendenti (e molti lavoratori autonomi sono in condizioni analoghe), con tutto quello che questo comporta. Vorrei anche ricordare che all'origine il movimento dei lavoratori combatteva per migliorare le proprie condizioni di lavoro, ma anche per superare questa condizione. A questa condizione generale si aggiungono poi condizioni specifiche di dipendenza delle donne, che sono lontane ancora dall'aver un pieno riconoscimento, dei giovani molti dei quali fanno un'estrema fatica ad inserirsi nel lavoro, per non parlare degli immigrati, a tutti gli effetti cittadini di serie B (e apro una parentesi per ricordare che gli immigrati in realtà sono lavoratori immigrati e come tali dovrebbero essere considerati).

C'è oggi uno stridore evidente tra la condizione del lavoratore in azienda e la sua condizione di cittadino libero in una società democratica. Nonostante tanti anni di democrazia, i rapporti in azienda sono rimasti sostanzialmente fermi. Ora molti lavoratori, per un cambiamento della coscienza e della conoscenza, o perché sono accresciute le esigenze di espressione, sopportano con maggiore difficoltà questo rapporto. E se non trovano risposte reagiscono col disinteresse, l'apatia, il fare il meno possibile, il chiudersi individualistico. Insieme alla *great resignation* non meno rilevante è il fenomeno del *quiet quitting* (lavorare il meno possibile).

C'è quindi una grande esigenza che i lavoratori possano esprimersi maggiormente, possano contare di più per quanto attiene il proprio lavoro, le mansioni, l'organizzazione. Se l'esigenza di espressività e di libertà si manifesta con l'abbandono del lavoro, può però anche trovare una risposta in un lavoro più libero, più scelto, più dotato di senso. È il grande discorso della partecipazione.

Si può pensare anche a forme di partecipazione negli organismi aziendali, meglio se successive alla partecipazione diretta dei lavoratori, per non creare

sovrastutture. La partecipazione dei lavoratori è stata proposta dai sindacati confederali oltre venti anni fa, ma ha fatto pochi passi, perché richiede molto impegno, azienda per azienda, da parte dei lavoratori, ma altrettanto e ancora di più dalla parte delle imprese. Questo è il campo ideale per verificare e realizzare le possibilità di cooperazione tra le parti sociali.

Cinquant'anni fa si è segnata una grande pagina di civiltà nelle aziende con lo Statuto dei Lavoratori; oggi sta maturando l'esigenza di un nuovo passo, di un altro salto di qualità, il riconoscimento nelle aziende di una partecipazione sostanziale dei lavoratori, un passo in avanti importante per la democrazia. Il riconoscimento della capacità di ogni lavoratore riveste un importante ruolo sociale, ma un riconoscimento pubblico della loro partecipazione rivestirebbe un carattere politico enorme, un vero fatto 'rivoluzionario'.

6. Esiste poi un grande settore, di importanza vitale, ma troppo trascurato: il settore sociale. Tralasciando i settori sociali pubblici (scuola e sanità) che sono regolamentati, vorremmo parlare del lavoro domestico, del lavoro riproduttivo, delle assistenti familiari, delle RSA e di buona parte del Terzo Settore, dei servizi alla persona che sono la maggior parte dei servizi; un grande campo dove prevale il lavoro femminile.

Sono settori dove i bassi, anzi bassissimi salari, sono diffusi. I lavoratori (meglio le lavoratrici) sono pagati poco perché il lavoro è personale, di cura alla persona, che per sua natura non consente aumenti di produttività. Non è un lavoro produttivo, è un lavoro sociale, un lavoro di cura. Non possiamo dunque pensare che da un miglioramento dell'economia, derivi un miglioramento di questi salari. Occorre considerare queste attività alla pari dei servizi pubblici e non in modo residuale. È la società che deve considerare importante il lavoro sociale e quindi riconoscergli un giusto trattamento. E ciò vale anche per il Terzo Settore, a volte considerato un utile strumento per risparmiare sul costo del lavoro, mentre merita di essere seriamente valorizzato. Indubbiamente va affrontato il tema del finanziamento: è un tema che affrontiamo poco o che risolviamo con la spesa pubblica. Innovare anche in questo campo, ad esempio con esperienze di mutualismo, che sono forme collettive, sarebbe importante.

