

Democrazia e lavoro: verso una cittadinanza integrale

 micromega.net/democrazia-e-lavoro-verso-una-cittadinanza-integrale

Nicolò Bellanca

20 giugno 2025



La tesi centrale di Axel Honneth in *Il lavoratore sovrano* (2023, ed. it. il Mulino, 2025) si fonda su un'osservazione tanto semplice quanto spesso trascurata: le modalità concrete attraverso cui organizziamo il lavoro determinano direttamente la qualità della nostra democrazia. Non si tratta di una correlazione superficiale, ma di un nesso costitutivo che la teoria politica ha frequentemente ignorato, preferendo immaginare cittadini astratti che si incontrano in una sfera pubblica ideale, svincolata dalle dinamiche economiche quotidiane.

Honneth parte da una constatazione apparentemente ovvia ma profondamente sottovalutata: i cittadini non sono soltanto “sovrani” nel momento in cui partecipano alla vita politica, ma sono anche e soprattutto “soggetti laboriosi” che dedicano la maggior parte delle loro ore di veglia ad attività produttive. Queste attività, spesso caratterizzate da retribuzioni inadeguate, autonomia limitata e ritmi intensificati, non rimangono confinate al perimetro aziendale, ma si riverberano inevitabilmente sulla capacità di partecipazione democratica.

Il filosofo tedesco evidenzia una verità scomoda: se accettiamo che non esiste uno spazio pubblico puro, immune dalle influenze economiche, dobbiamo riconoscere che la divisione sociale del lavoro e l'asimmetria di potere tra datori e lavoratori costituiscono “il punto cieco” delle teorie democratiche contemporanee. Questo punto cieco non è semplicemente un'omissione teorica, ma una lacuna che determina concretamente chi può permettersi di influenzare le decisioni collettive e in quale misura.

Per costruire una teoria più adeguata, Honneth procede sistematicamente al confronto tra tre paradigmi critici del lavoro capitalista, ciascuno dei quali illumina aspetti diversi ma parziali della questione. Il primo paradigma, quello dell'alienazione marxiana, identifica nello svilimento delle facoltà umane il nucleo dello scandalo capitalista. Secondo questa prospettiva, il lavoro salariato non solo sottrae al lavoratore il controllo sul prodotto del suo lavoro, ma lo priva anche della possibilità di realizzare pienamente le proprie capacità creative e cognitive. Tuttavia, Honneth rileva che questa critica, per quanto potente, rimane imprigionata in una concezione troppo vaga delle "facoltà umane", senza offrire criteri precisi per distinguere forme di lavoro emancipanti da forme alienanti.

Il secondo paradigma, di matrice repubblicana anglosassone, equipara il salario alla "schiavitù salariata" e rivendica la libertà positiva di ogni lavoratore dal potere arbitrario del datore. Questa prospettiva ha il merito di sottolineare la dimensione del dominio personale insita nel rapporto di lavoro, ma si limita sostanzialmente a una questione di autonomia contrattuale, senza cogliere le implicazioni più ampie per la formazione democratica dei cittadini.

Il terzo paradigma, quello democratico-costitutivo che Honneth stesso propone, rappresenta un avanzamento significativo rispetto ai precedenti. Anziché fondarsi su un ideale astratto di lavoro "non alienato" o sulla semplice libertà negativa dal dominio capitalista, esso considera l'organizzazione del lavoro come un presupposto costitutivo della democrazia politica. In questa visione, non è sufficiente che il lavoratore non sia oppresso; è necessario che la sua attività lavorativa contribuisca attivamente a sviluppare quelle capacità di giudizio critico, di discussione costruttiva e di azione collettiva che la democrazia richiede per funzionare autenticamente.

Questa concezione trova radici profonde nel pensiero hegeliano, secondo cui solo un'articolazione del lavoro sufficientemente complessa, socialmente riconosciuta e giuridicamente tutelata può formare cittadini capaci di concepire "una vita universale" e di partecipare coscientemente alle istituzioni politiche. Per Hegel, il lavoro non è soltanto produzione di beni, ma è soprattutto formazione (*Bildung*) del soggetto attraverso l'interazione con altri soggetti e con il mondo oggettivo.

La ricostruzione storica che Honneth sviluppa nella seconda parte del suo lavoro mostra come le riforme sociali dal XIX secolo a oggi abbiano prodotto miglioramenti significativi nelle condizioni di sfruttamento, senza tuttavia riuscire a colmare il divario strutturale tra la sfera del lavoro e quella della vita politica. L'introduzione di garanzie contrattuali, l'espansione dei diritti sindacali, la regolamentazione degli orari e delle condizioni di sicurezza hanno certamente attenuato gli aspetti più brutali dello sfruttamento ottocentesco. Tuttavia, questi progressi sono rimasti largamente confinati alla dimensione della protezione sociale, senza intaccare il nucleo autocratico dell'organizzazione produttiva. Il risultato è che il lavoro continua spesso a essere vissuto come esperienza di dipendenza e umiliazione, anziché come opportunità di cooperazione e riconoscimento reciproco.

