



Università degli Studi di Firenze

Dottorato di ricerca in
"XX SECOLO POLITICA, ECONOMIA E ISTITUZIONI"

Ciclo XXV
Coordinatore: Prof. Luca Mannori

TRASFORMAZIONI DEL LAVORO E FORME DI VITA NEL XX SECOLO

I NUOVI PARADIGMI DEL LAVORO NEL PASSAGGIO DAL FORDISMO
AL POSTFORDISMO, FINO AL LAVORO CONTEMPORANEO

(settore scientifico-disciplinare SPS/01)

Dottoranda:
Dott.ssa Francesca Dinetti

Tutor:
Prof. Sergio Caruso

a.a. 2011-2012

Indice generale

INTRODUZIONE . I CAMBIAMENTI DEL LAVORO NEL XX SECOLO.....	4
LA LUNGA STORIA DEL LAVORO DALL'ANTICHITÀ ALL'ERA MODERNA.....	8
Piacere e lavoro: posizioni e idee a confronto.....	11
CAPITOLO 1. FORDISMO.....	15
ORIGINE DEL TERMINE “FORDISMO”.....	15
Gramsci: americanismo e fordismo.....	16
Henri de Man: la gioia nel lavoro come tensione naturale dell'uomo.....	21
LA DIVISIONE DEL LAVORO: DALLE ORIGINI, ALLO SCIENTIFIC MANAGEMENT, FINO A FORD.....	26
I protagonisti della fabbrica.....	35
Classi sociali e fordismo: scontro o integrazione?.....	44
Dalla proprietà al potere: il caso Pullman.....	47
POLITICHE SOCIALI NEL FORDISMO: IL PERIODO D'ORO DEL WELFARE STATE.....	51
L'ETICA DEL LAVORO TRA “MISTICA” E COERCIZIONE.....	63
L'ideologizzazione del lavoro nei regimi autoritari.....	67
<i>Stachanov: l'eroe della produzione.....</i>	<i>68</i>
<i>L'ideologia del lavoro nella Germania degli anni Trenta.....</i>	<i>72</i>
<i>Il lavoro e la riforma dell'università: Martin Heidegger.....</i>	<i>76</i>
LA PSICOLOGIA ENTRA IN FABBRICA: ELTON MAYO E LA TEORIA DEI GRUPPI	81
EVOLUZIONI INTERNE DEL FORDISMO: DAL MODELLO “CLASSICO” A QUELLO “MATURO”.....	99
CONCLUSIONE: VERSO IL DECLINO DEL FORDISMO.....	103
CAPITOLO 2. POST FORDISMO.....	107
CARATTERI GENERALI.....	107
Origine del termine “postfordismo”.....	110
Dopo i trenta anni gloriosi: la crisi del fordismo degli anni Settanta.....	112
IL NUOVO SPIRITO TOYOTA: PRODUZIONE SNELLA E QUALITÀ TOTALE.....	119
Fordismo e toyotismo: punti di rottura.....	125
...E punti di contatto.....	129
Il lato oscuro dei compromessi politici e sociali della Toyota.....	131
<i>Il sindacalismo aziendale.....</i>	<i>131</i>
<i>Il mercato del lavoro e la politica salariale.....</i>	<i>134</i>
<i>Il lavoratore polivalente come intensificazione del lavoro.....</i>	<i>136</i>
POSTFORDISMO E ORGANIZZAZIONE AZIENDALE: LA FABBRICA INTEGRATA.....	137
I NUOVI PARADIGMI ORGANIZZATIVI: MANAGEMENT PARTECIPATIVO E TEAM DI LAVORO.....	144
Ideologia del lavoro, autorità e dimensione temporale nel postfordismo.....	153
LA FLESSIBILITÀ	159
I disagi del lavoratore flessibile: insicurezza identitaria e depressione.....	164
LAVORO E RICONOSCIMENTO.....	169
LAVORO E DIRITTO: BREVE CENNO AGLI SVILUPPI DELLA RIFLESSIONE GIURIDICA DI FRONTE AL LAVORO CHE CAMBIA.....	179
CAPITOLO 3. EVOLUZIONI DEL POSTFORDISMO.....	187
LA NEW ECONOMY.....	187
Capitalismo cognitivo: il nuovo ruolo della conoscenza.....	190
Capitalismo cognitivo: la finanziarizzazione dell'economia.....	201
<i>Il comportamento gregario degli investitori: la finanza comportamentale.....</i>	<i>206</i>
IL WELFARE STATE DI FRONTE AD UN BIVIO: FINE O RIPENSAMENTO?.....	209
NUOVE FORME DI VITA: IL LAVORATORE AUTONOMO DI SECONDA GENERAZIONE.....	217
La nuova fase postindustriale: lo sviluppo del settore terziario.....	225
IL TEMPO DI LAVORO TRA LIBERTÀ E OZIO: NUOVE PROSPETTIVE DALLA NEW ECONOMY.....	233
Il lavoro torna a casa: gli sviluppi del telelavoro.....	238
PATOLOGIE DEL LAVORATORE POSTMODERNO.	241

Lavorare sì, ma non troppo: la lavoro-dipendenza del workaholic.....	245
Quando la tecnologia crea dipendenza: il technostress.....	247
BIOPOLITICA E BIOECONOMIA.....	250
CONCLUSIONI.....	262
CATEGORIE E ANTAGONISMI NEL LAVORO DEL XX SECOLO: SCHEMA	
CONCLUSIVO.....	262
COSA SARÀ DEL LAVORO.....	271
BIBLIOGRAFIA.....	277

Introduzione

I cambiamenti del lavoro nel XX secolo

Nel 1936 Charlie Chaplin nel suo capolavoro *Tempi moderni* offriva un'immagine particolarmente suggestiva del lavoro agli inizi del Novecento: quella dell'operaio alla catena di montaggio, come drammatica espressione di un lavoro ripetitivo, alienante e ridotto alla sua materialità più esasperante, di una meccanizzazione portata alle estreme conseguenze, di una fabbrica che diventa luogo di sudore, fatica e annullamento.

L'immagine del lavoro nel Novecento, tuttavia, non si riduce a questo. Nel corso del secolo, infatti, abbiamo assistito a numerose trasformazioni, che hanno coinvolto i metodi di disciplinamento, le tecniche di produzione, i tempi d'esecuzione, l'organizzazione interna alle fabbriche, etc.

Ciò che in generale si è potuto riscontrare è stato un progressivo ridimensionamento della rigidità e ripetitività del sistema "fordista", verso forme sempre più flessibili di organizzazione del lavoro, in un processo che, mischiando vecchi paradigmi con aspetti del tutto nuovi, ci ha restituito uno scenario piuttosto variegato.

L'intreccio complicato di fattori, in parte recuperati dai modelli precedenti e in parte del tutto inediti, rende necessaria un'attenta analisi delle dinamiche sottese alle diverse modalità di organizzazione del lavoro, con un interesse particolare rivolto agli effetti da esse prodotte sul soggetto che lavora.

Costante delle diverse fasi di organizzazione del lavoro sembra essere la dialettica tra emancipazione e assoggettamento. Con ciò intendiamo dire che il passaggio da un paradigma ad un altro non ha determinato necessariamente un miglioramento delle condizioni del lavoro e dello status del lavoratore. La prospettiva che sembrava aprirsi con l'uscita dal fordismo di una «riappropriazione» da parte dei lavoratori delle proprie abilità creativo-produttive e di liberazione da un'organizzazione eccessivamente ripetitiva e meccanica del lavoro è stata in gran parte smentita dalla riproposizione di nuove forme di "alienazione" e di controllo/manipolazione delle abilità individuali.

Un aspetto rimane certo: il lavoro, al di là delle forme assunte, ha sempre avuto e ha ancora oggi un ruolo essenziale nell'esistenza umana. Ciò che semmai è mutato nel tempo è il rapporto tra l'individuo che lavora e l'ambiente circostante. Prima della grande svolta indotta dall'industrializzazione prevaleva una certa armonia nel rapporto tra bisogni (individuali o

sociali), lavoro necessario per soddisfarli e mondo esterno. La raffigurazione romanizzata del periodo pre-industriale, in cui prevalevano attività come la caccia, la pesca, l'agricoltura, l'artigianato, restituisce all'immaginario collettivo l'idea di un mondo in cui «i ritmi di vita e, di conseguenza, il senso del tempo erano strettamente connessi con i cicli naturali» (Lassandro 1999: 11).¹

Al di là delle idealizzazioni, è comunque vero che le forme preindustriali di lavoro erano caratterizzate da un rapporto diretto, in alcuni casi creativo, con la materia grezza. Tramite l'esperienza i lavoratori erano in grado di elaborare autonomamente tecniche sempre migliori per l'espletamento delle proprie attività. Il tutto avveniva sulla base di un progetto da realizzare: l'individuo, come una sorta di “demiurgo”, poteva riconoscere il proprio lavoro e la propria attività creatrice nel prodotto finito. L'importanza di ciò viene rafforzata dal fatto che la progettualità rappresenta un fattore specifico di distinzione dell'uomo, come essere razionale, dall'animale. Una distinzione che Marx aveva espresso nella famosa metafora dell'“ape” e dell'“architetto”.²

Nonostante il lavoro sia sempre stato e resti un'attività impegnativa e faticosa,³ le forme di lavoro pre-industriale assicuravano quindi un certo margine di soddisfazione per il lavoro ben fatto, frutto dell'unione di «mano» e «mente» (Sennett 2008).

L'affermazione della rivoluzione industriale genera molti cambiamenti. Per prima cosa i lavoratori vengono subordinati «ad un processo - dice Giannini (1983: 10) - che li divide, che parcellizza i compiti, che ha assorbito la professionalità artigianale, che ha distrutto il lavoro completo». L'avvento della grande fabbrica trasforma la modalità di estrinsecazione del lavoro e, di conseguenza, la percezione che di esso hanno gli individui.

Ad essere alterato è anche il senso attribuito al tempo: i ritmi di lavoro si fanno più sostenuti e vengono adattati alle esigenze di produzione. Il processo produttivo, dice Richta (1968: 24), viene «disancorato [...] dall'ambito e dai ritmi ristretti del lavoro individuale. L'originaria unità soggettiva della produzione [...] e l'organizzazione del lavoro suddiviso (manifattura)

¹ Per quanto riguarda il sistema delle citazioni qui usato occorre chiarire che la data messa tra parentesi riguarda la data di pubblicazione del testo originale mentre la pagina si riferisce all'edizione da me consultata che, nel caso delle opere straniere si riferisce, ove presente, alla traduzione in italiano, come specificato in bibliografia.

² Riporto per intero il passaggio di Marx (1861: 212): «Il ragno compie operazioni che assomigliano a quella del tessitore, l'ape fa vergognare molti architetti con la costruzione delle sue cellette di cera. Ma ciò che sin da principio distingue il peggior architetto dall'ape migliore è il fatto che egli ha costruito la celletta nella sua testa prima di costruirla in cera [...] Alla fine del processo lavorativo emerge un risultato che era già presente al suo inizio nella idea del lavoratore, che quindi era già presente idealmente [...] egli realizza nell'elemento naturale, allo stesso tempo, il proprio scopo, da lui ben conosciuto che determina come legge il modo del suo operare, ed al quale deve subordinare la sua volontà».

³ Si veda a questo proposito la distinzione marcusiana tra gioco e lavoro in Marcuse (1965).

venivano spezzate per ricostruirle *ex novo* nella forma di un'unità oggettiva della catena di macchine e del «lavoro aggregato» in posizione subordinata». L'operaio si trasforma quindi in una sorta di ingranaggio del processo produttivo. L'attività del pensiero diventa un qualcosa di superfluo, per non dire un ostacolo, sul luogo di lavoro. L'ottundimento delle facoltà mentali dell'individuo rappresenta, infatti, il principale capo d'accusa rivolto al sistema industriale, ritenuto responsabile della diffusione di ciò che Richta (1968: 109) definisce l'"idiozia professionale". Ciò richiama all'intuizione marxiana secondo la quale lo sfruttamento capitalistico della forza lavoro provocherebbe una frattura insanabile tra lavoratore e processo produttivo, da una parte, e lavoratore e prodotto del lavoro dall'altra.

In questo contesto ha un ruolo centrale il concetto di divisione del lavoro. Sebbene la sua origine risalga al Settecento, in particolar modo ad Adam Smith, la teoria della totale razionalizzazione del processo produttivo, tramite l'eliminazione totale dei tempi morti, ha un'origine postuma, che rimanda agli inizi del Novecento con l'elaborazione dello "*scientific management*" da parte dell'ingegnere americano Frederick Winslon Taylor. Tali principi trovano poi applicazione pratica nell'industria automobilistica dell'imprenditore statunitense Henry Ford. Prende così vita il modello "fordista" di produzione che dall'America si diffonde in tutto il mondo e che in Europa vive il momento di massimo sviluppo dopo la fine della seconda guerra mondiale, in particolare negli anni del cosiddetto boom economico, fino alla sua entrata in crisi negli anni Settanta. Prenderemo a lungo in esame le cause di questa crisi che, coinvolgendo una grande varietà di aspetti - organizzativi, produttivi, di politica sociale - rappresenta un momento di svolta importante.

Le trasformazioni che da questo momento in poi investono il lavoro rispondono alla necessità di adattare la produzione e le sue finalità alle rapide fluttuazioni di un mercato globale fortemente concorrenziale e dagli equilibri sempre più precari.

Dalla crisi del fordismo emerge il "postfordismo" che si presenta come un variegato intreccio di elementi, in parte totalmente nuovi, in parte recuperati dal passato, dai contorni poco definiti e dalla molteplicità delle forme.

Il «toyotismo», frutto dello spirito innovatore dell'ingegnere giapponese Ohno negli anni Cinquanta, rappresenta il principale esperimento di ammodernamento e velocizzazione del processo produttivo adottato in contesto postfordista, il quale si fonda su due principi fondamentali: "produzione snella" e "*just in time*". Quest'ultimi, a partire dagli anni Settanta, sono diventati i pilastri della programmazione economica dei principali paesi industrializzati. Tale assimilazione, tuttavia, non ha dato origine ad un modello univoco, ma a paradigmi con

connotazioni specifiche a seconda dei contesti in cui si sono sviluppati.

La situazione cambia ulteriormente con l'inizio del nuovo millennio. Prende vita una realtà dai contorni ancora più confusi, indistinti e imprecisati, in cui entrano in crisi gli stessi equilibri raggiunti con il postfordismo. Le trasformazioni più importanti con cui abbiamo a che fare sono quelle imposte dalla *New Economy*, i cui aspetti principali sono la finanziarizzazione dell'economia, il capitalismo cognitivo, i processi di ristrutturazione aziendale (*outsourcing* e *downsizing*) e l'informatizzazione dei processi produttivi. Tutto questo ha molte conseguenze sul lavoro, determinando un contesto di crescente precarietà, incertezza esistenziale e non senso generalizzato. A farne maggiormente le spese sono le nuove generazioni di lavoratori, privati diversamente dalle aspettative delle condizioni necessarie per una piena realizzazione di sé sia dentro che fuori dall'ambiente di lavoro.

Questa tesi ha dunque lo scopo di ripercorrere le trasformazioni del lavoro dall'avvento del fordismo fino ai giorni nostri, seguendo un itinerario a tre tappe: fordismo, postfordismo ed evoluzioni del postfordismo.

Nel fare questo è stato scelto un approccio il più possibile multidisciplinare. Lo richiede, a mio avviso, la peculiarità dell'oggetto in esame, il quale coinvolge una grande varietà di aspetti: storia economica, storia sociale, storia delle idee e persino psicologia sociale. D'altronde il lavoro non è un concetto univoco. A seconda dei punti di vista può risultare un'attività impegnativa e faticosa; una manifestazione della creatività e delle abilità umane, quindi un'attività fondamentale per la realizzazione dell'individuo nella società; uno strumento necessario di sostentamento; un indispensabile fattore di produzione; un diritto-dovere che, riguardando ogni cittadino in quanto appartenente a una comunità, deve essere difeso e tutelato dalla politica economica dei vari Stati; etc. Economia, politica, psicologia, sociologia sono tutti ambiti che confluiscono di diritto in una riflessione che ha come oggetto un fatto così centrale nell'esistenza umana come il lavoro.

Cercando di superare gli ostacoli posti dal predominio della mentalità economicistica e del calcolo utilitaristico, l'analisi del lavoro qui proposta si serve sia di un'attenta descrizione delle trasformazioni concrete nel mondo del lavoro, sia di un approccio speculativo teso a sottolineare i terremoti da esse prodotti nell'esistenza individuale e nei rapporti sociali.

Partendo da questi presupposti alle tre tappe del processo di trasformazione del lavoro nel XX secolo, fino agli inizi del XXI, corrisponderanno diversi significati del lavoro, contraddizioni, forme di vita, strutture spaziali e temporali, organizzazioni interne, forme di disciplina, settori economici dominanti. Centrale è in particolare il tentativo di evidenziare un nesso tra forme e

ideologie del lavoro, da un lato, e forme specifiche di sofferenza umana e crisi identitarie, dall'altra.

In conclusione viene presentata una griglia in cui sono riassunti gli aspetti essenziali emersi nel corso della trattazione, al fine di facilitare il raffronto tra le diverse fasi e di evidenziarne sia aspetti di divergenza che di continuità.

La lunga storia del lavoro dall'antichità all'era moderna

Costante delle prossime pagine sarà l'idea del lavoro come categoria antropologica e attività essenziale attraverso cui l'uomo si rapporta con il mondo esterno e con gli altri.

Questa non è stata nella storia l'idea prevalente. Per secoli il lavoro era stato considerato un'attività degradante e, per sua natura, servile perché legato al piano della "necessità", quindi al soddisfacimento dei bisogni più materiali e bassi dell'individuo.⁴ Risaliva già a Platone e ad Aristotele la definizione del lavoro come fatica, pena, sforzo. Da qui scaturiva, per contrasto, l'esaltazione della *theoria*, dell'attività contemplativa, delle scienze matematiche e filosofiche, le uniche in grado di valorizzare la ragione e di liberare l'anima dalla materialità e caducità del corpo. A ciò corrispondeva un modello ideale di vita individuale e collettiva che escludeva totalmente il lavoro. L'organizzazione della società greca rispecchiava questa visione: l'insieme dei compiti inerenti la riproduzione materiale dell'esistenza era appannaggio esclusivo degli schiavi, cui non era riconosciuto né lo *status* di cittadino, né alcuna libertà civile. La libertà riguardava l'attività del *logos*, della ragione, in netta contrapposizione alle necessità materiali.

La concezione greca del lavoro come fatica e degrado è andata avanti per secoli. Pensiamo, per esempio, alla distinzione latina tra *negotium* e *otium*: il primo si riferiva a qualsiasi attività concernente il guadagno, il commercio, gli affari, considerate occupazioni indegne che meritavano la condanna da parte della società; il secondo riguardava attività dedite alla libera ricerca intellettuale, espressione di uno stile di vita elevato e lontano da occupazioni volgari e servili.

Alcuni segni di cambiamento si ebbero con la diffusione del cristianesimo. Il modello di vita del buon cristiano aprì la strada ad una lenta e progressiva valorizzazione del lavoro. Infatti, il "lavoro come fatica", oltre ad essere una conseguenza del peccato originale, diventava anche un segno dell'operosità come valore e della tensione umana verso Dio.

⁴ Per una disamina più ampia della storia del concetto di lavoro dall'antichità fino all'età contemporanea si veda Méda (1995: 24-107).

A questa rivalutazione in ambito cristiano contribuirono dapprima i Padri della Chiesa, in particolare Sant'Agostino: l'*otium* diventava sinonimo di pigrizia e causa di perdizione, quindi qualcosa da condannare; mentre l'*opus* - termine usato indistintamente sia in riferimento all'attività dell'uomo che a quella di Dio - veniva esaltato come strumento di cui l'uomo disponeva per imitare e avvicinarsi il più possibile alla grandezza dell'opera divina. Ancora più importante la riforma benedettina che, con la nota formula "*ora et labora*", sanciva l'equivalenza tra lavoro e preghiera.

Per tutto il Medioevo rimase valida la distinzione agostiniana tra lavori "leciti" e "illeciti": i primi erano quelli che, trasformando l'oggetto sul quale si opera (contadini e artigiani), rendevano l'uomo simile ad un demiurgo divino; i secondi comprendevano qualsiasi attività tesa al guadagno e alla speculazione.

Solo a partire dalla fine del Medioevo la situazione iniziò a cambiare in modo evidente: la comparsa di nuove attività economiche, l'espansione dei mercati, l'intensificazione dei commerci sancirono l'affermazione della figura del mercante come nuovo attore sociale.