Sul lavoro domestico, riproduttivo e di cura di familiari bisognosi, ci avvaliamo del discorso di Joan Tronto, femminista americana nota per i suoi contributi sull'etica della cura, che sostiene che l'ammontare totale del carico di lavoro di cura, oggi coperto in larga misura da donne, dovrebbe essere diviso più egualmente fra tutti. Sarebbe anche un progresso democratico perché così le donne avrebbero più tempo per occuparsi anche di politica.

È superfluo sottolineare come, nel campo sociale, la responsabilità politica sia primaria, e come si giochi qui tanta parte della vita sociale della nostra società presente e futura (si pensi anche solo alla questione degli anziani).

Ci sarebbero molti altri problemi da affrontare, sociali, culturali, relazionali, di cui almeno uno essenziale, quello dell'economia. È evidente che non possiamo pensare di risolvere i problemi del lavoro senza un buon sviluppo dell'economia; il che significa affrontare problemi strutturali del nostro sistema: la presenza diffu-

sa di piccolissime aziende a carattere familiare, la bassa produttività, l'arretratezza tecnologica e organizzativa di metà delle aziende, i ritardi del Sud e così via. Sta cambiando rapidamente anche il ruolo dello Stato e della politica nell'economia: le sfide energetiche, delle risorse strategiche, della transizione carbon-free, dei cambiamenti climatici, stanno mettendo in discussione profondamente la globalizzazione per come è avvenuta e il rapporto tra pubblico e privato nell'economia.

Il mondo del lavoro è dunque profondamente interessato a uno sviluppo che sia sostenibile. Possiamo avere critiche sul capitalismo, ma una cosa diversa sono le imprese. Il mondo del lavoro deve ricercare un'intesa col mondo delle imprese, purché non sfruttino, e abbiamo un comportamento rispettoso sia dei diritti umani e sociali, sia dell'ambiente.

Prima di concludere questo articolo, uno sguardo merita di essere dedicato ad alcuni scenari più ampi, e per certi versi ancor più decisivi, che afferiscono al mondo del lavoro, rendendo ancor più pressante l'impegno politico a riguardo.

La prima considerazione riguarda il fatto che oggi l'economia è interamente globalizzata e anche il mercato del lavoro, di conseguenza, è direttamente coinvolto in un processo di mondializzazione.

Nell'economia mondializzata, e senza regole, si è scatenata un'irrefrenabile corsa al ribasso (*race to bottom*) dei salari e delle condizioni di lavoro, che non esclude nessun paese, e che da noi si manifesta colle diffuse situazioni di delocalizzazione, precarietà, bassi salari, lavoro nero, e così via.

Purtroppo, a livello mondiale, le forze liberiste (Banca Mondiale, Fondo Monetario Internazionale, Organizzazione Mondiale del Commercio, banche e finanza mondiale, multinazionali, i maggiori Stati a partire dagli USA) sono di gran lunga soverchianti rispetto alle modeste possibilità della squadra 'sociale' (Internazionale Socialista, sindacati mondiali, qualche Stato minore).

Se non si assume la decisione coraggiosa di aprire una grande battaglia a livello mondiale per modificare questo rapporto di forze, l'economia mondiale continuerà ad essere in mano alle forze liberiste e a questo dominio dovranno sottomettersi tutti i paesi e di conseguenza la loro economia, i loro mercati del lavoro, da cui dipendono le condizioni dei lavoratori e delle persone.

Una seconda questione rilevante sembra emergere dalla presente difficoltà di trovare risposte unificanti (quindi politiche) a un mondo del lavoro del tutto disarticolato.

Ciò che appare evidente è un profondo mutamento intervenuto nei comportamenti delle persone: sembra che il 'minimo comune sociale' si sia molto ristretto e che sempre di più appare in primo piano la soggettività delle persone.

Così il discorso tradizionale del sindacato non può più avere presa perché si rivolge a quel *quid* comune che oggi è sempre più residuale; e d'altra parte il sindacato non si è ancora posto il problema di pensare ad un approccio diverso, di come trovare elementi comuni rivolgendosi a soggetti che ostentano la loro diversità. Si tratta di rispettare e interloquire con 'soggettività', ricercando forme e modi che possano in qualche modo collegarle tra loro.