Questa persistente scissione tra sfera economica e sfera politica ha prodotto quella che potremmo definire una “democrazia incompleta”: formalmente inclusiva negli spazi pubblici tradizionali, ma sostanzialmente escludente negli spazi produttivi dove si trascorre la maggior parte dell’esistenza. La conseguenza è una cittadinanza dimezzata, in cui milioni di persone esercitano diritti politici senza aver mai sperimentato pratiche democratiche nei contesti in cui operano quotidianamente.

Fedele al paradigma democratico-costitutivo, Honneth non propone una soluzione unica e universale, ma articola un ventaglio di misure da calibrare secondo le specificità di ciascun contesto lavorativo. Questa flessibilità metodologica riflette la consapevolezza che la democratizzazione del lavoro non può procedere attraverso formule preconfezionate, ma deve adattarsi alle diverse morfologie produttive e alle diverse culture organizzative. Le proposte spaziano dal rafforzamento della contrattazione collettiva fino a forme più innovative di democrazia partecipativa in azienda, che potrebbero includere assemblee deliberative sui cambiamenti organizzativi, consigli misti di gestione e meccanismi di consultazione permanente sui processi produttivi.

Al vertice di questo continuum si collocano i modelli cooperativi integrali, in cui i lavoratori assumono il controllo effettivo delle decisioni strategiche, dalla definizione degli investimenti alla scelta delle tecnologie, dalla politica dei prezzi alla distribuzione degli utili. Questi modelli trovano già applicazione in numerose esperienze internazionali, dalle cooperative di Mondragón in Spagna alle *worker-owned enterprises* negli Stati Uniti. Cruciale, in ogni caso, è che ogni riforma sia finalizzata non soltanto al miglioramento delle condizioni materiali, ma soprattutto allo sviluppo di quelle competenze deliberative e di quella fiducia nelle proprie capacità che sono indispensabili per agire come cittadini a pieno titolo. Si tratta, in definitiva, di trasformare i luoghi di lavoro in palestre di democrazia, dove si apprendono e si praticano quotidianamente le virtù civiche.

Negli ultimi quindici anni, una nuova generazione di studiosi ha ripreso e ampliato intuizioni simili a quelle di Honneth, offrendo contributi originali che arricchiscono significativamente il dibattito teorico e pratico sulla democratizzazione del lavoro. Elizabeth Anderson, in *Private Government* (2019), ha sviluppato una critica accurata di quello che definisce il “governo privato” delle imprese. La filosofa americana denuncia l’esistenza di vere e proprie “microsovranità” aziendali, dove i datori di lavoro esercitano su milioni di persone un controllo discrezionale che nessun sistema politico democratico tollererebbe. Anderson mostra come molte aziende pratichino forme di sorveglianza, censura e controllo comportamentale che sarebbero considerate inaccettabili se esercitate da istituzioni pubbliche.

Ruth Yeoman, in *Meaningful Work and Workplace Democracy* (2014), ha spostato l’enfasi dalla dimensione puramente economica a quella esistenziale e etica. Yeoman sostiene che la democrazia sul luogo di lavoro ha valore intrinseco nella formazione di soggetti capaci di dare senso alla propria vita, collegando così la dimensione del riconoscimento personale a quella della partecipazione politica. Nicholas Vrousalis, in *Workplace Democracy Implies Economic Democracy* (2019), ha sviluppato ulteriormente l’argomento, sostenendo che la democrazia interna alle imprese è il presupposto logico di

una più ampia democratizzazione economica. Vrousalis critica i meccanismi di codeterminazione marginali, argomentando che senza un trasferimento sostanziale di potere decisionale ai lavoratori, le riforme rimangono cosmetiche e facilmente reversibili.

Alex Gourevitch (2015), richiamandosi al repubblicanismo del XIX secolo, ha elaborato il progetto di un "Commonwealth cooperativo" esteso. La sua visione prevede il trasferimento delle imprese ai lavoratori che le gestiscono collettivamente, pur mantenendole in concorrenza pacifica sul mercato. Questo modello rappresenterebbe la chiave per allargare realmente la libertà economica, superando tanto il capitalismo quanto il socialismo di stato attraverso una "terza via" cooperativista.

L'aspetto più innovativo che accomuna gran parte delle ricerche recenti è la loro insistenza non soltanto sui principi ma soprattutto sui meccanismi operativi: si tratta di elaborare istituzioni concrete, interne alle imprese, che rendano operativa la dimensione democratica del lavoro. Queste istituzioni potrebbero includere assemblee deliberative periodiche in cui i lavoratori discutono e decidono su questioni organizzative, consigli di fabbrica rinnovati con poteri reali di controllo e proposta, diritti di voto su scelte strategiche fondamentali come investimenti, licenziamenti e cambiamenti tecnologici.