Nel XVI secolo furono la riforma luterana e calvinista a riprendere in mano il tema del lavoro e a imporre, stavolta in modo decisivo e irreversibile, l'idea del lavoro come virtù (Tawney 1926; Sombart 1913; Carlyle 1920; Hill 1961). Il credente «viene spinto - dice Accornero (1994: 55) - ad essere artefice di se stesso mediante il lavoro, in modo che la fortuna materiale e la salvezza spirituale tocchino all'*homo faber*. È l'operosità che rivela la predestinazione, diventando costume mentale e stile di vita. Da condanna universale, qual era nella Bibbia, il lavoro diventa riscatto individuale [...] l'etica del lavoro e la morale del lavoro cominciano da qui».⁵

Alcuni secoli dopo Weber rintraccerà nella riforma religiosa del XVI secolo addirittura l'origine dello "spirito del capitalismo". L'«asceti mondana» (Weber 1905: 239) di cui parlava il calvinismo attribuì all'operosità, insieme alle cosiddette "virtù puritane" (sobrietà, disciplina, etc.), un valore di per sé in quanto espressione della fede e della missione conferita da Dio agli uomini sulla terra.⁶

⁵ Accornero, approfondendo l'analisi sulle origini della trasformazione del concetto di lavoro, si sofferma anche sulle novità introdotte da Umanesimo e Rinascimento. In particolare l'attenzione viene incentrata sulla diffusione di una certa mentalità mercantile e delle innovazioni nella pratica della contabilità commerciale. Cfr. Brentano (1916).

⁶ Weber (1905: 239-240) prosegue sostenendo che: «Il puritano volle essere un professionista, noi lo dobbiamo essere. Infatti, quando l'asceti passò dalle celle conventuali alla vita professionale e cominciò a dominare sull'eticità intramondana, contribuì, per parte sua, a edificare quel possente cosmo dell'ordine dell'economia moderna - legato ai presupposti tecnici ed economici della produzione meccanica - che oggi determina, con una forza coattiva invincibile, lo stile di vita di tutti gli individui che sono nati entro questo grande ingranaggio (non solo di coloro che svolgono direttamente un'attività economica), e forse continuerà a farlo

Nel XVII secolo, a partire dall'Olanda e dall'Inghilterra, il sistema economico capitalistico prese definitivamente il sopravvento sul sistema corporativistico medievale, stravolgendo i tradizionali rapporti sociali di produzione. Tutto ciò ebbe conseguenze anche sul piano politico: l'assolutismo di Hobbes e il liberalismo di Locke erano interpretabili come tentativi di risposta al moderno pensiero borghese e al nuovo modo di concepire il ruolo dello Stato. In particolare con il secondo si affermava quell'idea di Stato come garante delle libertà individuali che avrà poi largo seguito nel pensiero liberale dell'Occidente.

Nel XVIII secolo il sistema capitalistico compì ulteriori passi avanti. Sul piano politico, con la rivoluzione francese si assistette alla definitiva affermazione della borghesia come classe dominante; sul lato economico crebbero le manifatture, che andarono a sostituirsi al lavoro artigianale. Dalla figura del capitalista-mercante si passò a quella del capitalista-imprenditore. Iniziò a diffondersi l'idea - che sarà dominante nella scuola classica dell'economia - che la ricchezza non nasce dalla compravendita, ma dalla produzione. Furono i Fisiocratici a riconoscerlo per primi, introducendo la distinzione tra lavoro "produttivo" e lavoro "improduttivo".

Seguendo questa lenta evoluzione si giunge ad una data fondamentale: il 1776, l'anno della pubblicazione dell'*Indagine sulla natura e le cause della ricchezza delle nazioni* di Adam Smith. Il testo si proponeva di individuare le leggi che, in modo analogo a quanto avviene nel mondo fisico, determinano l'accrescimento delle ricchezze. Da qui prese vita l'intuizione fondamentale della "divisione del lavoro", rappresentata da Smith nella famosa immagine della fabbrica degli spilli.

Nel Settecento, dunque, l'elaborazione teorica dell'Illuminismo francese e scozzese determinò la diffusione di idee socialmente nuove che contribuirono a rendere obsoleto il tradizionale pregiudizio dei ceti nobiliari nei confronti del lavoro. Quest'ultimo iniziò a diventare protagonista nella scena dell'economia politica, essendo riconosciuto come potenza in grado di creare e aggiungere valore.

Nell'ambito specifico del pensiero economico prese campo la nota teoria del "valore-lavoro" che, enunciata da Smith e approfondita da Ricardo, trovò con Marx, a metà Ottocento, la compiuta formulazione. Il filosofo di Treviri mostrò come il sistema economico capitalistico si contraddistinguesse per il fatto di essere riuscito a trovare un metodo di quantificazione preciso e univoco dell'operosità, come conseguenza dell'esigenza espressa dagli imprenditori

finché non sia stato bruciato l'ultimo quintale di carbon fossile».

di calcolare la quantità esatta di *plusvalore* estraibile dal *pluslavoro* operaio.⁷ Se da una parte il lavoro continuava ad essere considerato attività faticosa e dispendio enorme di energia, dall'altra veniva fatto oggetto di un processo di progressiva astrazione, che portò ad identificarlo come sostanza omogenea contenuta in una certa quantità in ogni merce presente sul mercato. Il tempo di lavoro impiegato per produrre un certo bene diventava criterio di misurazione del suo stesso valore.

Il concetto marxiano di alienazione veniva a questo punto ad esprimere la condizione di estraneità dell'operaio nei confronti del lavoro standardizzato, parcellizzato e razionalizzato di fabbrica. Allo stesso tempo questa posizione marxiana rimandava implicitamente all'idea del lavoro come vera espressione dell'essenza umana, come ciò in cui l'uomo ritrovava se stesso ed esprimeva la propria energia creativa.

A partire dalla fine dell'Ottocento sarà questa l'idea prevalente nel modo di concepire l'attività lavorativa anche nel secolo successivo ed è in riferimento ad essa che verranno espresse le critiche dei lavoratori verso le forme concrete da essa assunte.

Piacere e lavoro: posizioni e idee a confronto

Un tema che troveremo spesso nel corso delle prossime pagine, in modo talvolta latente, talvolta esplicito, e sul quale voglio qui brevemente soffermarmi, sarà quello del legame tra lavoro e piacere (o soddisfazione) nel compierlo. La storia ci insegna come questo rapporto sia sempre stato oscillante e pieno di contrasti.

Nel mondo classico, lo abbiamo visto, il lavoro era considerato una maledizione, una condanna, un qualcosa dal quale fuggire o di cui vergognarsi il motivo andava cercato in tutta una serie di condizionamenti culturali e sociali che determinavano attribuzioni valoriali diverse ai vari tipi di lavoro svolto. Nel corso dei secoli la situazione è molto cambiata.

Anche se nel corso dei secoli la situazione è molto cambiata, ancora oggi, tuttavia, nell'opinione comune sussistono forme di "discriminazione" tra i diversi tipi di lavoro: ai lavori cosiddetti manuali, umili, faticosi, considerati di basso valore, perché fonte di disagio

⁷ Nel primo libro de *Il Capitale*, dove viene presentata la distinzione tra valore d'uso e valore di scambio, Marx sottolinea come la riduzione della merce a valore di scambio sia determinata in base alla quantità di «lavoro astrattamente umano» contenuto in essa: la merce diventa una «semplice concrezione di lavoro umano indistinto». Il macchinismo non fa che accentuare questa riduzione del lavoro a mero «dispendio di forza-lavoro» (Marx 1867: 105-106), a lavoro stilizzato e standardizzato. Nel sistema capitalistico di produzione, dunque, si astrae dalle differenze qualitative tra i lavori e il calcolo del valore della merce viene effettuato sulla base del «tempo di lavoro socialmente necessario» a produrla (*Ivi*: 106). A questo tema viene collegato il problema dell'alienazione - che Marx aveva già individuato nei *Manoscritti economico filosofici del '44* - secondo il quale il lavoro diventa qualcosa di estraneo all'uomo e alle sue capacità creative.

per chi li compie, vengono contrapposti quelli intellettuali, creativi, di gestione o dirigenza oggetto di maggiori considerazioni.

Una possibile alternativa a questo approccio, in vista di una rivalutazione generale del lavoro, potrebbe venire dal riconoscere che non esistono regole precise per determinare il valore di una certa attività, ma che ciò che veramente conta è il modo in cui il lavoro viene vissuto da chi lo esegue e il piacere che ne trae dal compierlo. A fare la differenza a livello soggettivo è il fatto di essere «effettivamente compiaciuti del lavoro svolto» (Parsons 1954: 46), di qualunque tipo esso sia.

Il piacere, d'altronde, è una categoria concettuale che ha avuto un largo seguito nella storia del pensiero economico. Pur non essendo l'unico, come l'edonismo vorrebbe insegnarci, la ricerca del piacere va considerato uno dei principali stimoli all'azione umana, nonché una delle tante «funzioni dell'intero equilibrio personale dell'individuo» (*Ibidem*).

Questo tema aveva trovato larga diffusione già nell'Ottocento. Le principali utopie dell'era industriale erano sorte proprio dall'esigenza di creare le condizioni per la felicità e la soddisfazione degli individui (Bloch 1959). I falansteri di Fourier erano isole sociali in cui si cercava di realizzare il progetto di un'economia senza attriti, dispensatrice di un benessere generalizzato. Allo stesso modo Owen, Saint Simon si fecero interpreti di una concezione comunitaria e armonica del lavoro, elaborando un «progetto di comunità futura in cui ognuno potesse pervenire al pieno godimento della quantità di valore da lui prodotta, con la cessazione del profitto capitalistico che nasce dal lavoro non pagato» (*Ivi*: 640).

I progetti utopici di questi “ingegneri sociali” si presentavano, allo stesso tempo, come possibile soluzione e denuncia della condizione di miseria degli operai nelle fabbriche, descritte come delle vere e proprie «galere meccanizzate», nella convinzione che non fosse ammissibile questa situazione di degrado come «effetto della civilizzazione» (Hall 1805).

In molti videro allora l'unica via di salvezza nella fine dello sviluppo industriale. È ciò che accomuna alcuni romanzieri avventuristici a cavallo tra Ottocento e Novecento come Morris (*News from Nowhere*); Bellamy (*Looking backward*); Carlyle. Più che l'inumanità del capitalismo, questi autori combattevano contro la sua “bruttezza”, contro il degrado non solo morale, ma soprattutto estetico del mondo del profitto. Alla macchina come strumento infernale veniva contrapposto il lavoro manuale e artigianale come ritorno ad una realtà di purezza e naturalità. Dopo «l'epoca degli uomini rimpiccioliti, degli uomini irreggimentati e ammassati in caserme in affitto simili a formicai» il progetto utopico si dispiega - dice Bloch (1959: 707) - nella rinascita «di un paesaggio tornato alla vita, una vita campestre in

mezzo alla natura [che] rinuncia alle rumorose e innaturali, veramente diaboliche macchine che soffocano la felicità dell'uomo e uccidono la bellezza».

Per altri, invece, non si trattava di fare ritorno ad un'ipotetica "età dell'oro" del lavoro. La soluzione consisteva semmai nel tornare a provare soddisfazione per il proprio lavoro. Essere coinvolti in ciò che si fa, avere rapporti di collaborazione con i colleghi, percepirsi "autori" del proprio destino diventavano fattori fondamentali a tale fine. Questa nuova prospettiva si afferma soprattutto nel Novecento, in particolare a partire dal periodo del cosiddetto fordismo "maturo". Un esempio di ciò è il caso citato da Walzer (1983: 182-187) dei "netturbini di San Francisco". La raccolta dell'immondizia non è mai stato un lavoro desiderabile, tuttavia il caso della Sunset Scavenger Company, la ditta che gestiva la raccolta dei rifiuti a San Francisco, suggeriva qualcosa di diverso. I primi organizzatori della compagnia vollero dare vita ad una gestione democratica, in cui erano coinvolti anche i lavoratori, in modo da creare un clima di forte collaborazione tra i dipendenti. I risultati non si fecero attendere. In breve tempo venne raggiunta un qualità del servizio nettamente superiore a quello fornito da qualsiasi altra compagnia americana. Anche il numero di incidenti, molto numerosi nel settore, scese sensibilmente.

Il motivo di tale successo, da quanto si evince dallo studio dettagliato di Stewart Perry (1978), era imputabile al fatto di avere reso gli individui interessati al proprio lavoro. Questo, per quanto duro, risultava più piacevole grazie al coinvolgimento in altre attività, quali «assemblee degli azionisti, dibattiti sulla politica aziendale, elezione dei funzionari e dei nuovi membri» (Walzer 1983: 185). L'organizzazione dell'azienda su base cooperativa era riuscita nella straordinaria impresa di rendere il lavoro non solo piacevole, ma addirittura motivo di orgoglio. Alla Sunset Scavenger Company fare lo "spazzino" era finalmente diventata un'attività degna di essere compiuta. La non desiderabilità del lavoro in quanto tale era stata efficacemente compensata dal coinvolgimento attivo e interessato dei lavoratori alla gestione dell'azienda e dalla nascita di rapporti di collaborazione tra colleghi.

Un esempio analogo a quello appena descritto è ravvisabile secondo Walzer nell'esperienza del *Kibbutz* israeliano (Spiro 1956). Questo viene considerato un vero e proprio «esperimento nel cambiamento dei valori: la nobilitazione del lavoro attraverso la collettivizzazione» (Walzer 1983: 177).⁸ Il *Kibbutz* rappresenta una comunità di lavoratori, i quali partecipano alle principali decisioni sul lavoro, all'organizzazione della giornata lavorativa, alla

⁸ All'interno del *Kibbutz* al lavoro manuale e faticoso viene attribuita la massima dignità, tanto che «una mano callosa era segno di onore» (*Ibidem*).

spartizione dei compiti. Gli impegni, i carichi di lavoro, gli eventuali straordinari non vengono decisi dai dirigenti, quindi imposti dall'alto, ma sono il risultato di una comune concertazione. Questi esempi dimostrano come più del contenuto, ciò che davvero conta sia il modo in cui il lavoro viene vissuto. Non esiste lavoro di cui doversi vergognare, se ciò accade è perché ci sono fattori culturali che condizionano il modo di considerare certi lavori tanto in società che in azienda.⁹

Nonostante casi particolarmente virtuosi, prevale tutt'ora, anche a livello di opinione pubblica, una certa declassazione dei lavori più umili, manuali, che nessuno vuole fare e che vengono considerati molto spesso attività per individui "di serie B": persone in condizioni di totale indigenza, immigrati, etc. Sembra riproporsi, in chiave secolarizzata, l'idea di lavoro come punizione per qualche colpa commessa. Il piacere di lavorare, come riflesso della considerazione sociale, continua ad essere un privilegio per pochi.

A soffermarsi su questi temi con riferimento alla realtà contemporanea è de Bottom (2009) che con toni molto suggestivi, all'incrocio tra romanzo e realtà, propone osservare con occhi privi di pregiudizi ogni aspetto, ogni sfumatura del grandioso mondo del lavoro moderno. Da ciò potremmo arrivare a provare «sentimenti di ammirazione per un gasometro o per una fabbrica di carta, e in genere per qualunque aspetto del mondo del lavoro» (*Ivi*: 22). Sofferarsi ad osservare i pescatori che partono al mattino presto con i propri pescherecci sfidando le insidie del mare, oppure un centro logistico di smistamento di prodotti dove il tempo sembra non fermarsi mai potrebbe servire a ritrovare quel contatto con la produzione e la distribuzione che è oggi fonte di «un processo di alienazione che ci priva di una miriade di opportunità di provare meraviglia, gratitudine e sensi di colpa» (*Ivi*: 33). La soluzione viene allora trovata nel tentativo di tornare a provare ancora curiosità verso ciò che ci circonda, verso un mondo così grande, meraviglioso e allo stesso tempo terribile come è il mondo del lavoro.

È nel recupero di un pizzico di ottimismo verso il futuro che de Bottom (2009: 28) descrive la sua esaltazione del piacere del lavoro come «un'ode all'intelligenza, alla peculiarità, alla bellezza e all'orrore del lavoro moderno e, non da ultimo, alla sua straordinaria pretesa di fornirci, insieme all'amore, la fonte principale del senso della vita umana».

È con queste parole cariche di entusiasmo che prende inizio il nostro viaggio dentro il variegato e multiforme mondo del lavoro del XX secolo.

⁹ Walzer cita a tale proposito l'insegnamento dei «predicatori puritani» secondo il quale si deve «rompere il legame tra fare un lavoro sporco e non essere rispettati» perché «davanti a Dio tutte le professioni umane, tutti i lavori utili, [sono] uguali».

Capitolo 1

Fordismo

Origine del termine “fordismo”

L’etimologia del termine “fordismo” rimanda al nome dell’industriale americano Henry Ford, il quale si fece promotore di importanti trasformazioni in ambito produttivo, che trovarono diffusione in gran parte del mondo industrializzato.

Il termine, entrato a pieno titolo nel linguaggio corrente, nasce sin da subito per identificare proprio l’insieme delle innovazioni che hanno segnato il mondo della produzione per gran parte del XX secolo.

Il fordismo costituisce una tappa essenziale nello sviluppo del capitalismo industriale, presentandosi come il massimo compimento dell’originaria intuizione smithiana della divisione del lavoro. Il termine diviene, dunque, una categoria ermeneutica di interpretazione di una specifica fase produttivo-industriale del capitalismo novecentesco.

Comunemente la coniazione del termine “fordismo” viene attribuita all’italiano Antonio Gramsci e al belga Henri de Man negli anni Trenta del Novecento.¹⁰ In realtà Gambino (1997) mostra come questa informazione non sia propriamente corretta visto che il termine compare in Europa già nel 1925 in un testo di Friedrich von Gottl-Ottlienfeld il cui titolo inizia proprio con l’espressione “Fordismus”.

Fatte le dovute precisazioni, i contributi offerti da Gramsci e de Man risultano comunque di grande importanza. Le loro riflessioni si collocano a circa venti anni dalla grande svolta compiuta da Ford nel 1913 con l’introduzione della catena di montaggio. Ne esce una rappresentazione del nuovo paradigma produttivo - il cui successo era diventato un fatto ben presto noto in tutto il mondo - che è allo stesso tempo unitaria (si parla infatti di fordismo come modello ben definito e distinto) ma anche articolata, poiché ne viene sottolineata la grande varietà e complessità di aspetti coinvolti.

Più che alla definizione di un preciso sistema produttivo, entrambi ci restituiscono una particolare configurazione della società *tout court* di quegli anni, dove l’organizzazione della

¹⁰ A questa errata interpretazione ha contribuito Alain Lieptz che nella voce “Fordismo e postfordismo”, da lui curata in Jedlowski, Outhwaite (1992), sostiene che il termine venne coniato negli anni Trenta dai due autori suddetti. Gambino (1997: 220) spiega come Lieptz abbia dato origine a questo fraintendimento facendo riferimento a una serie di note presenti in “Americanismo e fordismo” (1924) e alla lettera n. 129 del 3 giugno 1929 in cui Gramsci fa esplicito riferimento ad un libro di de Man (1926), in cui si discute solo indirettamente di fordismo.

produzione e della grande fabbrica costituiscono il sostrato di riferimento. Ed è proprio da loro che vogliamo iniziare.

Gramsci: americanismo e fordismo

L'attenzione verso il lavoro e la produzione in generale è una costante delle opere di Gramsci, soprattutto a partire dal periodo dell'Ordine Nuovo.¹¹

La convinzione da cui prende avvio la riflessione gramsciana è che la modernizzazione e la trasformazione delle forze produttive siano fattori indissolubilmente legati all'evoluzione e al progresso di ogni società civile. In linea con un'impostazione materialistica e marxista, i cambiamenti tecnologici e organizzativi introdotti da Ford vengono interpretati da Gramsci come momenti dell'andamento dialettico della società, la quale si dirige verso l'acquisizione da parte della classe operaia - una volta raggiunto il livello di autonomia e unità necessario per l'assunzione del ruolo rivoluzionario - della gestione e del controllo della produzione, della società e dello Stato.

I due termini "americanismo" e "fordismo" vengono introdotti da Gramsci per esprimere proprio le precondizioni di carattere economico e sociale di questo cambiamento. In senso generale essi definiscono «la necessità immanente di giungere all'organizzazione di un'economia programmatica e [...] segnano il passaggio, appunto, dal vecchio individualismo economico all'economia programmatica» (Gramsci 1934: 3).