È il medesimo problema che si pone in tema di diritti, che generalmente vengono vissuti in termini individuali; andrebbero presi uno alla volta per indivi-

duare, caso per caso, quale sia la forma migliore per proporli e farli diventare obiettivi condivisi e vissuti anche collettivamente.

Saranno in grado i sindacati e i partiti di sinistra di gestire questo grande tema della soggettività?

Infine, c'è un terzo problema per il quale si registra un deficit delle forze sindacali e di sinistra e che richiede di essere affrontato politicamente: è il tema della cultura.

Qui non ci riferiamo alla cultura dei lavoratori rispetto alle trasformazioni tecniche, ma alla cultura dei dirigenti e a quella delle organizzazioni nel loro complesso di fronte alla complessità moderna: questa cultura si presenta per molti versi inadeguata.

Sessant'anni fa, quando iniziava la contrattazione aziendale si incontravano 'padroni' (si chiamavano così, non si parlava allora di manager e di dirigenti) che spesso usavano il dialetto e avevano una cultura limitata, anche perché molti di loro erano di origine operaia: i sindacalisti avevano una cultura pari e a volte superiore.

Oggi non è più così: si incontrano imprenditori e dirigenti stranieri oppure con una cultura internazionale, che girano il mondo, sanno più lingue, hanno conoscenza dei mercati mondiali, presentano un divario sensibile di conoscenze rispetto ai sindacalisti.

Ma questo è solo un esempio pratico di un problema più vasto e più generale: la cultura politica e sindacale di ieri era adeguata, oggi in genere non lo è più.

Se la cultura di ieri non è più sufficiente, qual è la cultura necessaria oggi e come realizzarla?

Qui si tratta della cultura collettiva, patrimonio collettivo dei sindacati e dei partiti, senza la quale non si può svolgere il ruolo fondamentale di orientamento dei lavoratori e dei cittadini; che la situazione a riguardo sia preoccupante lo dimostra, ad esempio, il fatto che il più importante partito di sinistra – o di centrosinistra – il PD, non possieda né un giornale, né una rivista di studio (e viene facilmente alla mente la miriade di giornali e riviste di un tempo).

Così troppi lavoratori comuni, operai, manovali, muratori, lavoratori delle pulizie (la categoria più numerosa), lavoratori dei servizi e delle cooperative, si sentono trascurati, abbandonati. E lo stesso avviene per tanti lavoratori qualificati, tecnici, professionisti, ricercatori che fanno parte di settori avanzati, spesso internazionalizzati, che costituiscono una speranza per il nostro futuro. Per entrambi, per tutti i lavoratori, la prospettiva politica deve essere ambiziosa; il popolo, la gente, non si muove senza prospettiva.

Un partito di sinistra guarda alla società con l'idea di cambiarla, di trasformarla, questo è il suo compito, la sua missione. Non ci si può limitare a rispondere ai problemi che man mano si presentano (ieri la pandemia, oggi la guerra in Ucraina con le sue conseguenze): occorre un'idea di cambiamento, delle idee concrete della società che intendiamo realizzare.

La democrazia non è un sistema statico, un punto d'arrivo: è una realtà dinamica, che si può e si deve cambiare. Una volta si parlava di democrazia progressiva; senza riandare a cose passate, è giusto pensare a una democrazia più

avanzata, più sostanziale. Anche perché, se non ci si batte per una democrazia migliore, la democrazia non sta ferma, va indietro ed è ciò che in parte sta già avvenendo e può avvenire.

Riferimenti bibliografici

- ENEL. 2022. "Statuto della persona." <<https://corporate.enel.it/it/carriere/news/d/2022/07/statuto-della-persona-valorizzare-individuo>> (2023-02-02).
- Rawls, J. 1999. *Una teoria della giustizia*. Milano: Feltrinelli.
- Trentin, B. 2014. *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*. Firenze: Firenze University Press.
- Trentin, B., 2021, *La libertà viene prima. La libertà come posta in gioco nel conflitto sociale*. Firenze, Firenze University Press.
- Tronto, J. C. 2006. *I confini morali. Un argomento politico per l'etica della cura*. Parma: Diabasis.