L'obiettivo è creare un continuum democratico che vada dalle aule parlamentari fino ai reparti di produzione, superando la tradizionale separazione tra cittadinanza politica e subordinazione economica. Questo continuum non eliminerebbe le specializzazioni e le gerarchie funzionali, ma le sottoporrebbe a un controllo democratico permanente, impedendo che si cristallizzino in rapporti di dominio personale.

La realizzazione di questo progetto deve confrontarsi con sfide formidabili che meritano un'analisi approfondita per evitare ingenuità teoriche e politiche. La prima sfida è quella della competizione internazionale: in un'economia globalizzata, le imprese democratiche devono dimostrare di poter competere efficacemente con quelle tradizionali, senza poter contare su protezioni daziarie o normative. Questo richiede investimenti massicci in formazione, ricerca e innovazione, oltre a forme sofisticate di coordinamento tra cooperazione interna e competizione esterna.

La seconda sfida riguarda la formazione delle competenze democratiche: la maggior parte dei lavoratori non ha mai sperimentato forme di partecipazione decisionale complessa e potrebbe inizialmente preferire la sicurezza della subordinazione alla responsabilità dell'autogoverno. È necessario quindi progettare percorsi gradualisti di empowerment, che permettano di acquisire progressivamente le capacità tecniche e relazionali necessarie per la gestione democratica.

La terza sfida è quella del rapporto con il capitale: anche ammettendo che la proprietà formale delle imprese possa essere trasferita ai lavoratori, rimane aperto il problema del finanziamento degli investimenti e dell'innovazione. Servono nuove forme di finanza cooperativa e di sostegno pubblico che non compromettano l'autonomia gestionale delle imprese democratiche.

La quarta sfida concerne i limiti cognitivi della democrazia aziendale: non tutte le decisioni possono o devono essere prese collettivamente, sia per ragioni di efficienza sia per questioni di competenza tecnica. È necessario elaborare criteri chiari per distinguere le decisioni che richiedono partecipazione democratica da quelle che possono essere delegate a esperti o a rappresentanti.

La democratizzazione del lavoro non può essere lasciata alla spontaneità del mercato o alla buona volontà degli imprenditori, ma richiede un intervento pubblico sistematico e di lungo periodo. Questo intervento, tuttavia, non può assumere la forma del dirigismo tradizionale, ma deve configurarsi come facilitazione istituzionale della transizione democratica. Le politiche pubbliche potrebbero includere incentivi fiscali per le imprese che adottano forme di gestione partecipativa, sostegno alla formazione manageriale cooperativa, creazione di fondi pubblici per il finanziamento delle startup democratiche, revisione del diritto del lavoro per riconoscere e tutelare i diritti di partecipazione e promozione di reti di cooperazione tra imprese democratiche per condividere risorse e competenze. Particolarmente importante sarebbe lo sviluppo di incubatori di democrazia economica, strutture pubblico-private che accompagnino la nascita e la crescita delle imprese cooperative, offrendo consulenza tecnica, supporto finanziario e collegamenti con i mercati.

La teoria normativa del lavoro elaborata da Honneth e dagli altri autori citati costituisce una base solida per ripensare radicalmente il rapporto tra democrazia politica e condizioni di lavoro. Superando tanto le visioni settoriali del riformismo tradizionale quanto le utopie totalizzanti del socialismo novecentesco, questa prospettiva offre un quadro di intervento pluralistico e flessibile, attento alle specificità dei diversi contesti produttivi.

Le proposte degli studiosi menzionati mostrano come la democratizzazione dei luoghi di lavoro non sia soltanto un obiettivo desiderabile dal punto di vista etico, ma sia anche una necessità pratica per il funzionamento autentico delle democrazie contemporanee. In un'epoca in cui le disuguaglianze economiche stanno erodendo la coesione sociale e la fiducia nelle istituzioni, la ricomposizione della cittadinanza attraverso l'estensione dei diritti democratici alla sfera produttiva rappresenta forse l'ultima possibilità per realizzare la promessa moderna di una società di liberi ed eguali. Il lavoro sovrano non è quindi soltanto un ideale filosofico, ma è la chiave pratica per rigenerare la democrazia nel XXI secolo.

Insegna Economia dello sviluppo sostenibile presso l'Università di Firenze.

Medico, membro del direttivo nazionale di Medicina Democratica.





Rossella Guadagnini

Giornalista professionista dal 1990 e blogger.



Gloria Origgi

Filosofa, lavora a Parigi all'Institut Nicod dell'Ecole Normale Supérieure.



Elisabetta Grande

Esperta di diritto nordamericano.



Mario Sesti

Regista, giornalista e critico cinematografico.