L'"americanismo" si configura come un fenomeno complesso che, proprio in riferimento alla questione della razionalizzazione produttiva e dell'organizzazione "scientifica" del lavoro, si mostra capace di definire una nuova epoca storica caratterizzata, tra le altre cose, da una ricomposizione del rapporto tra Stato e mercato.

Nonostante l'indiscussa preminenza dell'organizzazione sociale ed economica capitalistica - visto che «nulla è mutato nel carattere e nei rapporti dei gruppi fondamentali» (Ivi: 72) - Gramsci insiste nel sottolineare il collegamento tra l'americanismo e la «rivoluzione passiva», certo di essere di fronte al «maggiore sforzo collettivo verificatosi finora per creare con rapidità inaudita e con una coscienza del fine mai vista nella storia un nuovo tipo di lavoratore e di uomo» (*Ibidem*). Lo «sviluppo delle classi subalterne in relazione ai processi del mondo economico» viene interpretato da Gramsci nel suo valore politico di creazione «nella società

¹¹ *L'Ordine Nuovo. Rassegna settimanale di cultura socialista* viene fondata nel 1919 da Gramsci, Tasca, Terracini e Togliatti. Ricordiamo che Gramsci in quegli anni vive a Torino, città simbolo dell'industrializzazione italiana. Ciò contribuisce a spiegare il motivo della grande attenzione rivolta da Gramsci alle problematiche del lavoro e della produzione.

civile, attraverso il partito, [di] un progetto controegemonico che faccia saltare la subordinazione di classe che in essa si realizza» (Azzarà, Susca 1997: 46).

Il termine “fordismo” è usato per indicare, nello specifico, il sistema produttivo alla base dell’organizzazione della società.

Il *Quaderno 22* è tutto giocato sull’analisi del nesso tra americanismo e fordismo, e sulle trasformazioni che ne sono derivate, prima in America, poi in Europa.

Alla base della riflessione di Gramsci, anche in questo caso, c’è un assunto fondamentale: il concetto di crisi come “crisi organica”. A differenza, per esempio, di un liberale come Einaudi che descrive la crisi del momento nei termini di un fenomeno congiunturale, i cui effetti non avrebbero lasciato segni evidenti, Gramsci, invece, la interpreta come esito dell’esplosione di contraddizioni interne alla società civile, che non possono essere risolte, se non attraverso un loro totale superamento.¹²

Questa posizione entra in contrasto sia con quella delle forze borghesi e capitalistiche, che vedono la soluzione alla crisi in un semplice intervento statale di risanamento; sia con quella di una certa parte della tradizione di sinistra che, a suo avviso, si ostina a misconoscere le potenzialità sovversive insite nelle nuove tecnologie fordiste.¹³

Gramsci, al contrario, scorge proprio nella ridefinizione del rapporto tra lo sviluppo tecnologico (emerso con il fordismo) e la classe operaia l’opportunità per un reale processo di sviluppo sociale.¹⁴ Questo viene pensato in stretta connessione sia con il rilancio della fabbrica come luogo di produzione di oggetti reali e non di profitto, sia con la nascita di un nuovo ceto intellettuale che faccia da guida nel processo di trasformazione.

La denuncia di una certa disumanizzazione del lavoratore di fabbrica non si risolve quindi in Gramsci in una condanna *tout court* delle nuove tecnologie, ma nel riconoscimento della necessità di sottrarle all’uso e alla modalità di gestione capitalistica, in modo da farne uno strumento di emancipazione e acquisizione di un nuovo potere per la classe operaia. Nella

¹² Si veda in particolare il *Q 19* (Gramsci 1932-1935).

¹³ Gramsci fa partire la sua analisi dal periodo della crisi postbellica. Una crisi le cui cause offrono importanti spunti per la teorizzazione del fordismo e del modo in cui è stato assimilato nel contesto europeo. A tale proposito Gramsci denuncia il forte condizionamento esercitato da tradizioni e strutture sociali ancora fortemente legate al passato. Nel caso specifico dell’Italia la situazione viene vista ulteriormente aggravata dall’esistenza di una vasta schiera di popolazione parassitaria (definita come deformazione congenita della struttura sociale italiana) che avrebbe reso la società chiusa verso qualsiasi fattore di novità e progresso.

¹⁴ A tale proposito Azzarà e Susca (1997: 50) affermano che «l’analisi gramsciana dell’americanismo rompe gli schemi della III Internazionale che, muovendo da una lettura rigida di Marx, negavano la capacità di sviluppo tecnologico e innovazione a un capitalismo visto ormai come putrescente. Gramsci riesce a cogliere la profonda novità dell’organizzazione fordista del lavoro, capace di minimizzare le spese legando la crescita economica non all’aumento della composizione organica del capitale ma all’innovazione organizzativa e tecnologica».

visione di Gramsci ciò risulta possibile nella misura in cui la produzione standardizzata, risultando capace di soddisfare un numero sempre maggiore di bisogni umani e, tramite questo processo, di unificare e plasmare l'umanità intera, crea i presupposti per la nascita di una dimensione sociale oggettivamente contrastante con l'assetto economico dominante, in grado di alterarne gli equilibri. Se sul piano della realtà oggettiva il nuovo paradigma produttivo si è mostrato perfettamente in linea con la realizzazione degli interessi della classe dominante, accentuando forme di dipendenza sociale, sul piano teorico Gramsci scorge, invece, la presenza un'intrinseca razionalità nei nuovi sistemi di produzione fordisti, dalla quale poter partire per un reale processo di emancipazione sociale.

Gramsci fa propria una chiave di lettura potremmo dire "antropologica" delle nuove tecnologie industriali, insistendo sull'impatto da esse esercitato sulla vita degli individui. Nella filosofia gramsciana la trasformazioni indotte dal taylorismo, prima, e dal fordismo, dopo, vengono interpretate come un «fenomeno generale di "razionalizzazione"» (Boni, 2010: 83) che coinvolge non solo le modalità di produzione, la formazione delle forze produttive o le politiche economiche, ma la trasformazione generale delle "forme di vita", in una prospettiva in cui la complessità storica sembra cedere, dice Boni (*Ibidem*), alla «presentificazione totalizzante di una logica della programmazione e dell'autoregolazione».

Il concetto di "razionalizzazione", occorre precisarlo, rimanda alla riflessione sociologica di Max Weber. In essa il termine indicava il processo storico - radicale e pervasivo (perché esteso ad ogni aspetto e ordinamento della società)¹⁵ - attivato dall'estensione dell'industrializzazione e, con essa, dalla diffusione di una nuova cultura razionalizzante. Due sono gli aspetti coinvolti in questo processo: primo, l'abbandono di una mentalità pervasa da credenze mistico-religiose e, di conseguenza, l'adozione di un approccio scientifico nella spiegazione dei fatti; secondo, la crescente burocratizzazione nella gestione della società. In questa visione la razionalizzazione rappresentava l'elemento distintivo dello sviluppo dell'Occidente in età moderna, motivo per cui Weber (1905: 50) concepiva il capitalismo come «il frutto più autentico del processo di razionalizzazione e dell'agire razionale rispetto allo scopo».¹⁶

¹⁵ Il risvolto negativo della razionalizzazione è la sua presa totalizzante sulla società, che viene a trovarsi stretta entro rigidi confini, raffigurati da Weber (1905) nella famosa immagine della "gabbia d'acciaio".

¹⁶ Prosegue Weber (*Ibidem*): «Questo processo di razionalizzazione nel campo della tecnica e dell'economia indubbiamente condiziona anche una parte importante degli "ideali di vita" della società borghese moderna: il lavoro al fine di dare una forma razionale all'approvvigionamento dei beni materiali necessari all'umanità è indubbiamente anche uno dei sogni che hanno sempre concepito i rappresentanti dello "spirito capitalistico", uno scopo che hanno ritenuto orientare l'attività della loro vita».

Nel caso di Gramsci il processo di razionalizzazione che investe i nuovi sistemi di produzione assume un valore più marcatamente antropologico, essendo assunto come principio di spiegazione della nascita di nuove forma di vita, in linea con l'idea secondo cui «i nuovi metodi di lavoro sono indissolubili da un determinato modo di vivere, di pensare, di sentire la vita» (1934: 71).

Ciò in un certo senso si ricollega al forte interesse manifestato dall'autore nei confronti sia di Freud,¹⁷ che della psicoanalisi in generale. Nel *Q22* questo interesse viene esplicitamente spiegato come conseguenza «dell'aumentata coercizione morale esercitata dall'apparato statale e sociale sui singoli individui e delle crisi morbose che tale coercizione determina» (1934: 3). Gramsci nota, infatti, come all'interno del sistema fordista siano stati introdotti nuovi strumenti di coercizione e di forme di forte repressione degli istinti, in *primis* quello sessuale. Alla regolamentazione fortemente repressiva degli istinti nella società fordista è a sua volta affiancata l'elaborazione di una morale adeguata alla formazione di un modello "ideale" di lavoratore produttivo. Oltre che sul piano economico (nuova organizzazione del lavoro) e politico (nuova funzione dello Stato), la rigida programmazione fordista ha influssi, quindi, anche sul piano sociale (e, aggiungerei, esistenziale) tramite la promozione di un nuovo tipo di uomo. Il progetto etico-morale di educazione degli individui (in cui si richiede uno stile di vita all'insegna della sobrietà, della misura e dell'equilibrio psico-fisico, a scapito dei "vizi" individuali) risulta funzionale alle esigenze strettamente produttive dell'industria: la promozione di un comportamento massimamente razionale è considerata condizione necessaria per l'integrità psico-fisica degli operai e, di conseguenza, per il loro buon rendimento in fabbrica.¹⁸

Il modo di vivere imposto ai lavoratori si presenta allora come il risultato di una

¹⁷ Freud non viene citato direttamente da Gramsci nel *Q22*. Sono tuttavia individuabili riferimenti indiretti da parte dell'autore. Prendiamo, per esempio, il passo seguente tratto dal § 3 del *Q22* su *La questione sessuale*: «Gli istinti sessuali sono quelli che hanno subito la maggiore repressione da parte della società in sviluppo». In esso è evidente il richiamo implicito alla tesi antropologica di Freud espressa ne *Il disagio della civiltà* (1929), un testo di poco antecedente ad *Americanismo e fordismo*. È comunque curioso e strano questo riferimento a Freud sulla questione sessuale visto che Gramsci non ha mai avuto un rapporto diretto con lui, e molto probabilmente non ha neanche mai letto direttamente le sue opere. Ciò si evince da una nota del *Q1* in cui Gramsci afferma: «Non ho potuto studiare le teorie di Freud e non conosco l'altro tipo di letteratura così detta freudiana Proust-Svevo-Joyce». Si può dunque affermare che «il giudizio forgiatosi da Gramsci sulla psicoanalisi sia derivato da un apprezzamento dei suoi effetti ideologici indiretti o della sua portata culturale, più che da un giudizio di merito sulla disciplina e la razionalità freudiana in quanto tali» (Bono 2009: 2).

¹⁸ Gramsci (1934: 3-4,§1) mostra, per esempio, come il proibizionismo abbia avuto il chiaro intento di contrastare la diffusione di un prodotto come l'alcol, che avrebbe potuto interferire negativamente con l'esigenza delle fabbriche di avere a lavoro operai sobri, lucidi ed efficienti. Così come l'imposizione di una rigida morale sessuale viene interpretata come prevenzione contro stili di vita eccessivamente passionali che avrebbero potuto avere effetti negativi sul rendimento del lavoratore (*Ivi*: 33-37, § 3; 60-63, § 10).

“compressione” meccanica, di una “colonizzazione” del tempo della vita, in base alla quale la vita fuori della fabbrica viene organizzata in modo tale da risultare funzionale alle esigenze della produzione.¹⁹

Nonostante le varie imposizioni, Gramsci (1934: §12) scorge comunque un possibilità di emancipazione per la classe operaia nel riconoscimento dell’esistenza di una certa “eccedenza” del vivere che riguarda ogni attività umana e che vanifica qualsiasi tentativo di riduzione del lavoro a strumento, come vorrebbe, invece, la meccanizzazione fordista. L’adozione di un’impostazione dialettica permette a Gramsci di scorgere nell’imposizione di un lavoro alienante l’occasione per la nascita di pensieri non conformistici.²⁰ La sempre maggiore razionalizzazione del processo lavorativo è quindi considerata direttamente proporzionale alla crescita del dissenso. È qui che si spiega con chiarezza il rapporto, visto all’inizio, tra americanismo e rivoluzione passiva.

La prospettiva aperta da Gramsci viene da alcuni recuperata come chiave interpretativa del presente. Biscuso (1997) coglie nella lettura del testo gramsciano la possibilità di un confronto con il mondo del lavoro contemporaneo. Le trasformazioni cui assistiamo oggi sembrano richiamare molti aspetti del modello fordista descritto da Gramsci, in particolare per quanto riguarda la taylorizzazione della produzione intellettuale. Piuttosto che alla fine del lavoro razionalizzato delle fabbriche, si assisterebbe, dunque, ad uno spostamento di tale meccanizzazione - intesa in senso generale come apporto funzionale ed eterodiretto al meccanismo della produzione - ad attività di tipo intellettuale. Un altro aspetto del mondo del lavoro odierno in analogia con l’impostazione di Gramsci sembra essere quello della invasività totalizzante dell’organizzazione del lavoro sul vissuto individuale.

La novità e attualità della posizione gramsciana va dunque ricercata nell’estensione dell’analisi dagli aspetti prettamente produttivi alla complessità dell’esistenza umana, individuando in essa i segni di una società in grande trasformazione.

¹⁹ Questa visione cozza con la posizione prevalente che vede l’affermazione con il fordismo della netta distinzione tra tempo di lavoro e tempo di vita. La posizione di Gramsci risulta però in linea con l’idea marxiana, da lui ripresa, secondo la quale è la “struttura” (forze produttive e rapporti di produzione) a determinare la “sovrastruttura” (la coscienza sociale, gli stili di vita, la cultura).

²⁰ Dice a riguardo Gramsci (1934: 86, §12): «Gli industriali americani hanno capito benissimo questa dialettica insita nei nuovi metodi industriali. Essi hanno capito che “gorilla ammaestrato” è una frase, che l’operaio rimane purtroppo uomo e persino che egli, durante il lavoro, pensa di più o per lo meno ha molte maggiori possibilità di pensare, almeno quando ha superato la crisi di adattamento e non è stato eliminato: e non solo pensa, ma il fatto che non ha soddisfazioni immediate dal lavoro, e che comprende che lo si vuol ridurre a gorilla ammaestrato, lo può portare ad un corso di pensieri poco conformisti».

Henri de Man: la gioia nel lavoro come tensione naturale dell'uomo

De Man è stata una figura abbastanza controversa nello scenario politico e intellettuale di inizio secolo, con una vita molto travagliata e segnata da improvvisi cambiamenti di rotta, soprattutto nell'ambito delle scelte politiche.²¹

L'opera cui qui facciamo riferimento è *La gioia nel lavoro* del 1927,²² in cui de Man pone al centro dell'attenzione, come si evince dal titolo, la constatazione dell'assenza di gioia nel lavoro razionalizzato di fabbrica.

De Man è particolarmente importante ai nostri scopi per il criterio metodologico adottato nelle sue ricerche, in linea con il rigore della nascente scienza psicologica. La sua indagine si inserisce, infatti, all'interno di quel filone di ricerca che, a partire dalla fine degli anni Venti, determina il rapido affermarsi della psicologia industriale come scienza sperimentale a tutti gli effetti (cfr. *infra*: 81-98).

Nella sua opera il fordismo non viene tematizzato in modo esplicito, ma ne rappresenta il contesto di riferimento implicito. L'intento dei suoi studi, posti all'incrocio tra psicologia e sociologia, è proprio quello di porre all'attenzione quel vuoto che, nella moderna industria, si stava generando tra lavoro e vita, e che si presentava come fonte di inquietudine e di infelicità per la maggior parte dei lavoratori dell'industria.

De Man parte da un problema di fondo, che già altri autori (Proudhon, Marx, solo per citarne alcuni) più di mezzo secolo prima si erano posti senza trovare soluzione, cioè «come fare coincidere il fine del lavoro col fine della vita» (Schiavi 1931: XVII).²³ Il modo in cui l'autore affronta la questione risulta innovativo rispetto all'approccio prevalente che, facendo leva sulla

²¹ Nato ad Anversa nel 1885, fu in gioventù uno dei principali esponenti dell'ala di sinistra del partito socialista belga, negli anni immediatamente precedenti la prima guerra mondiale. Per le sue posizioni radicali, la parte riformista del partito lo costrinse a lasciare il suo paese natale, per poi tornarvi come volontario di guerra durante il primo conflitto mondiale. Profondo conoscitore e sostenitore della teoria marxista, a partire dal 1925, iniziò a distaccarsene. Fu lo studio dei moventi psicologici ed etici del movimento operaio a portarlo a teorizzare il superamento del marxismo, reso esplicito nella sua opera del 1926 *Zur Psychologie des Sozialismus*. Nel 1934, fu incaricato dal partito socialdemocratico ad elaborare un piano per il passaggio pacifico al socialismo, noto come Piano de Man. Nel 1935 venne proclamato Ministro dei lavori pubblici e delle finanze. La svolta in ambito politico si ebbe durante l'occupazione tedesca, poiché scelse la strada della collaborazione con l'invasore. La posizione assunta lo costrinse a rifugiarsi in Svizzera, dove morì nel 1953. Per le notizie biografiche si veda www.treccani.it/enciclopedia/henri-de-man/.

²² Il libro, come spiegato dallo stesso autore all'inizio dell'opera, è il risultato di una inchiesta portata avanti dagli studenti dell'Accademia del Lavoro di Francoforte sul Meno nel 1924-26. L'Accademia nasce come istituzione annessa all'Università rivolta ai lavoratori che vogliono dare il proprio contributo allo sviluppo del movimento operaio. De Man in quei due anni tiene un corso di lezioni sulle caratteristiche psicologiche dell'operaio industriale, cui faranno seguito ulteriori studi sul livello di soddisfazione dei lavoratori.

²³ Tale prospettiva era già stata aperta nel 1913 dal fondatore della psicotecnica H. Münsterberg, il quale era convinto che si potesse umanizzare il lavoro tramite un uso alternativo delle nuove tecnologie. Per un approfondimento rimando a Accornero (1994); Campbell (1989).

formazione specialistica dei ricercatori, era basato sull'osservazione oggettiva - "dall'esterno" - di uno specifico contesto sociale, al fine di formulare giudizi e proporre alternative. Con de Man, invece, «per la prima volta - sostiene Schiavi (1931: XXXI-XXXII) - esso [il mondo del lavoro] è visto dall'interno, attraverso ciò che ne pensano, per la propria esperienza, gli operai medesimi, con i rimedi che essi propongono».

De Man procede all'analisi sistematica del comportamento degli operai in fabbrica, sia sul piano strettamente soggettivo della sensibilità e istintività, sia su quello oggettivo della pura razionalità, al fine di definire l'attitudine psicologico-razionale delle masse di fronte al lavoro. Ma in che cosa consiste, nello specifico, la gioia nel lavoro? Alla luce delle ricerche compiute essa viene definita come il risultato del giusto equilibrio tra istinto e ragione:²⁴ il primo, con la sua carica pulsionale, esige di potersi esprimere liberamente, ma spetta alla ragione il compito di vagliarne le possibilità e limitarne gli eccessi.

La felicità, allo stesso tempo, risulta inscindibile da un certo livello di libertà, dal momento che questa è intesa come condizione necessaria affinché «la personalità dell'operaio, fatta abile tecnicamente da un appropriato tirocinio, sia in grado di sviluppare liberamente le proprie facoltà e gli impulsi che le sono peculiari, vale a dire nel poter consentire non solo alle operazioni che compie e nelle condizioni che le accompagnano, ma anche nel fine di esse» (*Ivi*: XVII). Un fine che, vista l'intrinseca socialità dell'essere umano - il quale trova la propria realizzazione solo nel rapporto con gli altri - non può prescindere, secondo de Man, dalla promozione del vantaggio dell'intera comunità.

Sul piano strettamente lavorativo l'essenza sociale dell'uomo emerge nel bisogno generalizzato di sentirsi parte di un gruppo. L'interazione con gli altri sul luogo di lavoro, garantendo un forte senso di protezione, è uno stimolo per la libera estrinsecazione delle abilità. Ciò si traduce in un vantaggio per la stessa fabbrica, la quale può così contare sulla presenza di operai fortemente motivati e responsabilizzati, che svolgono il proprio lavoro non solo con efficienza, ma anche con soddisfazione. Allo stesso tempo l'azienda deve adottare una gestione interna tesa a creare le condizioni per un clima di proficua collaborazione tra dipendenti.

La naturale tensione di ogni lavoratore verso la gioia nel lavoro trova, tuttavia, una serie di ostacoli al suo raggiungimento. Già da tempo alcune ricerche empiriche erano impegnate

²⁴ Occorre notare come sia assente in de Man un'adeguata e attenta distinzione concettuale tra i termini "istinto" e "bisogno", i quali vengono talvolta usati come sinonimi. Tale mancanza è imputabile al fatto che al tempo in cui l'autore scrive la psicologia era una disciplina, dal punto di vista teorico, ancora approssimativa e priva del rigore scientifico che la caratterizzerà negli sviluppi degli anni successivi.

nello studio dei fattori che potevano in qualche modo influire sul livello di soddisfazione dell'operaio a lavoro. Tra questi troviamo la durata della giornata lavorativa, il livello salariale, la cadenza meccanica del lavoro, il rapporto con i capi e con gli altri colleghi, etc.

Partendo da questi dati, de Man giunge alla conclusione che il contesto in cui operiamo è un dato oggettivo e ineliminabile nei confronti del quale, più che un tentativo di trasformazione, deve essere messo in atto un processo inarrestabile di adattamento. Dice de Man (1927: 174):

«Ogni lavoratore tende verso la gioia nel lavoro, come ogni uomo tende verso la felicità. La gioia nel lavoro non pretende affatto di venire “favorita”, la sola cosa che importa, si è che non le siano frapposti ostacoli. [...] Da un lato c'è una tendenza psichica la quale cerca ad ogni costo di affermarsi in una maniera o nell'altra; [...] dall'altro, troviamo qualche cosa di obiettivo (contorno, laboratorio, cornice della vita che forma l'ambiente materiale e l'ordine sociale) a cui questa tendenza si commisura per trionfare o per infrangersi. Volendo si può dire che è una lotta degli uomini col loro destino, un destino che si presenta in forma di cose o di altri esseri umani».

Anche se molti aspetti della realtà rappresentano un qualcosa di già dato e che non è in nostro potere modificare, tuttavia ciò non impedisce a de Man di assumere una visione ottimistica del lavoro e della vita in generale. La *chance* che ciascuno ha a disposizione risiede nella «volontà» di raggiungere i propri obiettivi. Dice de Man (1927: 175):

«Non sono i “fattori” che decidono, perché, *all'infuori* di loro, e *prima* di loro, c'è qualche cos'altro: cioè, la volontà che l'uomo ha di vivere magari oltre quei periodi nei quali il miluogo [sic (vale ambiente)] gli sembra essere piuttosto un ostacolo che un appoggio».

Una simile impostazione porta l'autore a chiedersi quale sia la spinta originaria che mette in moto questa volontà, che porta l'uomo a impegnarsi attivamente nell'attività lavorativa. Tale spinta «si presenta sotto l'aspetto di una credenza nell'obbligo morale del lavoro, la quale regola l'atteggiamento delle masse» (de Man, 1927: 222). Al principio del “dovere-lavoro”²⁵ l'autore belga riconosce un'importante funzione di autocontenimento di ogni forma di eccedenza nel comportamento individuale, la quale risulterebbe lesiva per se stessi e per gli altri. La forza auto-coercitiva della deontologia lavorativa ha origine, a sua volta, dall'esigenza del riconoscimento sociale, cioè dal fatto che ogni individuo tende a considerare estremamente svantaggioso deludere con i propri comportamenti le aspettative degli altri. Il rispetto delle norme etiche, tra cui quelle che ci impongono di lavorare, non si basa, dunque, su un innato spirito di sacrificio o su un innato sentimento solidaristico, ma sul calcolo utilitaristico delle conseguenze che deriverebbero dal loro mancato rispetto.

²⁵ Affronteremo più avanti nel dettaglio la nascita e lo sviluppo dell'etica del lavoro, quale corpus di credenze che hanno condizionato la percezione del lavoro per gran parte del Novecento (cfr. *infra*: 63-67).

Questo discorso richiama, per certi aspetti, il concetto di *sympathy*, lungamente trattato da Smith nella sua opera del 1759, *La teoria dei sentimenti morali*. L'accostamento alla teoria morale dell'autore scozzese trova implicitamente conferma nelle stesse parole di de Man (1927: 224), laddove sostiene che «il nostro istinto²⁶ di stima di noi medesimi è normalmente [...] troppo dipendente dalla scala dei valori morali della società, perché possiamo sfuggire alla costrizione di agire in modo da non essere disprezzati dagli uomini con i quali viviamo». Il piacere provato quando compiamo un'azione corrispondente all'obbligo morale è quello ritenuto di maggiore intensità per l'individuo. Dice a tale riguardo de Man (*Ivi*: 235):

«Il sentimento di piacere che accompagna l'atto con carattere etico e finalistico, si trova sopra un piano assolutamente superiore a quello del sentimento di piacere risultante dalla soddisfazione degli istinti agenti semplicemente come cause efficienti, rende così possibile il miracolo di una trasformazione della sofferenza in gioia, con aumento simultaneo dell'intensità dei sentimenti provati».

Il piacere che accompagna il sacrificio moralmente motivato nasce dal confronto con un modello ideale dell'io, in rapporto al quale si misura il valore dell'atteggiamento assunto. Il piacere deriva dalla rinuncia cosciente ad un piacere elementare immediato, in previsione di un piacere futuro di intensità maggiore. Il lavoro, percepito in un primo momento come costrizione e sacrificio, diventa fonte di gioia nel momento in cui viene collegato ad una soddisfazione futura più ampia, cioè quando «si fa passare l'obbligo morale del lavoro per un bene comune davanti ad ogni altro movente del lavoro» (*Ivi*: 232). In questo modo il principio del dovere-lavoro e la libertà della volontà umana trovano una qualche conciliazione: è felice solo colui che sceglie di agire conformemente alle aspettative morali e ai principi etici condensati nel concetto di lavoro socialmente utile. Il senso di attaccamento del lavoratore verso il lavoro considerato come “dovere” viene descritto da de Man (*Ivi*: p. 237), in tono quasi “mistico”, come «fede soggettiva nel carattere etico del comandamento pel quale noi sentiamo di essere tenuti a lavorare per la comunità».

Visto che l'uomo non è mai perfettamente libero, ma è fortemente condizionato nel proprio agire individuale dal contesto in cui è inserito, risulta allora chiaro il motivo per cui l'idea di lavoro come realizzazione di un bene comune sia centrale per il tema della soddisfazione.

Purtroppo l'espansione illimitata dei mercati e delle realtà sociali (oggi diremmo globali) indotta dall'industrialismo di inizio secolo ha reciso alla base il legame tra lavoro e dovere morale nei confronti della comunità. Le grandi società industriali, diversamente dalle realtà

²⁶ Anche in questo caso emerge la confusione concettuale tra istinto e bisogno, termine quest'ultimo che sarebbe più appropriato usare in questo contesto.

economiche precapitalistiche, risultano dominate dalla ricerca individualistica del profitto, piuttosto che dalla volontà di raggiungere obiettivi e interessi comuni.

Posto di fronte a questi problemi, de Man propone alcune soluzioni. Il ritorno ad un sentimento morale nei confronti del lavoro è individuato nella creazione di gruppi di lavoro che, promuovendo la partecipazione attiva dei lavoratori al processo produttivo, favorirebbero anche la nascita di rapporti solidari tra gli individui, frutto dell'abitudine, dello stare insieme e del condividere una simile situazione lavorativa.²⁷

Un ruolo altrettanto importante è attribuito da de Man alla "meccanizzazione" del processo produttivo, nella quale scorge un'inedita occasione di crescita e progresso e un elevato potenziale di liberazione,²⁸ contrariamente a quanti vi vedevano una causa diretta di abbruttimento della vita e del pensiero o, più in generale, di "declino dell'Occidente"²⁹ Ciò che semmai si deve fare è cercare di discernere l'uso positivo delle nuove tecnologie da quello negativo. De Man distingue, infatti, due momenti nel processo di affermazione delle nuove tecnologie: il primo, sostanzialmente negativo, in cui il mestiere viene "represso" dalla macchina, provocando l'ostilità e le reazioni di violenza degli operai; il secondo in cui la macchina viene perfezionata al punto da diventare strumento di progresso e fonte di gioia nel lavoro (tema molto dibattuto nella fase novecentesca della meccanizzazione aziendale). Giunti, infatti, ad un certo livello dello sviluppo tecnico, la macchina si sostituisce definitivamente all'operaio nei lavori standardizzati e monotoni, eliminando le cause di alienazione e abbruttimento. In quest'ultimo senso la macchina diventa uno strumento importante per "riumanizzare" il lavoro operaio e riportarlo alla sua dimensione di attività libera e creativa. L'automatizzazione è dunque vista come occasione non solo per superare la divisione tra scopo di vita e scopo di lavoro, ma per tornare all'armonia tra l'uomo, in tutti i suoi aspetti, e la società. Anche se «nel secolo delle macchine e del mercato mondiale, il nostro lavoro personale non può più dare un contenuto spirituale alla nostra vita» (*Ivi*: 314), tuttavia la liberazione dalle operazioni più semplici e meccaniche, permetterebbe al lavoro di

²⁷ L'idea stessa di "progresso" è definita da de Man (1927: 230) come la traduzione di idee astratte e puramente razionali in pratiche concrete di vita, in abitudini, in una "comunanza di sorte" chiaramente percepita e vissuta. L'uomo, quindi, non è mai libero in senso assoluto, perché la sua visione del mondo e, di conseguenza, il suo agire sono il risultato di condizionamenti indotti dall'esterno.

²⁸ Questa tesi di de Man lo porta ad assumere una posizione critica nei confronti dell'economia politica classica, in particolare del marxismo, la quale avrebbe dato vita, a suo avviso, a generalizzazioni affrettate sulle condizioni del lavoro nell'industria, a veri e propri pregiudizi che, posti di fronte alla realtà dei fatti, mostrano tutta la loro inconsistenza. Un esempio di ciò lo ritroviamo nella critica che de Man (1927: 259) rivolge al concetto di "meccanizzazione": «L'idea di meccanizzazione del lavoro è troppo generale perché si possa interpretarla in un unico senso e farla figurare esclusivamente in un'analisi sistematica delle cause della gioia nel lavoro come delle cause della pena del lavoro».

²⁹ Questa espressione di de Man è un chiaro riferimento a Spengler (1918).

recuperare una nuova dimensione di senso, tornando a porsi nuove finalità, tra cui la realizzazione del bene per l'intera società.³⁰ Tramite la totale automatizzazione dei gesti più banali e ripetitivi diminuirebbe lo sforzo e la fatica fisica, e le energie così risparmiate potrebbero essere spese in mansioni intellettualmente più avanzate, in cui si dia spazio allo spirito di inventiva,³¹ innescando un circolo virtuoso di innovazione e progresso dei mezzi di produzione.

Inoltre, questi aspetti uniti alla forte concentrazione di macchinari nelle industrie getterebbero le basi, nell'ottica di de Man, per una certa socializzazione della produzione, favorendo il passaggio dall'«etica dei fini individuali», all'«etica dei fini sociali» (*Ivi*: 317). Nel momento in cui l'operaio prende coscienza di operare in un contesto in cui i bisogni da soddisfare sono quelli dell'intera società, egli si pone automaticamente fini moralmente superiori al mero interesse personale, assumendo, invece, una prospettiva in cui «non separa mai l'idea di produttività da quella di utilità sociale» (*Ibidem*).

Peculiare di quest'ottica è, dunque, il recupero di una dimensione di socialità in un contesto che, al contrario, viene da molti criticato per l'affermazione di forme accentuate di individualismo.

Concludiamo citando un breve passo in cui de Man, anticipando in parte quanto sarebbe avvenuto nei decenni successivi (la nascita della globalizzazione, dell'unione europea, dell'idea di “società dei servizi” come opportunità contro la disoccupazione e la crisi dell'industria) prospetta, tra le auspicabili conquiste del futuro «di dare vita, nei riguardi politici e sociali, all'idea astratta dell'unità del mercato mondiale, di fondare tutte le istituzioni di comunità sull'idea democratica di autodeterminazione, si tratta per le classi intellettuali dirigenti di lasciarsi ormai guidare non più dall'idea di profitto ma da quella di servizio» (*Ivi*: 218).

La divisione del lavoro: dalle origini, allo scientific management, fino a Ford

Entriamo adesso nel vivo del fordismo. La divisione del lavoro è uno dei principali aspetti da

³⁰ Inquadrato all'interno di un contesto di ritrovata socializzazione tra gli operai, il bisogno capitalistico di un incremento continuo di produttività diventa qualcosa di moralmente non deprecabile.

³¹ Dice a proposito de Man (1927: 316): «Il creatore che c'era una volta nell'artigiano è stato sostituito da un sorvegliante, un direttore, un padrone, un sovrano un domatore delle macchine. La sua gioia nel lavoro è di ordine meno istintivo di quella dell'artigiano, è più intellettuale». E ancora: «È possibile compensare in parte il disavanzo di gioia creatrice istintiva con una gioia di un altro ordine e più intellettuale. Naturalmente, ciò non vale che per una parte soltanto degli operai che fanno del lavoro ripetuto, per quelli cioè nei quali lo spirito di iniziativa compresso dal lavoro si tramuta in spirito inventivo» (*Ivi*: 310-311).

prendere in considerazione.

In termini generali, senza specifico riferimento alla razionalizzazione fordista, il concetto di “divisione del lavoro” rimanda molto indietro nel tempo, per lo meno agli inizi dell’età moderna, quando era utilizzato come principio di spiegazione dell’origine della società civile. Mentre nel Seicento quest’ultima era ancora identificata con la società politica, nel Settecento la situazione inizia a cambiare. Un ruolo importante è svolto da Rousseau che nel suo *Discorso sull’origine e i fondamenti dell’ineguaglianza tra gli uomini* (1755) introduce la frattura tra società civile e società politica, in cui lo spartiacque è rappresentato dalla nascita della proprietà privata. Aspetti centrali della società civile diventano lo sviluppo economico, la proliferazione dei mestieri, l’aumento della produzione come risposta all’aumento dei consumi. L’uscita dallo stato di natura e il progressivo sviluppo delle attività economiche, accentuato dalla proliferazione dei bisogni e delle difficoltà per soddisfarli, rappresentano un forte stimolo per l’incremento dell’operosità individuale. In questo contesto la divisione del lavoro diventa una necessità richiesta dallo sviluppo delle attività produttive, in particolare della metallurgia e dell’agricoltura. Da un punto di vista sociale ciò significa l’uscita degli uomini dal loro isolamento e l’instaurazione di rapporti di interazione e dipendenza reciproca. Lo spazio sociale si complica, gli interessi soggettivi si intrecciano e si scontrano tra di loro, generando un clima di forte concorrenza e di marcate disuguaglianze sociali.

Questa situazione pone quindi le basi per la comparsa di atteggiamenti di prevaricazione e di violenza del più forte sul più debole. Lungi dal configurarsi come un’associazione pacifica di uomini, la società civile inaugura uno stato di rivalità e di pericolo costante. Esposti a rischi sempre più grandi per la propria sicurezza e per la salvaguardia dei propri averi, gli individui decidono di dare vita, attraverso il contratto, allo Stato come istituzione politica *ad hoc* in grado di garantire la pace, pur nel mantenimento delle disuguaglianze: nasce la società politica, il cui fine è l’emanazione di leggi e norme atte a garantire la sicurezza sociale.

La creazione per contratto della società politica viene descritta da Rousseau come uno “stratagemma” ingannevole con il quale gli individui economicamente forti riescono a garantire per legge la condizione di iniquità sociale, assoggettando la maggioranza degli individui al lavoro e alla miseria.

Diversa la posizione di Adam Ferguson, autore nel 1767 del *Saggio sulla storia della società civile*. L’idea di uno “stato di natura” come condizione presociale viene totalmente rimessa in discussione: la società è sempre esistita ed è proprio l’idea di un progresso lento e costante del genere umano, di un suo innalzamento verso un livello sempre maggiore di perfezione a

distinguere l'uomo da qualsiasi altro animale.

La proprietà svolge un ruolo essenziale nella nascita della società civile, dice Ferguson (1767: 115): «Colui che per primo disse: “mi approprierò di questo campo e lo lascerò ai miei eredi”, non si rese conto che stava gettando le fondamenta delle leggi civili e delle istituzioni politiche». La proprietà, a sua volta, è frutto dell'operosità dell'individuo, la quale cresce in proporzione all'aumento della complessità sociale. Ferguson afferma che «il desiderio reale della proprietà nasce dall'esperienza, e l'industriosità con cui essa è acquisita o migliorata richiede un'abitudine ad agire in vista di oggetti futuri tale da poter permettere di superare la disposizione presente all'apatia o al godimento» (*Ivi*: 78).

Conseguenza inevitabile di una società civile sempre più complessa e in costante crescita e sviluppo è la divisione delle mansioni e l'assegnazione di compiti diversi in relazione alle diverse abilità individuali. Ferguson attribuisce, dunque, un'origine “sociale” alla divisione del lavoro: è la società (come prodotto storico, a sua volta, dell'evolversi dell'organizzazione economica) che, strutturandosi al suo interno, spartisce i vari compiti tra i soggetti.³²

Dalla divisione del lavoro consegue la suddivisione della società in classi sociali, dalle quali deriva poi la nascita delle istituzioni e delle forme politiche, come risultato non programmato dell'impegno degli uomini «a rimuovere gli svantaggi o a guadagnare vantaggi visibili» (*Ivi*: 115). Il potere politico si rende necessario proprio per la comparsa di forme di subordinazione e dipendenza tra gli uomini, derivanti in gran parte dalla proprietà. Con quest'ultima, dice Ferguson (*Ivi*: 93) «l'individuo ha trovato un interesse separato [...] i legami della società diventano meno stabili e i disordini interni più frequenti» e gli individui vengono a differenziarsi tra loro «per una distribuzione diseguale della proprietà [...] fondamento di una subordinazione permanente e palese».

Queste considerazioni, tuttavia, non vanno ad inficiare la visione evolucionistica del processo sociale-economico-politico, continuando a riconoscere alla divisione del lavoro un ruolo essenziale per il progresso del genere umano.

Supportata da queste precedenti riflessioni, l'idea pragmatica della «divisione del lavoro» nel 1776 - anno della pubblicazione de *La ricchezza delle nazioni* di Adam Smith - entra nel novero delle intuizioni più importanti per l'organizzazione del processo produttivo di tipo capitalistico. La famosissima immagine della fabbrica degli spilli sancisce la definitiva

³² Ferguson approfondisce la sua analisi introducendo una ulteriore distinzione tra la divisione “sociale” del lavoro, che riguarda il ricco articolarsi delle funzioni all'interno della società; e la divisione “tecnica”, presente soprattutto all'interno della manifattura e funzionale all'incremento della produzione di merci ad un prezzo sempre più contenuto.

affermazione della divisione del lavoro come strumento organizzativo nell'ambito della produzione di fabbrica. La frammentazione del processo produttivo in una serie articolata di fasi offre il grande vantaggio di velocizzare i tempi d'esecuzione delle mansioni, eliminando i "tempi morti" che si hanno nel caso in cui un lavoratore dovesse provvedere da solo a tutte le fasi della lavorazione.

Adam Smith attribuisce alla divisione del lavoro non solo un importante ruolo in ambito produttivo, ma anche un certo valore morale: essa permette di superare i limiti dell'isolamento solipsistico e di mettere le abilità, gli ingegni, la creatività dei singoli individui al servizio della produzione e del benessere collettivo. L'utile personale trova quindi il modo di conciliarsi con il bene della società.

Più di un secolo dopo Durkheim (1893), torna sul tema riprendendo suggestioni provenienti dagli autori classici. Il sociologo giunge alla convinzione che la specializzazione sul lavoro sia un fattore di per sé positivo perché, rendendo i vari ruoli sociali interdipendenti tra di loro, contribuisce alla creazione di un contesto sociale di solidarietà tra i suoi membri. In particolare tramite la moderna evoluzione della divisione del lavoro diventa possibile il passaggio da una "solidarietà meccanica" - che caratterizza le società primitive e che consiste in una sorta di coscienza collettiva, come insieme di credenze e sentimenti comuni, all'interno della quale la personalità individuale viene annullata e integrata meccanicamente - ad una "solidarietà organica", intesa come interdipendenza funzionale della divisione del lavoro in grado di garantire rapporti solidaristici, pur nel riconoscimento delle differenze individuali. Questa è vista come aspetto peculiare della realtà contemporanea in cui si afferma la cooperazione «organica» tra i vari gruppi professionali.

Durkheim, pur conoscendo bene i processi di disumanizzazione indotti dalla divisione del lavoro nel corso nel XVIII e XIX, individua la soluzione del problema non tanto nell'abolizione della divisione del lavoro, ma nella sua regolamentazione morale. La disumanizzazione è da lui interpretata, infatti, non tanto come conseguenza della "parcellizzazione" del lavoro (come sosteneva Marx), ma «della posizione morale anomica dell'operaio» (Giddens 1971: 371). Con ciò l'autore si riferisce ad un particolare *status* dell'operaio, caratterizzato dalla mancanza di un legame morale tra il suo compito specifico e la finalità generale degli sforzi produttivi collettivi della società. L'"anomia" identifica la forma patologica dell'assetto sociale moderno in cui si realizza la perdita di qualsiasi dimensione valoriale, a vantaggio di una totale tecnicizzazione del processo produttivo. Tutto ciò trova espressione sia nella dissonanza tra le aspettative, i desideri, i bisogni e le esigenze

individuali, da un lato, e i mezzi a disposizione per soddisfarli, dall'altro; sia nell'insufficiente regolamentazione normativa nell'ambito della convivenza sociale, che conduce ad uno stato di individualismo antisolidaristico.

A tale proposito Durkheim sottolinea la distinzione tra l'egosimo (aspetto centrale nei teorici dell'economia politica e nei filosofi utilitaristi) come chiusura solipsistica dell'individuo, in contrasto, o meglio, in concorrenza con la società che lo circonda, e l'individualismo, esito inevitabile della società moderna, da intendersi come «riconoscimento morale della specializzazione della divisione del lavoro» (1893: 384). Proprio la mancanza di questo riconoscimento è vista come causa dello stato patologico “anomico” della società contemporanea. L'uscita da questa condizione è possibile per Durkheim, dice Giddens (1971: 371), solo se si riesce a fornire «al singolo la consapevolezza morale dell'importanza sociale che il suo ruolo particolare riveste all'interno della divisione del lavoro». Si tratta di un percorso che, restituendo all'operaio il senso del proprio ruolo all'interno della divisione del lavoro, porta a sentirsi di nuovo parte di una collettività organica.

Diversa la posizione di Marx che, da bravo «filosofo del sospetto» (Ricoeur 1965), già nel 1867, anno della pubblicazione del primo libro de *Il Capitale*, problematizza la questione del valore morale *tout court* della divisione del lavoro, mostrando le contraddizioni insite nell'uso capitalistico che ne viene fatto. A tale proposito Marx introduce la nota distinzione tra lo “strumento di lavoro”, proprio della fase preindustriale, e la “macchina”, emblema della rivoluzione industriale: l'introduzione di quest'ultima ha comportato la riduzione del lavoro umano a «funzione puramente meccanica di forza motrice» (Marx 1867: 417). Marx prosegue ricostruendo tutto il percorso dello sviluppo delle macchine nella grande industria fino alla nascita del «sistema automatico di macchine» (*Ivi*: 423) che segna il punto di non ritorno dell'estromissione del lavoro umano dalla produzione e la «fine del principio soggettivo della divisione del lavoro» (*Ivi*: 422).

Uno dei temi più trattati dalla teoria marxiana riguarda, dunque, l'uso capitalistico delle nuove tecnologie. Marx si richiama criticamente a J. S. Mill che, nei suoi *Principi di economia politica*, si era interrogato sul rapporto tra l'introduzione delle macchine e la riduzione della fatica fisica nel lavoro. Per Marx la questione non va impostata in questi termini. Il nodo problematico verso cui rivolgere l'attenzione consiste nella priorità data dal sistema capitalistico di produzione al profitto in quanto tale:

«Come ogni altro sviluppo della forza produttiva del lavoro, il macchinario ha il compito di

ridurre le merci più a buon mercato ed abbreviare quella parte della giornata lavorativa che l'operaio usa per se stesso, per prolungare quell'altra parte della giornata lavorativa che l'operaio dà al capitalista: è un mezzo per la produzione di plusvalore» (1867: 413).

Il vero problema indotto dalla meccanizzazione consiste per Marx nell'alterazione dell'equilibrio tra «saper essere e saper fare nel lavoro» (Negrelli 2005), che è proprio ciò su cui gli autori precedenti avevano ricondotto il valore morale alla divisione del lavoro. Il superamento dell'alienazione operaia non viene dunque pensata come recupero di una dimensione valoriale e morale, come nel caso di Durkheim. Il discorso di Marx si fa più complicato. Prima di tutto viene sottolineato il collegamento, alla base del sistema capitalistico, tra l'espansione della divisione del lavoro, con le conseguenti forme di alienazione, e la polarizzazione delle classi sociali come conseguenza dall'espropriazione operaia dei mezzi di produzione. I legami della società civile risultano trasformati in meri rapporti di mercato. In tale contesto gli stessi bisogni e desideri degli uomini sono condizionati dagli influssi delle forze economiche esterne. Il superamento dell'alienazione operaia, allora, implica necessariamente per Marx l'effettiva dissoluzione della divisione del lavoro, come presupposto per il passaggio ad una dimensione esistenziale libera.

Contrariamente agli auspici di Marx, a partire dagli inizi del Novecento si è assistito ad un'ulteriore accentuazione e perfezionamento strutturale della divisione del lavoro, la quale ha assunto lo *status* di teoria scientifica grazie alle intuizioni, ai modelli e ai principi elaborati dall'ingegnere statunitense Frederick Winslow Taylor, poi ripresi e attuati concretamente dall'industriale Ford.

Nel 1911 Taylor elabora lo *scientific management* (tradotto come “organizzazione scientifica del lavoro”), il cui fine è la creazione di un sistema razionalizzato di divisione del lavoro basato sul principio della totale rieducazione dei gesti del lavoratore: a quest'ultimo devono essere impartite precise e dettagliate istruzioni sulle operazioni da compiere e sul modo preciso in cui compierle.

Il nuovo paradigma, incentrato sulla ricerca della massima efficienza produttiva, consta di tre passaggi fondamentali: l'attenta analisi delle varie mansioni e dei loro diversi passaggi; la definizione del lavoratore “modello”; infine, la selezione dei lavoratori più adatti (in base alle loro abilità e attitudini al lavoro), la loro formazione e il loro inserimento nell'industria.

Come vediamo i principi dello *scientific management* fanno riferimento ad un'idea di divisione tecnica del lavoro che, come Marx in parte aveva anticipato, non tiene assolutamente conto dei problemi di carattere etico-morale, considerati ambiti di non

competenza del nuovo paradigma produttivo.

Partendo da questi presupposti teorici, si arriva alla nascita del concreto sistema fordista di produzione nel 1913, anno in cui Henry Ford introduce la famosa *assembly line* (la catena di montaggio) nei suoi stabilimenti di Deaborn in Michigan. Quest'ultima in poco tempo diventa simbolo del processo di «meccanizzazione» che, iniziato con l'introduzione della «macchina utensile», passando per la «macchina motrice», arriva con la catena di montaggio a dare vita ad un sistema produttivo, dice Richta (1968: 23), che, riducendo l'operaio a semplice «sorvegliante della macchina», «non si fonda più sul fattore individuale (utensili e abilità professionale) ma conduce direttamente a una forza produttiva collettiva: l'uso della macchina accoppiato alla forza lavoro».

Adozione dello *scientific management*, spinta all'automazione e disciplinamento diretto dell'operaio sono i pilastri su cui si basa il nuovo sistema produttivo creato da Ford. Dall'America esso si diffonde negli anni Venti e Trenta nell'Europa Occidentale e nell'Unione Sovietica, per diventare, dopo la seconda guerra mondiale, modello egemone di produzione in tutto il mondo.

Taylorismo e fordismo si presentano, dunque, come il compimento del processo di razionalizzazione e tecnicizzazione del lavoro iniziato circa due secoli prima. In questo percorso lo sforzo dei primi teorici di conciliare le esigenze della produzione con la riflessione morale sulle condizioni dei lavoratori sembra cedere il posto all'«imperioso bisogno di organizzare il lavoro» (Accornero 1994: 105) a vantaggio dell'efficienza produttiva.

Una più chiara comprensione dei motivi della nascita e dello sviluppo del nuovo approccio fordista richiede un'analisi del contesto economico e sociale statunitense dal quale è sorto. Alla fine dell'Ottocento gli Stati Uniti erano il paese con la più alta concentrazione industriale, basata sulla produzione in serie e su una manodopera spesso insufficientemente preparata. Agli inizi del Novecento l'ingegnere Taylor si rende conto che la massima produttività di un apparato industriale in espansione come quello americano può essere raggiunta solo tramite l'eliminazione degli sprechi, spesso generati proprio dalla lentezza e dalla scarsa abilità degli operai. La svolta introdotta dallo *scientific management* ha quindi come principale obiettivo la «rivoluzione nell'atteggiamento mentale» (Taylor 1911, cit. in Accornero, 1994: 106) degli operai, secondo un processo pedagogico di rifondazione dei gesti e dell'approccio al lavoro.

Il fatto che l'operaio non riesca a cogliere il senso della propria mansione all'interno della logica complessiva del processo produttivo non costituisce per Taylor un problema. Questo è

considerato un'inevitabile conseguenza della grande complessità di conoscenze specifiche contenute nel ciclo produttivo, le quali è impensabile che possano essere comprese dagli operai con scarsa professionalità e specializzazione. A sua volta ciò costituisce il presupposto per la gestione esclusiva dell'intero processo produttivo da parte della direzione, con conseguente separazione tra esecuzione e direzione del lavoro.

Sul piano individuale viene sancita la definitiva frattura tra ciò che Marx definiva il “saper essere” e il “saper fare” nel lavoro: le abilità richieste all'operaio si riducono a poche operazioni semplici e ripetitive, con un'accentuata mortificazione della sfera soggettivo-emotiva dell'individuo. L'imperativo di “rendere gli operai più efficienti” determina l'inevitabile la frattura tra mente e corpo per tutta la durata del processo produttivo. Il lavoro viene ridotto nella maggior parte dei casi ad una ripetizione in serie di automatismi, che espungono qualsiasi intervento delle facoltà intellettive, considerate di intralcio per l'esecuzione di mansioni standardizzate: l'autonomia dell'operaio va considerata inversamente proporzionale al rendimento, motivo per cui più viene ridotta la prima, più viene incrementato il secondo.

Lo *scientific management*, tuttavia, rimane una mera costruzione teorica, non sufficiente di per sé a trasformare un sistema produttivo, come quello della fabbrica ottocentesca, che si mostrava estremamente rigido nella propria struttura. Ford per primo si rende conto di questa difficoltà e passa alla creazione di un sistema produttivo ben strutturato in grado di realizzare i velocissimi tempi di esecuzione prospettati dal modello teorico taylorista.

In realtà, pur assumendo il progetto di Taylor come punto di partenza, il nuovo paradigma fordista in parte se ne allontana, cercando di andare oltre la mera “pedagogia dell'ammaestramento” e puntando, invece, sulle concrete opportunità offerte dalle innovazioni tecniche. Ford non crede che si debba “educare” i lavoratori alle mansioni che devono svolgere, perché ciò risulterebbe inutile e dispendioso. La fabbrica deve, invece, creare un apparato produttivo che, inserendo gli operai in un processo meccanizzato, li “obblighi” a svolgere il loro lavoro al meglio e nell'unico modo consentito, semplificando al massimo le varie operazioni e annullando ogni margine di autonomia. Tramite l'eliminazione dei gesti superflui e il ridimensionamento di qualsiasi intervento volontario - potenzialmente “dannoso” - la razionalizzazione trova pieno compimento, avviandosi sulla strada della totale automazione.

Il punto di svolta, dice una nota espressione di Ford, si ha quando si «comincia a portare il lavoro agli operai e non gli operai al lavoro». Regolata sulla base degli obiettivi di

produzione, la catena di montaggio, mediante banali apparecchiature di convogliamento elimina qualsiasi spreco di tempo (che si avrebbe invece se un medesimo lavoratore dovesse passare da una fase all'altra del processo produttivo) ed obbliga ogni individuo di lavorare alla velocità e nei modi prefissati dall'azienda.

È evidente a questo punto anche la differenza con la concezione smithiana della divisione del lavoro e la catena di montaggio fordista: mentre quest'ultima faceva riferimento all'idea di un disciplinamento "indiretto" del lavoro; la catena di montaggio fordista realizza un disciplinamento "diretto", teso cioè alla rifondazione degli stessi gesti del lavoro. Pensiamo in tal caso alla figura del "controllore tempi e metodi" che, aggirandosi per i reparti della fabbrica con il cronometro alla mano, ha il compito di misurare i tempi di esecuzione delle singole mansioni, premiando coloro che si mostrano più produttivi.

Il nuovo ambiente di fabbrica creato da Ford diventa oggetto d'attenzione anche della nascente arte cinematografica. Charlie Chaplin in *Tempi moderni* (1936) riesce a rappresentare con grande abilità la dura realtà di fabbrica: il protagonista Charlie, operaio alla catena di montaggio, trascorre le sue giornate fermo per ore di fronte al nastro trasportatore a svolgere a ritmi estenuanti la stessa identica operazione sotto il rintocchio implacabile dell'orologio, simbolo infernale della meccanizzazione del lavoro. Nel frattempo il capo, come un grande occhio spalancato sugli operai, controlla dagli schermi del suo ufficio che questi siano ligi al proprio dovere e che svolgano le mansioni nei modi prefissati.

Un ulteriore elemento di distinzione del progetto fordista da quello taylorista riguarda l'introduzione del principio degli alti salari (Jedlowski, Outhwaite 1992). Questi ultimi rappresentano una grande novità rispetto al passato.³³ Garantendo la stabilità economica della forza lavoro e incrementando il loro potere d'acquisto, gli alti salari permettono di trasformare gli operai in una grande risorsa per il mercato in costante espansione. Per la prima volta colui che produce compra i prodotti del suo stesso lavoro: l'"operaio-consumatore" rappresenta l'altra faccia della relazione tra produzione di massa e consumo di massa.

Il lavoratore-consumatore diventa la "forma di vita" specifica del fordismo: costretto in cambio di un salario a svolgere un lavoro alienante, verso il quale prova un profondo senso di estraneità, egli trova (o crede di trovare) nel consumo una fonte di soddisfazione. Dal momento che «il lavoro industriale - spiega Richta (1968: 99) - non dà all'uomo alcuna possibilità di realizzare se stesso come essere in evoluzione, egli si trova investito d'interessi e

³³ Dice Ford (1926, cit. in Accornero 1994: 112): «Io credo che, a parte ogni altra considerazione, le nostre stesse vendite dipendano in una certa misura dai salari che noi paghiamo».

motivazioni che sono al di fuori della sua attività produttiva, ossia che si riferiscono prima di tutto al consumo».

Riassumendo possiamo elencare nei seguenti punti gli aspetti principali del modello fordista fin qui incontrati:

- semplificazione e standardizzazione delle mansioni operaie.
- scomposizione del processo produttivo in una serie di operazioni elementari da svolgere lungo la catena di montaggio.
- standardizzazione e sostituibilità delle varie mansioni, unite ad una bassa qualità del lavoro.
- imposizione e intensificazione dei ritmi di lavoro.
- burocratizzazione del processo produttivo.
- distinzione tra “saper essere” e “saper fare”.
- separazione della fase ideativa da quella esecutiva.
- polarizzazione tra dirigenza e operai semplici
- introduzione degli alti salari come incentivo al consumo.

I protagonisti della fabbrica

L'organizzazione interna e la distribuzione delle mansioni nell'industria fordista presentano una struttura sostanzialmente gerarchica. Non a caso si parla di “struttura piramidale” dell'azienda: gli ordini, così come le regole imposte sul lavoro agli operai semplici - ai quali è ostacolata qualsiasi possibilità di partecipazione attiva al processo di produzione - provengono dall'alto, in conformità ad un progetto definito *ex ante*. La struttura base dell'industria presenta dunque una netta contrapposizione tra lavoratori subordinati e dirigenti.³⁴

Più nel dettaglio, prendendo spunto da Accornero (1997), possiamo introdurre la distinzione tra la parte del “lavoro vero e proprio”, in cui troviamo operai, impiegati e tecnici, dediti alla produzione di grandi quantità di merci nei reparti di lavorazione; e la parte “del capitale”, di cui fanno parte imprenditori (i proprietari dei mezzi di produzione) e manager (coloro che dall'alto dirigono la produzione). Operai, impiegati, tecnici, quadri, imprenditori, manager possono dunque essere considerati i “protagonisti” della fabbrica fordista.

a) Gli operai, che rappresentano il gruppo più numeroso di lavoratori del periodo fordista, costituiscono la base della piramide organizzativa aziendale.

³⁴ In questo capitolo i testi principali di riferimento sono: Negrelli (2005); Accornero (1997); Id. (1994).

Nell'immaginario comune l'operaio, la "tuta blu", pronto a ricevere gli ordini che provengono dall'alto e costretto a ripetere per tutta la giornata lavorativa la stessa mansione, assurge a simbolo indiscusso della grande fabbrica.

Già con Marx l'operaio era diventato figura emblematica del sistema capitalistico, grazie al riconoscimento del suo importante ruolo economico-sociale, oltre che produttivo. Con l'affermazione del fordismo l'operaio è colui che, più degli altri, sperimenta sulla propria pelle gli effetti concreti delle trasformazioni avvenute sul piano produttivo.

Nella maggior parte dei casi gli operai assunti dalla grande industria fordista sono uomini senza mestiere, senza qualifiche, generalmente molto poveri. Accornero smentisce la tesi di sociologi come Braveman (1974) e Bauman (1982) secondo la quale la principale conseguenza del fordismo sarebbe stata la distruzione del sapere artigianale. Egli mostra, piuttosto, come la fabbrica abbia preferito assumere direttamente uomini senza mestiere e abilità specifiche. Quello che l'industria ha cercato di togliere ai lavoratori, secondo Accornero (1994: 107-108), non sono tanto le competenze, quanto «l'autonomia operativa». Ciò aveva già trovato conferma nell'idea di Taylor secondo la quale l'individuo più adatto a lavorare in fabbrica dovesse «essere così sciocco e paziente da ricordare come forma *mentis* la specie bovina [al punto che] l'abitudine a lavorare gli va inculcata da persone più intelligenti di lui» (Taylor 1911: 189).

La condizione di subordinazione che caratterizza l'operaio di fabbrica, in contrasto con il lavoratore della fase pre-industriale, è riscontrabile nella stessa organizzazione del tempo di lavoro. A differenza, per esempio, dell'agricoltore, che regolava l'orario di lavoro sulla base dei tempi della natura, o dell'artigiano, che lo faceva in piena autonomia sulla base del livello raggiunto di abilità e destrezza, l'operaio vede la propria giornata lavorativa scandita dai tempi imposti dalla fabbrica, secondo un ritmo snervante (Coriat 1979).

Di fronte alle difficili condizioni dell'operaio di fabbrica, già nell'Ottocento erano apparse le prime denunce dello sfruttamento operaio sul luogo di lavoro e le prime lotte per l'ottenimento di migliori condizioni di lavoro. Tuttavia, nonostante particolari eventi - come la stesura del *Manifesto del partito comunista* di Marx ed Engels, o la nascita della Prima Internazionale - nell'Ottocento la causa degli operai è rimasta un qualcosa di marginale e isolato.³⁵ C'è voluto molto tempo, infatti, prima che il diritto dei lavoratori a scioperare, a negoziare, ad organizzarsi attraverso propri organismi rappresentativi venisse finalmente riconosciuto. Soltanto nella seconda metà del Novecento sono stati raggiunti i primi

³⁵ Cfr. Halbwachs (1955).

sostanziosi traguardi sul piano del riconoscimento e della legittimazione sociale degli operai. In Italia, per esempio, ciò è avvenuto a partire dal secondo dopoguerra, grazie ad una serie di lotte sindacali che hanno permesso alla classe operaia di raggiungere una certa visibilità sociale e politica, fino alle importanti conquiste degli anni Settanta.

b) Un gradino al di sopra degli operai si trovano i tecnici. Questi, chiamati anche “capi” o “quadri”, rappresentano il lavoratore “modello”, attento alla produzione e alla disciplina, ma poco disposto alla collaborazione. Si tratta in genere di lavoratori che hanno fatto un po’ di carriera e che, il più delle volte, provengono dagli stessi reparti dove adesso esercitano ruoli di comando, motivo per cui non godono generalmente delle simpatie da parte degli operai che li accusano di “tradimento”. Con l’introduzione della catena di montaggio, quale meccanismo di controllo e gestione del lavoro impersonale, il capo si presenta come incarnazione, allo stesso tempo, della tecnica e del comando (Roethlisberger 1945). L’espressione utilizzata per identificarlo è stata, per gran parte del Novecento, quella di «controllore della forza lavoro»: il loro compito specifico consiste nel creare il giusto equilibrio tra controllo e collaborazione, di trasferire ai vari reparti i comandi provenienti dai vertici, cercando di farsi rispettare dagli operai sottoposti alla loro supervisione. Ma è proprio la mediazione esercitata tra le due parti antagoniste, lavoratori semplici e dirigenza, a fare sorgere diffidenze verso questa figura professionale.³⁶

La divisa da lavoro - giacca nera o grigia su pantaloni non da lavoro - essendo diversa da quella degli altri lavoratori ha anch’essa contribuito, almeno simbolicamente, ad alimentare la frattura con gli altri dipendenti, che li vedevano come privilegiati.³⁷ D’altronde si capisce come in un’organizzazione fortemente gerarchica delle figure professionali la divisa da lavoro abbia costituito un importante fattore di distinzione e identificazione.³⁸

c) Le differenze si fanno ancora più marcate se si sale un ulteriore gradino della piramide aziendale, dove troviamo gli impiegati amministrativi.

Anche la figura dell’impiegato mostra una certa ambiguità e una difficile categorizzazione. Come gruppo sociale “moderno” quello degli impiegati nasce con ciò che Weber chiama “burocratizzazione”, cioè un processo di razionalizzazione amministrativa, e di cui ravvisa la

³⁶ La rabbia e la sfiducia nutrita dai lavoratori nei confronti dei quadri ben si esprime nella ingenerosa espressione usata da Touraine (1955) di «cani da guardia».

³⁷ Vedremo come la posizione dei capi cambierà a partire dalla seconda metà degli anni Settanta, quando l’avvento della fabbrica integrata e del *just in time*, su contaminazione del modello giapponese, determinerà importanti modifiche nella struttura dell’industria.

³⁸ Ad ogni lavoratore veniva assegnata una specifica divisa sulla base del tipo di lavoro svolto: tuta blu per gli operai; camicione grigio sopra l’abito per i tecnici d’officina; cravatta e giacca nera per i progettisti.

prima realizzazione nello Stato prussiano di fine Settecento. L'impiegato è, dunque, una figura già nota quando, sul finire dell'Ottocento, l'espansione degli affari e delle dimensioni delle imprese rende necessaria la creazione o il rafforzamento di appositi uffici dotati di personale specializzato in operazioni tecniche, tra cui l'amministrazione e le registrazioni contabili.

L'impiegato presenta sin da subito caratteristiche diverse dal semplice operaio, costretto a svolgere meccanicamente le mansioni attribuitegli dai vertici. Pur essendo un dipendente, l'impiegato instaura un rapporto di maggiore collaborazione con l'imprenditore, mostrando nei suoi confronti fiducia e lealtà in cambio di trattamenti privilegiati, quali retribuzione mensile e fissa, anziché oraria e variabile, pause di lavoro e ferie più lunghe, ingresso ritardato e separato, maggiore tutela, anche dal punto di vista giuridico, ampie possibilità di carriera.

Rispetto al lavoro "materiale" degli operai, quello degli impiegati è prevalentemente considerato lavoro intellettuale. La loro mansione consiste nel raccogliere, catalogare, registrare, computare e comunicare i dati relativi all'andamento dell'attività aziendale. Si tratta di un lavoro pulito, non faticoso e svolto in luoghi confortevoli.

A partire dal primo dopoguerra, in seguito alla forte espansione della grande industria, la figura dell'impiegato cresce di importanza, anche se le sue caratteristiche iniziano a subire delle trasformazioni. La diffusione del paradigma fordista e l'introduzione di nuovi strumenti di lavoro (macchine da scrivere, calcolatrici, etc.) anche nel settore impiegatizio comporta un'alterazione dei suoi contenuti e delle modalità di estrinsecazione del lavoro, che diventano sempre più ripetitive e standardizzate, tanto da parlare di un'"officina dell'amministrazione" (Accornero 1997), rumorosa e meccanizzata.

Il fordismo, quindi, determina a tutti e tre i livelli - operai, tecnici e impiegati - delle trasformazioni, anche se in forma e gradi diversi, verso una maggiore razionalizzazione e standardizzazione delle mansioni.

La situazione rimane tale fino agli anni Cinquanta, quando l'avvento dell'automazione sembra prospettare un ulteriore cambiamento, generando nell'opinione pubblica reazioni tra loro contrastanti. Agli "ottimisti" che vedono in essa il compimento del progresso tecnico in atto da anni e lo strumento con cui liberare gli uomini dai lavori più gravosi, si oppongono i "pessimisti", la cui attenzione, invece, è rivolta ai rischi connessi ad una possibile totale espulsione del lavoro umano dal processo produttivo.³⁹

³⁹ Pollock (1956: 6) si era soffermato a lungo sul problema dell'automazione e l'aveva definita come quel processo che consente «la sostituzione mediante macchine della forza-lavoro umana, nelle funzioni di servizio, comando e sorveglianza delle macchine [...] finché non una mano debba toccare il prodotto dall'inizio sino alla fine del processo produttivo».

In quegli anni il processo di automazione era solo agli inizi. I suoi primi esiti sembrano però dare ragione ai pessimisti, poiché pare accentuarsi l'asservimento del lavoratore al macchinismo industriale. Ciò trova conferma in tutta una serie di elementi, tra cui il minore attaccamento manifestato dall'operaio verso il proprio lavoro, il senso di insoddisfazione generalizzato, il calo di interesse verso la mansione, nonché, sul piano pratico, una sensibile diminuzione della percentuale di operai occupati (Accornero 1997: 37). A tutto ciò va ad aggiungersi, a partire dagli anni Sessanta, l'espansione del processo di "terziarizzazione" (cfr. *infra*: 225-232) come nuovo orizzonte dell'economia di fine secolo.

Dal punto di vista dell'organizzazione interna alle aziende, occorre specificare che, in pieno regime fordista, la condizione di operai, tecnici e impiegati è definita sulla base della coesistenza di due tipi di relazioni: quelle "orizzontali di lavoro", come forma di cooperazione tra lavoratori dello stesso settore produttivo; e quelle "gerarchiche di dominio", prevalenti, espressione della struttura piramidale e della disparità di trattamento tra le differenti posizioni occupate. La divisione socio-tecnica del lavoro, combinando dominio e cooperazione, dà perciò luogo a una «stratificazione di ruoli sovra-ordinati e sotto-ordinati (cristallizzando la differenziazione sociale)» (Accornero 1994: 100).

Dalla crisi del fordismo in poi, lo vedremo, la struttura gerarchica si fa meno marcata. Diminuendo il lavoro manuale, verso una crescente "intellettualizzazione" delle mansioni, le differenze tra occupati tendono ad essere meno nette e le posizioni a livellarsi. Ciò si riflette nel venire meno di alcuni simboli distintivi che avevano caratterizzato la fabbrica fino agli anni Cinquanta. In molte aziende operai, tecnici e progettisti iniziano ad indossare tutti una tuta, tutt'al più di diversi colori. Sono piccoli cambiamenti ma molto significativi, visto il grande potere dei simboli nel veicolare una certa cultura e nel consolidare le strutture sociali e i rapporti di dominio. Avremo anche modo di sottolineare la tendenza, a partire dagli anni Settanta, ad un progressivo decentramento produttivo a scapito dei grandi concentramenti industriali, fino alla diffusione di imprese-rete che determinano una dispersione della forza lavoro, ma anche un maggiore legame con i contesti locali.

Tra i protagonisti della fabbrica fordista "dal lato del capitale" troviamo i manager e gli imprenditori.

d) Il manager, dirigente incaricato di guidare la moderna impresa d'affari, costituisce la figura emergente del Novecento (Chandler 1977: 7-21). La sua origine rimanda alla frattura avvenuta nella prima fase fordista tra proprietà e controllo. Se già a partire dall'intuizione smithiana della divisione del lavoro si era assistito alla progressiva separazione tra esecuzione

e controllo/direzione del lavoro, con la grande fabbrica fordista - alle prese con la ricerca della massima efficienza e stabilità dell'impresa in un contesto di rapido sviluppo tecnologico e di forte espansione dei mercati - anche la proprietà viene coinvolta nel processo di separazione dal controllo/direzione della produzione. Il comando richiede di essere esercitato da una figura specifica e specializzata, diversa da quella tradizionale dell'imprenditore-padrone, al quale mancano l'esperienza, le conoscenze, le competenze necessarie a dirigere un sistema di produzione sempre più articolato e complesso.

Nel primo Novecento le riflessioni sul managerialismo si connettono strettamente con quelle sullo sviluppo del capitale finanziario. Hilferding (1910), non a caso, spiega la crisi della figura classica dell'imprenditore come effetto della proliferazione, ad inizio secolo, delle società per azioni. Il manager viene definito come colui che fa fare profitti all'azienda tramite la gestione del capitale altrui: un vero e proprio capitalista, quindi, senza però titoli di proprietà.

C'è chi poi, a partire dagli anni Trenta, ha iniziato a parlare del nuovo managerialismo in termini di «burocratizzazione dell'attività produttiva» (Rizzi 1939), intendendo con questa espressione l'affermazione di una burocrazia che - a differenza di quella di weberiana, intesa come propaggine amministrativa dello Stato - prende il sopravvento sulla gestione dei mezzi di produzione, delle fabbriche e dei lavoratori. Lo Stato monopolizza quella che era la proprietà privata, trasformandola in proprietà di classe e dando vita ad una sorta di «burocratizzazione» collettiva.⁴⁰

Nello specifico contesto fordista Accornero (1994: 155) identifica due principali cause all'origine del cambiamento della struttura patrimoniale e dell'assetto funzionale della grande impresa capitalistica: la prima riguarda la necessità di disporre di grosse quantità di capitali per far fronte agli investimenti nell'innovazione organizzativa e tecnologica, il che obbliga gli imprenditori a dividere la proprietà tra numerosi investitori; la seconda rimanda all'esigenza di avere a che fare con una gestione interna sempre più specializzata, al fine di rafforzare la posizione delle aziende in un mercato sempre più concorrenziale. Specializzazione delle competenze, capacità di programmazione, esigenza di concentrazione del comando si presentano quindi come i fattori essenziali della centralità della figura del dirigente d'impresa, il quale risulta quasi sempre essere un ingegnere con grandi competenze

⁴⁰ Storicamente questo processo di burocratizzazione lo ritroviamo nel nazismo, nel fascismo, nel *New Deal* rooseveltiano, anche se la sua massima espressione viene raggiunta con lo stalinismo. In generale Sensini (2002: XLVII) afferma che i nuovi manager diventano i «burocrati del vecchio apparato [...] che aveva avuto origine nelle classi medie salariate e negli strati superiori della classe lavoratrice» e che erano legati all'«organizzazione centralizzata dello Stato post-bellico».

tecniche.

Tra gli anni Quaranta e gli anni Ottanta la leadership nel campo del management è detenuta dagli Stati Uniti. Ciò si spiega sulla base della struttura, dell'approccio operativo e delle modalità di formazione dell'impresa privata americana, la quale ha rappresentato per molto tempo paradigma organizzativo cui tutto il mondo economico ha cercato di conformarsi.

Inoltre, con l'affermazione della figura del manager d'azienda - sostiene Accornero (1997: 41) - nasce ben presto anche un «ceto sociale vero e proprio, organizzato sindacalmente, stratificato al suo interno - top, middle e low management - e con modalità di lavoro, segni di distinzione e stili di vita inconfondibili». ⁴¹ Il mondo della produzione, dunque, si arricchisce di un nuovo soggetto e la struttura dell'impresa si complica ulteriormente rispetto alle origini tardo settecentesche.

A partire dagli anni Cinquanta nella letteratura sul management inizia ad apparire il concetto di "management partecipativo", con cui si intende un tipo di leadership che cerca di ottenere il meglio dai lavoratori, tramite il loro coinvolgimento e la loro partecipazione attiva, in sostituzione dei tradizionali metodi di coercizione e sfruttamento.

Questi aspetti fanno da preludio a un processo più ampio e generale di trasformazione del sistema produttivo che, lo vedremo più avanti (cfr *infra*: 144-153), investirà le imprese a partire dagli anni Ottanta.

e) La figura simbolo dell'industria insieme a quella dell'operaio, almeno nell'immaginario collettivo, rimane comunque quella dell'imprenditore-capitalista. È tuttavia difficile darne una rappresentazione univoca, viste le trasformazioni che si sono avute nel corso degli anni.

Nel periodo classico il ruolo principale dell'imprenditore consisteva nel reinvestire il capitale accumulato nel processo produttivo per trarne nuovi profitti. Weber aveva rintracciato l'origine dell'esaltazione dell'intraprendenza imprenditoriale nella svolta culturale avviata dalla riforma protestante, che aveva fatto dell'operosità il segno della grazie divina. Con il nuovo "spirito" del capitalismo l'interesse economico diventava, da mero vizio privato, una pubblica virtù.

Se Marx aveva ricondotto la centralità della figura dell'imprenditore al contesto economico-sociale dei rapporti di proprietà e Weber a quello culturale dei mutati valori religiosi e morali, Sombart e Schumpeter la riconducono alle peculiari caratteristiche soggettive, caratteriali e di temperamento dell'imprenditore. Il primo lo descrive come l'individuo spregiudicato, senza

⁴¹ Per una critica degli stili di vita e gestione del lavoro da parte dei "guru" del management si veda White jr (1956).

scrupoli, sanguigno, calcolatore, il quale antepone l'interesse personale al rispetto delle norme e delle convenzioni sociali. Per il secondo ciò che contraddistingue l'imprenditore sono, invece, le sue particolari attitudini all'innovazione, quindi la sua capacità di reagire in modo creativo-attivo, anziché adattativo-passivo, alle continue oscillazioni del contesto economico. Nonostante l'imprenditore rimanga per gran parte del Novecento uno dei protagonisti dell'industria - l'"antagonista" per antonomasia, per usare il linguaggio marxiano, dei lavoratori dipendenti - la sua figura risente dei cambiamenti introdotti dal fordismo, in particolare, anche in questo caso, della separazione tra proprietà e direzione.

Tale scissione, unita all'afflusso in azienda di sempre maggiori quantità di capitali "esterni", fa entrare progressivamente in crisi l'immagine dell'"imprenditore-padrone". Da una parte l'esigenza di disporre nella gestione del processo produttivo di competenze sempre più specifiche ha comportato l'attribuzione delle funzioni di programmazione aziendale a manager specializzati. Dall'altra l'enorme quantità di capitali richiesta per le ristrutturazioni aziendali e l'introduzione di nuove tecnologie ha determinato una moltiplicazione dei soggetti comproprietari e detentori di pacchetti azionari.⁴²

Si inizia allora a parlare di finanziarizzazione dell'economia. Nel corso del Novecento possono esserne individuate tre fasi distinte di sviluppo. La prima occupa tutto il periodo di affermazione del fordismo. Attento osservatore di questa fase è Rudolf Hilferding⁴³ che nella sua opera *Il capitale finanziario* (1910) si sofferma ad analizzare i cambiamenti in atto nella relazione tra capitale finanziario e capitale industriale.⁴⁴ L'attenzione viene in particolare

⁴² Hilferding parla a tale proposito della nascita di società per azioni, le quali rappresentano una scompaginazione del sistema tradizionale delle gerarchie industriali, sancendo la separazione tra proprietà del capitale e direzione della produzione. Viene quindi messa in luce, anche se da un angolo prospettico diverso, quella che Marx aveva descritto come la «trasformazione del capitalista realmente operante in semplice amministratore di capitale altrui» (1867: 122). Nelle società per azioni - le quali richiamano i temi della "partecipazione" e della "società a catena" - il dominio imprenditoriale-capitalistico tende, inoltre, a frantumarsi (moltiplicazione degli azionisti) e ad indebolirsi a causa delle crescenti ingerenze delle potenti gerarchie finanziarie.

Con il processo di "deregulation" messo in atto dalla svolta liberista degli anni Ottanta, tutto ciò viene ulteriormente esasperato: la moltiplicazione dei soggetti proprietari di quote azionarie o di obbligazioni porta alla formazione di società per azioni talmente grandi da rendere addirittura impossibile l'identificazione dei proprietari.

⁴³ Personaggio di spicco della socialdemocrazia tedesca di inizio secolo, Hilferding può essere considerato un pensatore di ispirazione marxista, anche se poi giunse all'elaborazione di un pensiero decisamente autonomo. Infatti, nonostante condividesse lo spirito di fondo che animava il filosofo tedesco, Hilferding ne rifiutava l'aspetto rivoluzionario, essendo incline, invece, ad una via democratica e parlamentare al socialismo. Il distacco da Marx nasceva anche dal riconoscimento di avere a che fare con una realtà molto diversa da quella di metà Ottocento e nella quale iniziavano a comparire soggetti, oggetti e dinamiche decisamente nuovi.

⁴⁴ I cambiamenti nella relazione tra capitale finanziario e capitale industriale, a loro volta, si riallacciano alle trasformazioni registrate nello stesso periodo sul piano economico e riassumibili nelle seguenti: fine della fase della libera concorrenza e tendenza alla forte concentrazione della produzione industriale, fino alla formazione di monopoli sia nazionali che internazionali; estensione del mercato finanziario internazionale e incremento dell'esportazione dei capitali; crescente dominio delle banche in molti settori industriali.

rivolta alla constatazione della crescente centralità assunta dal capitale finanziario nel sistema economico:

«La caratteristica principale del capitalismo moderno è data da quei processi di concentrazione che, da un lato, si manifestano nel superamento della libera concorrenza, mediante la formazione di cartelli e trusts e, dall'altro, in un rapporto sempre più stretto tra capitale bancario e capitale industriale. In forza di tale rapporto [...] il capitale assume la forma di capitale finanziario, che rappresenta la sua più alta e più astratta forma fenomenica. Lo schema mistico che vela in genere i rapporti capitalistici raggiunge qui il massimo della impenetrabilità» (Hilferding 1910: 3).

Il capitale nella forma di capitale finanziario comporta un avvicinamento tra il mondo industriale e quello bancario: le banche, da un lato, investono denaro nell'attività industriale;⁴⁵ le industrie, dall'altro, si servono del capitale non reinvestito nelle attività produttive per compiere manovre finanziarie. Il ruolo centrale svolto dalle banche in questa fase è dunque connesso all'altrettanta centralità assunta dal capitale finanziario, ovvero dal «capitale sottoforma di denaro che viene trasformato in capitale industriale», cioè «capitale messo a disposizione delle banche perché possa essere utilizzato dall'industria» (*Ivi*: 282).⁴⁶

Rimane comunque ferma l'idea che il profitto debba essere cercato nello sviluppo della produzione industriale. Tanto nell'Ottocento, come nei primi decenni del Novecento la volontà di arricchirsi senza la mediazione del processo produttivo, ma tramite la sola speculazione finanziaria, era considerata una vera e propria "vertigine" (Marx 1867: 60).

La situazione cambia nelle due fasi successive. Nella seconda, che ha inizio nei primi anni Settanta, l'entrata in crisi dell'economia fordista innesca un circolo vizioso in cui il calo generale della domanda dei beni di consumo determina un inevitabile blocco del reinvestimento dei profitti nel processo direttamente produttivo, alimentando la situazione di stagnazione economica. Questa seconda fase, a sua volta, pone le basi per la terza in cui, venuta meno la contrapposizione tra economia reale e finanza, si giunge alla totale autonomizzazione di quest'ultima, che da «aspetto parassitario dell'attività economica» passa ad essere - sostiene Marazzi (2009b: 11) - «sua componente centrale», fino a diventare, a partire dagli anni Ottanta, «consustanziale a tutta la produzione stessa di beni e servizi».

⁴⁵ Villari (2009) spiega che «dal capitalismo dei padroni delle ferriere era germinato, grazie anche al petrolio, alla chimica e all'elettricità, il capitalismo delle società per azioni delle banche, degli affari, controllati dai nuovi e veloci strumenti del telegrafo, telefono, radio».

⁴⁶ La situazione vede un ulteriore cambiamento a partire dalla crisi del '29, allorché si assiste alla diffusione di nuove forme di finanziamento all'industria, come l'autofinanziamento o quelle emanate dagli Istituti specializzati per il credito industriale, i quali, in sostituzione delle banche commerciali, hanno il compito di provvedere ad un maggiore controllo dei livelli di rischio e ad una più attenta gestione degli investimenti e dei livelli di liquidità. Per un'analisi specifica dei casi tedesco e americano si veda rispettivamente Grossman (1929) e Sweezy (1942).

Quella che Marx aveva considerato una vertigine momentanea, diventa l'aspetto dominante della cosiddetta configurazione postfordista del capitalismo finanziario.

Classi sociali e fordismo: scontro o integrazione?

Quando si parla di società industriale-fordista si fa implicito riferimento ad una società ancora divisa in classi sociali. La rigida struttura piramidale che caratterizza l'industria fordista nel suo periodo di massimo sviluppo si traduce nel contrasto sociale tra chi dirige e chi viene diretto, tra il capitalista e il lavoratore dipendente. L'industria si configura come un'unità sociale fondata sul principio di autorità, o subordinazione: il suo funzionamento prevede che alcuni individui comandino ed altri ubbidiscano.

La costituzione di una vera e propria classe operaia è il frutto di una lenta gestazione. Il primo passo, in senso teorico, compiuto in questa direzione è stata la definizione marxiana di classe operaia: essa ha consentito di inquadrare gli operai in un gruppo sociale omogeneo, in un soggetto unitario, con una propria specifica identità, all'interno del quale gli stessi operai hanno imparato a riconoscersi come tali. Il concetto di classe operaia riesce perciò a dare ordine ad una massa fino ad allora indefinita e composta di lavoratori, determinando la comparsa di un nuovo attore collettivo in contrasto con la classe "antagonista" dei capitalisti. L'avversione della classe operaia verso il sistema capitalistico dominante era stato presentato da Marx in una duplice modalità: sia come contestazione diretta verso l'ordine costituito, sia come esigenza di emancipazione e miglioramento delle condizioni sia di lavoro, che di vita.

La forte tensione emotiva che aveva portato Marx, già a partire dal 1848, a trattare questi temi ha contribuito a mettere in moto un processo storico che ha visto la classe operaia assumere un rilievo sempre maggiore nel contesto socio-economico capitalistico. Gli operai prendono coscienza della loro condizione di subalternità e dell'esigenza di organizzarsi in soggetto collettivo con propri rappresentanti, al fine di far valere i propri diritti di uomini e lavoratori.

Su queste basi è sorta una cultura operaia dalla quale ha preso sviluppo un profondo senso di solidarietà tra i membri della classe.

Centrale per la definizione del ruolo sociale della classe operaia è il concetto di produttività: il lavoro nel sistema capitalistico, oltre ad avere un valore di scambio, ha anche un valore d'uso. La teoria economica classica del "valore-lavoro" viene ripresa da Marx per spiegare il meccanismo con cui si esplica la peculiare capacità del lavoro umano di creare plusvalore: l'operaio produce un valore superiore al salario che riceve e ciò diventa plusvalore nelle mani

del capitalista. Il profitto è dunque legato alla messa in atto di forme di sfruttamento sempre più intensivo del lavoro vivo umano da parte del capitalista, proprietario dei mezzi di produzione.⁴⁷

Queste elaborazioni teoriche sul ruolo produttivo del lavoro operaio e sul suo sfruttamento avevano un influsso indiretto sulla formazione dell'identità dei lavoratori, i quali prendevano sempre più consapevolezza di sé e del proprio ruolo nel contesto sociale e produttivo, trovando così una spiegazione alla propria condizione di subalternità.⁴⁸

Dal lavoro pre-industrializzato (soprattutto artigiano e manifatturiero) in cui prevaleva il piacere per il lavoro ben fatto, espressione dell'abilità e creatività umana, si passa con l'affermazione della grande industria al lavoro che "vale" in quanto produttivo di valore, un valore che si concretizza in beni e servizi che vanno a soddisfare bisogni sempre crescenti. Questa nuova impostazione trova il suo compimento nel fordismo, con l'affermazione della produzione di massa.

Nel corso del Novecento, e soprattutto a partire dal secondo dopoguerra, i rapporti tra le classi sociali (operai/capitalisti) sono in qualche modo cambiati: accanto agli scontri, si sono create anche le condizioni per un appianamento degli stessi.

In che modo? Le rivendicazioni operaie avanzate a partire dal secondo dopoguerra, in una fase di generale sviluppo economico, erano sorte da un evidente bisogno di emancipazione della classe operaia. Ciò che veniva chiesto era soprattutto un innalzamento dei salari e un miglioramento delle condizioni di lavoro, in *primis* tramite la riduzione della giornata lavorativa.

I risultati raggiunti dopo anni di scontri, scioperi, manifestazioni sono stati notevoli sia sul piano delle condizioni di lavoro, sia su quello dei diritti.⁴⁹ A tal fine avevano svolto un ruolo importante i sindacati, soprattutto nei paesi europei, i quali erano riusciti in molti casi a garantire le condizioni per una contrattazione a tre tra lavoratori, sindacati e imprenditori.⁵⁰

⁴⁷ Marx distingueva tra plusvalore assoluto e relativo. Il primo riguarda tutti quei modi con cui si cerca di espandere la quantità di lavoro riservata alla produzione di plusvalore. Il più noto di questi è l'aumento della durata della giornata lavorativa a vantaggio del pluslavoro. Il secondo riguarda, invece, quei metodi che tengono costante la durata della giornata lavorativa, pur aumentando il pluslavoro. Ciò si verifica attraverso l'aumento della produttività del lavoro, per esempio, con l'introduzione di nuove macchine.

⁴⁸ Allo stesso tempo, vedremo più avanti (cfr. *infra*: 63-67), come proprio il riconoscimento da parte degli operai del proprio lavoro come forza motrice del sistema economico è ciò che ha contribuito all'affermazione di quella cultura dell'operosità che Bauman (2005: 19-43) ha definito «etica del lavoro».

⁴⁹ Nella maggior parte dei paesi europei si riesce ad ottenere la cosiddetta "settimana corta". In Italia la settimana di cinque giorni lavorativi viene conquistata dai metalmeccanici con il contratto del 1962.

⁵⁰ Accornero (1997: 42) parla a tale proposito di «modello di pluralismo organizzato» (o «neocorporatismo») sviluppatosi in alcune economie europee quali Germania, Svezia e gran parte dell'Europa centro-settentrionale.

Di fronte alla diffusione di una generale condizione di benessere e al raggiungimento di un tenore di vita abbastanza elevato per un numero maggiore di individui alcuni iniziano, tuttavia, a notare l'inizio di un lento e latente processo di integrazione dell'operaio "medio" nel sistema di produzione, affievolendo gradualmente i motivi dello scontro di classe, a vantaggio del capitale.

La straordinaria, ma anche "diabolica", adattabilità del sistema economico capitalistico alle trasformazioni del contesto sociale sembra emergere anche in questo caso. Ciò che in un primo momento sembrava essere una conquista importante dei lavoratori, alla fine diventa un'opportunità strategica per la grande industria, la quale coglie nell'aumento del tempo libero e del tenore di vita l'occasione per un sensibile incremento del consumo di massa. In realtà l'idea non è nuova. Già Ford aveva capito l'importanza del principio degli alti salari per consentire ai suoi dipendenti di accedere all'acquisto dei prodotti usciti dalla fabbrica, nell'obiettivo di garantire l'equilibrio tra produzione di massa e consumo di massa.⁵¹ Risalgono quindi alle origini del fordismo i primi tentativi dei grandi gruppi industriali di dare vita ad un processo di semplificazione sociale che portasse alla formazione di una classe media, comprendente gli operai, in grado di mantenere alti i livelli della domanda.

La ricchezza e il benessere generalizzato iniziano, quindi, a mettere lentamente in crisi quella dialettica sociale che, inaugurata già nell'Ottocento con la nascita di una forte identità operaia, aveva consentito di compiere importanti passi in avanti sul piano delle rivendicazioni contrattuali.

Alcuni intellettuali iniziano a denunciare a partire dagli anni Sessanta la comparsa del cosiddetto "lavoratore opulento", o, più in generale, della "società opulenta", nella quale la fascinazione del consumo sembra plasmare in modo sempre più marcato gli stili di vita e le scelte individuali. Il manifesto culturale della critica alla società consumistica diventa in questi anni *L'uomo a una dimensione* di Herbert Marcuse. L'idea è che l'estensione del consumo di massa alle classi subalterne abbia tolto le basi per qualsiasi forma di dissenso, a vantaggio di una progressiva loro integrazione nel "sistema". I rapporti sociali vengono plasmati dall'azione di forze latenti che uniformano il comportamento individuale ai modelli culturali del consumo di massa, verso la formazione, appunto, dell'"uomo a una dimensione". Il dissenso non viene impedito tramite forme di coercizione, ma viene semplicemente svuotato dall'interno. Mass media, pubblicità veicolano immagini e modelli di riferimento che

⁵¹ Dicono Ford e Crowther (1926: 71): «Non esisterà vera prosperità finché un operaio impiegato nella produzione di un articolo di utilità non potrà acquistarsi l'articolo che fabbrica».

generano l'illusione di un benessere diffuso che fa venire meno le ragioni per una qualsiasi opposizione alla realtà costituita.

Per Marcuse quello che viene chiamato progresso è solo un'illusione, un mascheramento della realtà e della struttura totalmente irrazionale della società: «La sua [della società] produttività tende a distruggere il libero sviluppo delle facoltà e dei bisogni umani [...] la sua crescita si fonda sulla repressione delle possibilità più vere per rendere pacifica la lotta per l'esistenza» (Marcuse 1967: 4). Dietro l'apparente libertà individuale il filosofo francofortese vede quindi celarsi una forma subdola di asservimento alle esigenze totalizzanti e onnipersive del mercato. L'esito è la fine del pluralismo e dell'andamento dialettico del reale: gli opposti tendono a coincidere e il progresso sociale risulta bloccato.

Il percorso fin qui delineato permette di evidenziare un fatto importante: l'allargamento della forbice tra difficili condizioni di lavoro e migliori condizioni di vita. Le soddisfazioni provenienti dal tempo di non lavoro servono in qualche modo a compensare l'alienazione subita "dentro" la fabbrica.

Il progresso della società civile - evidente nelle importanti conquiste ottenute sul piano dei diritti e della dignità operaia - si è, dunque, arrestato proprio nel momento in cui sembravano crearsi le condizioni per la nascita di una vera e propria democrazia industriale. Il mantenimento di una forte asimmetria nelle relazioni interne all'industria ha impedito il salto verso una reale democratizzazione delle relazioni industriali.⁵² Anzi, a partire dall'ultimo quarto dello scorso secolo si assiste ad una progressiva estensione dell'influenza della logica organizzativa aziendale sulle dinamiche di funzionamento della società: la vita in tutta la sua complessità finirà per essere coinvolta nelle dinamiche aziendali.

Dalla proprietà al potere: il caso Pullman

Parlando della fabbrica c'è un aspetto che deve essere preso in considerazione e che consiste nella nascita di particolari forme di potere ad essa collegate. Il problema, a sua volta, rimanda al "gigantismo" della fabbrica, la quale si presenta come una sorta di "cattedrale laica" con un forte impatto, oltre che sui metodi di gestione e disciplinamento del lavoro, anche sul territorio e sulla società in generale. Il suo potere, infatti, va a coinvolgere non solo le relazioni interne (gerarchizzazione dei rapporti industriali), ma anche quelle esterne

⁵² Dice Baglioni (1955: 21) a tale proposito: «I soggetti che operano nell'impresa non dispongono, né formalmente, né di fatto, degli stessi diritti, non sono in condizioni di uguaglianza di diritti. I lavoratori sono per l'appunto dipendenti perché qualcuno è autorizzato ad utilizzare la loro prestazione in cambio di una remunerazione o di altri beni».

(stratificazione sociale). La rivendicazione di un forte potere da parte delle fabbriche si basa su un concetto in particolare, quello di proprietà, anch'esso caratterizzato, proprio come il potere politico, dalla «capacità di determinare posizioni e rischi» non solo di cose, ma anche di persone (Walzer 1983: 291). Lasciando da parte il caso estremo rappresentato dalle forme di schiavitù, nella fabbrica capitalistica molti aspetti della vita, delle scelte, delle destinazioni degli operai vengono sottoposte alla volontà dei proprietari. La proprietà capitalistica genera allora una forma di dominio interno alla fabbrica, nella quale la distinzione tra diritti di proprietà e potere politico non risulta sufficientemente chiara, il tutto a scapito dell'instaurazione di forme di democrazia industriale.

Partendo dall'idea che sia inaccettabile pensare di usare la proprietà come base del potere politico tanto, per esempio, in una città come in una fabbrica, Walzer presenta un caso particolarmente bizzarro di fondazione di un forte potere personale sulla proprietà: quello dell'imprenditore americano George Pullman alla fine dell'Ottocento.⁵³ Dopo vari successi conseguiti con la sua compagnia di trasporti, Pullman portò avanti un progetto decisamente ambizioso: costruire una vera e propria città attigua ad un grande complesso di fabbriche, che prendesse il nome del suo stesso fondatore.

Voleva una città e città fu: "Pullman" venne fondata nel 1880 e in due anni fu portata a termine. Si trattava di una città a tutti gli effetti, dotata di negozi, uffici, scuole, abitazioni, ville, dormitori, appartamenti, mercati, alberghi, chiese. Nella mente del suo ideatore si sarebbe dovuto trattare di un "micromondo", frutto del suo ingegno e della sua intraprendenza, di una «comunità pianificata» (Ivi: 296) e idilliaca, senza scontri, né scioperi e dove tutti erano soddisfatti e felici.

Ciò che ci interessa sottolineare è che Pullman in tutto ciò non aveva fatto altro che identificare il potere di governare con il diritto di proprietà. Era convinto che non servisse il consenso dei suoi abitanti, era la proprietà a legittimare la sua posizione di dominio, la quale aveva assunto una forma decisamente autoritaria.

La città era stata costruita con tutti i comfort, gli alloggi dei lavoratori erano migliori rispetto a quelli delle altre città industriali, tuttavia mancava la cosa più importante: il diritto dei cittadini alla partecipazione attiva nelle decisioni riguardanti sia il loro lavoro, che la realtà sociale nella quale vivevano. Vivere a Pullman significava rimettersi totalmente nelle mani del suo padrone assoluto. Era una sorta di tirannia, per certi aspetti benevola, ma pur sempre una

⁵³ L'esempio qui presentato è tratto da Walzer (1983: 295-303). Per ulteriori approfondimenti sul caso Pullman si veda Buder (1967); Carwadine (1973).

tirannia.

I suoi abitanti si trovavano nella situazione paradossale di essere dei veri e propri stranieri in patria: vivere a Pullman voleva dire lottare per dei diritti che, in quanto cittadini americani, possedevano già. Si trattava di uno Stato dentro lo Stato, la cui legittimità poggiava sul capriccio e sullo spirito imprenditoriale di un solo uomo, la cui impresa capitalistica si era «semplicemente estesa dalla produzione alla proprietà immobiliare e aveva imposto la disciplina di fabbrica anche in città» (*Ivi*: 297). Nel 1898 l'esperimento Pullman ebbe termine in seguito ad una ordinanza della Corte Suprema dell'Illinois che obbligò la "Pullman Company" a rinunciare a tutte le proprietà che non venivano usate per scopi produttivi.

Il caso Pullman offre utili spunti per una riflessione generale sui fondamenti stessi della democrazia industriale e sulla necessità di svincolare qualsiasi potere politico dal principio di proprietà. Infatti, non sono mancati i casi in età moderna in cui la difesa dei principi democratici si è scontrata con un atteggiamento teso a legittimare l'assolvimento di incarichi di potere o ruoli istituzionali sulla base di certe forme di proprietà (sia nella forma di semplice denaro, sia, per esempio, di fabbriche ad alto fatturato).

Si impone allora la necessità di ridefinire le sfere di influenza di due ambiti - politica ed economia - che, per loro natura, dovrebbero rimanere distinti, nonostante la loro interazione reciproca. Ciò implica la definizione di adeguati criteri di redistribuzione delle ricchezze e di nuove regole per il rispetto dei diritti civili e la tutela delle parti sociali, temi di nuovo centrali soprattutto dopo l'entrata in crisi dello stato sociale e, con esso, del potere statale quale organo legiferante.

In molti ritengono che i principi democratici di distribuzione debbano essere gli stessi sia per la fabbrica che per la società. Si sceglie liberamente di lavorare in una fabbrica, così come si sceglie altrettanto liberamente di vivere in una determinata città. Ma ciò non giustifica che, una volta entrati a farne parte, si sia obbligati a dare il consenso a norme che, nella loro stessa formulazione, appaiono autoritarie.

Dal punto di vista industriale la radice di queste degenerazioni va in parte rintracciata nella presenza di beni "dominanti" che determinano la nascita di monopoli: il controllo della produzione di tali beni tende cioè a concentrarsi nelle mani di una classe privilegiata di individui che, partendo da tale posizione, sono portati ad estendere il loro dominio in ambiti che non gli appartengono. Questo tema costituiva il pilastro della teoria marxista che riconduceva la condizione di sfruttamento degli operai alla proprietà privata degli strumenti di

produzione, la quale faceva dei capitalisti la classe dominante anche sul piano politico.⁵⁴

Il problema continua ad essere centrale anche nel Novecento poiché è ancora il denaro a definire, il più delle volte, il prestigio sociale e a garantire una posizione di dominio per una ristretta minoranza.⁵⁵

L'affermazione di una vera democrazia industriale prevede, dice Walzer (1983: 127), che sul piano delle relazioni interne ogni scambio sia:

«Il risultato di una contrattazione, non di un ordine o di un ultimatum. Se si vuole che il mercato funzioni correttamente, si dovranno escludere gli “scambi nati dalla disperazione”. [...] I lavoratori isolati possono essere costretti ad accettare contratti da ultima spiaggia, spinti o dalla mancanza di particolari capacità vendibili sul mercato o dalla miseria o dall'impossibilità di trasferire la famiglia per sottostare all'ultimatum di qualche datore di lavoro locale. La contrattazione collettiva ha più probabilità di essere uno scambio tra uguali».

Questo passo di Walzer richiama anche altri aspetti, in particolare quelli inerenti le regole del mercato del lavoro e la contrattazione, che richiedono di essere tutelati da qualsiasi forma di ricatto. Pur non potendo occuparci qui di questi temi, è comunque importante sottolineare la problematicità insita nella riduzione del lavoro ad un mero meccanismo di compravendita. Da questo punto di vista una capillare regolamentazione del mercato va considerata lo strumento migliore per impedire che la ricattabilità prevalga nella contrattazione tra lavoratore e azienda. In questa prospettiva la separazione tra proprietà e controllo diventa presupposto per garantire il dinamismo della vita aziendale e per vedere rispettati i diritti dei lavoratori.

Ma il caso Pullman è importante anche per sottolineare un altro aspetto riguardante il lavoro: il controllo pressoché totale che la fabbrica tende ad esercitare sull'individuo. Secondo Walzer (*Ivi*: 300) «la linea di divisione fra politica ed economia» dovrebbe andare di pari passo «con la differenza fra residenza e lavoro. Pullman [al contrario] unificò le due cose, assoggettò residenti e lavoratori allo stesso governo». Al di là delle estremizzazioni del caso Pullman, sono comunque riscontrabili nel mondo industriale forme di controllo eccessivamente invadenti, piccoli ma costanti abusi di potere o instaurazione di rapporti aziendali poco limpidi da parte di capi o dirigenti, che hanno portato ad una certa erosione delle differenze specifiche tra la casa - luogo privato dell'intimità, della riservatezza, della chiusura con

⁵⁴ Secondo Walzer (1938: 20) i criteri e gli assetti distributivi poggiano sul significato sociale dei beni, distanziandosi sotto quest'ultimo aspetto da Marx: «I significati sociali sono, forse, come diceva Marx, nient'altro che “le idee della classe dominante”, “i rapporti materiali dominanti concepiti come idee”? A mio avviso non sono mai soltanto questo o semplicemente questo [...] la cultura di un popolo anche se non è totalmente frutto di una cooperazione è sempre un prodotto collettivo complesso».

⁵⁵ Inizia qui ad emergere il fatto che nel rapporto tra soggetto e proprietà ad essere messa in gioco è l'identità stessa degli individui. Ciò risulta chiaro nell'espressione di William James (cit. in Walzer 1983: 19) laddove afferma che «il confine tra ciò che io sono e ciò che è mio è molto difficile da tracciare»

l'esterno - e la fabbrica - luogo pubblico dell'azione cooperativa, della discussione, delle decisioni collettive.

Il problema nasce, come spiega Walzer (1983: 292), nel momento in cui il potere comporta, e la proprietà spesso raggiunge, il «controllo permanente e sistematico delle destinazioni e dei rischi di altre persone». Ciò si verifica ogniqualvolta, per esempio, la dirigenza nega agli operai la possibilità di prendere parte alle scelte riguardanti la loro posizione: la fabbrica si appropria di un potere indebito perché obbliga i lavoratori a subire le sue scelte, pur essendone parte integrante. In questi casi «la proprietà costituisce un governo privato cui i lavoratori sono soggetti» (*Ivi*: 294), presentandosi come retaggio del precedente modello feudale, cioè come forma premoderna di potere privato legato alla proprietà. Potere che il più delle volte si traduce nell'imposizione da parte dei vertici aziendali di rigide forme di disciplina.

Anche la conoscenza, considerata alla stregua una di proprietà personale, è stata utilizzata per legittimare forme di potere autocratico: l'essere esperti in un determinato settore ha spesso comportato l'assunzione di atteggiamenti di superiorità e di dominio sugli altri. Si tratta di un rischio che torna ad essere centrale, lo vedremo, nell'economia attuale, sempre più fondata sull'utilizzo di nuove tecnologie informatiche e di saperi altamente specializzati.

Politiche sociali nel fordismo: il periodo d'oro del welfare state⁵⁶

Il boom economico degli anni Cinquanta segna l'inizio di un trentennio di grande prosperità e ricchezza che gli storici sono soliti definire dei “trenta anni gloriosi”.

Il progresso industriale postbellico va di pari passo con lo sviluppo altrettanto importante delle politiche sociali, orientate alla promozione del benessere dei cittadini e alla maggiore regolamentazione del lavoro.

Dopo anni di grave crisi economica e dopo i disastri di due guerre mondiali si diffonde l'esigenza di uscire da una situazione di indigenza, povertà e insicurezza esistenziale, di ricreare le condizioni per la pacifica convivenza sociale, di promuovere la ricchezza materiale, di costruire una pace stabile e ridare forza morale ad una civiltà abbruttita e stremata dalla ferocia irrazionale della guerra.

Il progetto di una politica sociale di più ampio respiro coinvolge molti ambiti, tra i quali il

⁵⁶ I testi principali di riferimento sono: Conti, Silei (2005); De Boni (2009); Flora, Heidenheimer (1981); Ritter (1991).

lavoro. In questo caso l'obiettivo diventa la ridefinizione delle sue regole di gestione e di organizzazione e la maggiore difesa dei diritti dei lavoratori, in vista di una maggiore sicurezza occupazionale. Questi obiettivi rientrano, a loro volta, in una più ampia riflessione sulla qualità delle condizioni di esistenza, sulle conseguenze negative dell'industrializzazione e sulle possibilità di contenimento delle stesse.

I primi importanti progetti di politica assistenziale e di regolamentazione giuridica delle relazioni industriali risale agli ultimi venti anni del XIX secolo,⁵⁷ anche se la vera maturazione dei sistemi del *welfare* si ha nei primi tre decenni del XX secolo, per poi raggiungere il massimo sviluppo nel periodo che va dal secondo dopoguerra agli anni Settanta.⁵⁸

In realtà le prime embrionali manifestazioni del *welfare state* vengono addirittura ricondotte da Flora e Heidenheimer (1981: 33-34) al XVII-XVIII e inizio XIX secolo come tentativo di «risposta a due processi fondamentali: la formazione degli Stati nazionali e la loro trasformazione in democrazie di massa dopo la Rivoluzione francese; e l'espansione del capitalismo, che divenne il modo di produzione dominante dopo la Rivoluzione industriale». Nel primo caso il *welfare* è visto come chiara conseguenza delle «crescenti domande di eguaglianza socioeconomica, come l'istituzionalizzazione dei diritti sociali in relazione allo sviluppo dei diritti civili e politici». Nel secondo caso viene giustificato come risposta «alla domanda di sicurezza socioeconomica, [e come] tentativo di affrontare problemi specifici dello sviluppo capitalistico [e] di integrare le classi lavoratrici senza fondamentali modificazioni dell'istituto e della distribuzione della proprietà privata» (*Ibidem*).

Partendo da queste basi tra la seconda metà del XIX e i primi decenni del XX secolo il ricorso all'intervento statale, quindi, torna ad essere considerato indispensabile per limitare i rischi della conflittualità sociale e impedire il dilagare della disoccupazione nella riconversione dell'economia di guerra in economia di pace.

Il problema raggiunge la compiuta teorizzazione negli anni Trenta con Keynes, nel contesto di

⁵⁷ Flora e Heidenheimer (1981: 70) identificano la presenza di due fasi antecedenti al "decollo" di fine Ottocento: quella relativa al periodo della "*Poor Law*" (dal XVI al XVIII secolo) caratterizzata dalla centralità del problema dell'assistenza ai poveri come esigenza nazionale; e quella del "*Liberal Break*", della "rottura liberale", dalla quale emergono le idee centrali del liberalismo, in netto contrasto con i precedenti concetti di dipendenza e protezione.

⁵⁸ Flora e Heidenheimer (*Ivi*: 73) individuano gli aspetti principali dello sviluppo delle politiche del *welfare* nel «principio dell'assicurazione obbligatoria e nella riconosciuta grandezza della responsabilità (finanziaria) dello Stato», contro i principali fattori di rischio sul lavoro (infortuni, vecchiaia, invalidità e disoccupazione). «Considerando lo sviluppo cronologico generale di tutti questi schemi, è possibile distinguere quattro fasi o stadi della legislazione sulle assicurazioni sociali: a) una fase introduttiva, dalla prima legislazione tedesca fino al 1914 [...] b) una fase di estensione, tra le due guerre mondiali [...] c) una fase di completamento, subito dopo la seconda guerra mondiale [...] d) una fase di consolidamento e riorganizzazione, dopo il 1950». Da questo momento in poi si ha «il coordinamento e l'unificazione degli schemi esistenti, sulla base di una concezione più "globale" della sicurezza sociale» e la sua estensione «ai lavoratori dipendenti» (*Ivi*: 79-80).

ridefinizione di adeguate regole per la ripresa socio-economica dopo la crisi del '29.

Dal punto di vista politico la prospettiva aperta da Keynes si presenta come alternativa ad entrambe le prospettive allora prevalenti: il comunismo, da un lato, e il liberismo alla *laissez-faire*, dall'altro, accusato quest'ultimo di essere all'origine di forti diseguaglianze e di forme inique di redistribuzione delle ricchezze.

A partire da questo momento il *welfare state* inizia ad essere considerato «un fenomeno generale di modernizzazione, prodotto della crescente differenziazione e delle aumentate dimensioni delle società, da un lato, e dei processi di mobilitazione politica e sociale dall'altro» (*Ivi*: 15).

Pur avendo avuto origine nel contesto europeo (risultando parte integrante del “modello europeo di società”) sistemi assicurativi pubblici sono sorti successivamente anche in altri paesi, quali Nord America, Giappone, Australia e Nuova Zelanda, assumendo, tuttavia, caratteristiche diverse a seconda della mentalità e della cultura specifica di ciascun paese. Tratto distintivo di tali modelli è stata la «consistenza economica e il campo di applicazione di gran lunga inferiore» a quello europeo, «come attestato dai tassi di copertura e di spesa» (Ferrera 1998: 7).

Il distacco maggiore dal modello assistenziale europeo è comunque riscontrabile in quello statunitense. La prima grande differenza riguarda i tempi di realizzazione. È ormai accertato, spiegano Flora e Heidenheimer (1981: 115), «che gli Stati Uniti sono stati “lenti” nello sviluppare programmi già esistenti altrove». ⁵⁹ Mentre in Europa, lo abbiamo visto, le prime importanti manifestazioni di politica sociale si erano avute già negli ultimi decenni del XIX secolo, negli USA l'assolvimento dei primi compiti sociali ed economici da parte dello Stato si ha solo a partire dagli anni Trenta, a seguito dell'attuazione della politica economica del *New Deal* di Roosevelt, quale risposta alla disoccupazione e miseria dilagante seguite alla crisi del '29. ⁶⁰ Tale politica si basava sul riconoscimento della forte «responsabilità dello Stato per l'economia e la sicurezza sociale dei suoi cittadini» (Ritter 1991: 138). Da qui l'estensione

⁵⁹ Proseguendo si legge: «Sono stati citati diversi fattori che hanno contribuito a determinare questa differenza: l'assenza del feudalesimo, un sistema politico democratico che emerse prima dello sviluppo di una vasta classe lavoratrice, un livello relativamente basso di differenziazione tra le classi sociali, un alto reddito *pro capite*» (*Ivi*: 115). Cfr. Lipset (1976).

⁶⁰ Se per tutti gli anni Venti la politica assistenziale americana era rimasta ancora circoscritta ad una ristrettissima minoranza di lavoratori, negli anni Trenta, in pieno periodo di crisi, le cose iniziarono a cambiare anche qui. Nonostante la lentezza nell'introduzione dei programmi del *welfare*, spiegano Flora e Heidenheimer (1981: 120), «il successivo sviluppo di questi ha raggiunto vaste proporzioni [...] Il *New Deal* americano ed una serie di iniziative canadesi dal 1928 all'inizio della seconda guerra mondiale non solo ampliarono il *welfare state* americano molto rapidamente, ma [...] gli diedero sia pure temporaneamente un vantaggio sui diversi paesi europei, Francia e Italia incluse».

dell'interventismo statale in materia di occupazione e di sviluppo, tramite l'elaborazione di specifici programmi di sostegno ai settori economici più in crisi. In questo contesto riceveva un notevole impulso anche il movimento sindacale, il quale vedeva rafforzato il proprio potere di contrattazione con gli imprenditori.⁶¹

Questo ritardo del *welfare* statunitense rispetto agli altri paesi europei è riconducibile principalmente a due fattori: alla diffusione di una cultura individualista, che interpretava la ricchezza e il successo come il risultato della volontà e dello spirito d'iniziativa dell'individuo, il quale doveva essere libero da qualsiasi condizionamento esterno, in *primis* da quello statale; alla presenza di una mentalità fortemente concorrenziale (si parla non a caso di "darwinismo sociale"), secondo la quale l'economia era in grado di autoregolarsi tramite la rigida selezione naturale delle capacità individuali.⁶²

Una seconda differenza rispetto al contesto europeo riguardava l'assetto istituzionale, caratterizzato negli Stati Uniti dalla presenza di un sindacato molto debole,⁶³ cui si contrapponeva una grande varietà di enti assicurativi privati altamente concorrenziali; da un'assicurazione sociale pubblica non efficiente e dominata, molto spesso, da interessi partitici; dalla mancanza di un adeguato sostegno politico allo sviluppo dello stato sociale, di una forte organizzazione politica della classe operaia e di comunità solidali e coese, fatto in parte riconducibile alla forte eterogeneità etnica e culturale statunitense.

C'è però almeno un aspetto che, al di là delle differenze, accomuna le varie esperienze nazionali di *welfare*, tra cui quella statunitense, a partire dagli anni Trenta: la «trasformazione della tradizionale assistenza ai poveri in una moderna politica del benessere» (Ritter 1991: 101):

«L'evoluzione generale dei sistemi di sicurezza sociale nel periodo tra le due guerre si manifesta

⁶¹ Lungi dal rappresentare un modello di perfetta integrazione tra le parti sociali, Ritter (1991: 138-141) evidenzia come la legge nazionale statunitense sulle relazioni industriali del 1935 sancisca solo "in teoria" gli aspetti appena elencati, perché nella pratica la riluttanza delle aziende a riconoscere uguali poteri di contrattazione ad ogni sigla sindacale e la mancanza di una dimensione collettiva di negoziazione (la stipulazione di contratti di lavoro avviene a livello di singola impresa) hanno permesso di realizzare solo parzialmente tali aspettative.

⁶² Gli studiosi del *welfare* statunitense sottolineano come il prevalere della tradizione individualista e fortemente liberale da un lato abbia favorito la nascita di un *welfare state* «meno corporativistico» di quello europeo «sia nella gestione che nell'ideologia» (Flora, Heidenheimer 1981: 169); dall'altro non abbia permesso, nonostante le aperture, la realizzazione di uno stato sociale in grado di competere con quelli dei paesi europei. Flora e Heidenheimer (*Ibidem*) ci fanno infatti notare come le spese sociali, proporzionate al Pil, siano sempre state inferiori negli USA rispetto a nazioni come Gran Bretagna, Francia, Svezia, Germania, come dimostrato dall'assenza di un sistema sanitario pubblico.

⁶³ Mentre i sindacati europei avevano un ruolo importante «nell'amministrazione dell'assicurazione sociale, [essendo] coinvolti sia come sostenitori politici, sia come partecipanti nella gestione dei programmi» la situazione è diversa in Nordamerica dove «il movimento dei sindacati non è parte dell'amministrazione dei programmi la cui messa in atto esso salutò» (Flora e Heidenheimer 1981: 169).

nella quota crescente di prodotto interno lordo destinato alle assicurazioni sociali; si rileva anche nel forte aumento dei beneficiari, nel passaggio dall'aiuto ai bisognosi all'assistenza e alla tutela del benessere, nell'integrazione delle prestazioni sociali con sussidi familiari, nell'edilizia sociale e nelle assicurazioni contro il rischio della disoccupazione, introdotte soltanto ora in misura massiccia» (*Ivi*: 106).

Nonostante questi importanti sviluppi, la realizzazione di un modello compiuto di *welfare state* viene raggiunta soltanto nel 1945, anno in cui la Gran Bretagna del laburista Attlee approva il Piano Beveridge, generalmente considerato il documento di riferimento del "moderno" stato sociale,⁶⁴ nonché il primo caso di elaborazione di un progetto organico di riordino del sistema di sicurezza sociale.⁶⁵ Il piano Beveridge, per prima cosa, si distingue dai modelli che lo avevano preceduto per l'introduzione di un criterio meno selettivo di assistenza: questa viene estesa a quasi tutti i cittadini, con l'obiettivo di creare uno schema organico di previdenza per l'intera popolazione attiva, tramite, per esempio, la concessione di assegni di sostegno alle famiglie e la nascita di un servizio sanitario nazionale.⁶⁶

Inoltre, il programma si propone di realizzare, spiega Ritter (*Ivi*: 143-144), uno «stretto collegamento tra la politica sociale ed una politica economica nazionale tendente alla piena occupazione». Questo significa che il lavoro inizia ad essere considerato un vero e proprio fattore di coesione sociale che richiede l'intervento pubblico per essere difeso, tutelato e incentivato. Tutto ciò rientra, a sua volta, di un più vasto programma di riorganizzazione sociale che prevede «il controllo sui salari e sui prezzi, l'abolizione della contrattazione collettiva libera, la statalizzazione dell'edilizia, il potenziamento e la democratizzazione dell'istruzione pubblica, [...] il controllo statale sugli investimenti e la graduale abolizione della proprietà privata dei mezzi di produzione» (*Ivi*: 144).

Questi provvedimenti sono ispirati alla nuova filosofia *welfarista* postbellica tesa a curare

⁶⁴ È curioso notare che il termine "*welfare state*" venne coniato nel 1941 dall'Arcivescovo Temple con l'intento di «caratterizzare il radicale contrasto con lo Stato di potenza e di guerra dei nazisti» (Flora, Heidenheimer 1981: 28). Nato quindi con forti venature ideologiche in pieno periodo di guerra, con la pubblicazione del rapporto Beveridge nel 1942 (attuato nel 1945) il termine è passato ad indicare il complesso di benefici sociali che i governi democratici si sarebbero impegnati a realizzare a guerra finita.

⁶⁵ La London School of Economics (LSE) rappresenta il centro nevralgico di approfondimento delle tematiche di politica sociale sin dal 1919, anno in cui Beveridge ne assunse la direzione. Come sottolineano Flora e Heidenheimer (1981: 29) «la Gran Bretagna degli anni Quaranta e Cinquanta rappresentava un'eccezione nella storia dello sviluppo del *welfare state* europeo: le concezioni intellettuali formulate originariamente dagli scienziati sociali in ambito accademico, infatti, ebbero un notevole influsso sullo sviluppo delle istituzioni di politica sociale. Particolarmente importanti furono i contributi di T. H. Marshall e R. Titmuss». Altri importanti studiosi gravitanti nell'orbita della LSE furono Tawney e Lasky. Ritter (1991: 143) sottolinea inoltre come la grande importanza assunta dal piano Beveridge abbia anche comportato un'enfaticizzazione del contributo britannico alla definizione del moderno stato sociale, «minimizzando ogni esperienza precedente». Per un approfondimento sulla storia della LSE si veda: Dahrendorf (1995); De Boni (2010).

⁶⁶ Risale al 1946 l'istituzione di un completo servizio sanitario nazionale britannico, il *National Health Service*, il quale attribuiva allo Stato la gestione diretta del sistema ospedaliero.

ogni forma di dipendenza, sia di carattere naturale (malattia, handicap, etc.), che sociale (disoccupazione, emarginazione razziale, disparità uomo-donna, etc.) (De Boni 2009: 24).

Questo modello di stato sociale, basato sui principi dell'universalità e unitarietà, richiama ben presto l'attenzione di altri paesi europei di vecchia industrializzazione. In questi casi più che alla creazione *ex novo* di moderni sistemi di sicurezza sociale, si assiste all'integrazione in quelli già presenti delle novità provenienti dal modello britannico.⁶⁷ Esemplari a riguardo i paesi scandinavi, in particolare la Svezia, dove l'universalismo egualitario e i provvedimenti per l'incremento del benessere sociale si fondono con il sistema già presente.

Già dal periodo infrabellico possono essere individuati in Europa due modelli distinti di stato sociale: quello Britannico e Scandinavo di stampo universalistico, le cui prestazioni non sono selettivamente limitate a piccoli gruppi o categorie, ma sono estese a tutti in base al principio di cittadinanza; e quello prevalente in Francia, Germania, Austria e Italia basato sul modello occupazionale e su criteri di distribuzione delle prestazioni sociali maggiormente selettivi.

Ciò che invece diventa comune a è l'adozione in ambito lavorativo di una serie di misure (lontane tanto dall'idea della lotta di classe, quanto da quella di un radicale *laissez-faire*) tese alla giuridificazione delle relazioni industriali e ad un riformismo di ampio respiro, che sappia affrontare il problema dell'occupazione, della stabilità economica e della giustizia sociale.

Accanto ai diritti civili e politici, assumono un rilievo fino ad allora impensabile i cosiddetti diritti sociali,⁶⁸ tra i quali il diritto al lavoro. A partire dal 1948, anno di approvazione da parte dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite della «Dichiarazione universale dei diritti umani», si vede le principali costituzioni nazionali (tra cui quella italiana) assumere il diritto al lavoro come principio fondativo della nuova etica e della nuova antropologia sociale. Costa (2009: 42), pur riferendosi nello specifico all'Italia, giunge alla conclusione che «se è vero che sono i diritti nel loro complesso il fondamento dell'ordine in quanto tutti necessari per il pieno compimento dell'essere umano, il loro centro di gravitazione e il principale elemento di raccordo fra persona e l'ordinamento è il lavoro», il quale diventa principio ispiratore non

⁶⁷ Flora e Heidenheimer (1981: 15-16) mettono in guardia dal non «definire il concetto di *welfare state* collegando troppo strettamente il suo significato allo spirito riformista specifico della Gran Bretagna negli anni Quaranta, caratterizzata com'era da un'insolita situazione di guerra ed austerità che creavano un elevato livello di solidarietà tra i suoi cittadini» ma interpretandolo come «risposta a processi di sviluppo fondamentali e a lungo termine [...] alle aumentate necessità ed alle crescenti domande di sicurezza socioeconomica nel contesto di un'accresciuta divisione del lavoro, dell'espansione dei mercati e della perdita da parte delle famiglie e di altre comunità delle funzioni di sicurezza». E ancora: «L'esperienza britannica non è rappresentativa dell'Europa occidentale nel suo complesso» (Ivi: 32). I moderni *welfare state* sono, infatti, una conquista precedente, risalente agli ultimi due decenni del diciannovesimo secolo.

⁶⁸ A tale proposito va ricordata la distinzione di Marshall T.H. (1949: 39) secondo il quale il Settecento è stato il secolo dei diritti civili, l'Ottocento dei diritti politici e il Novecento dei diritti sociali, definibili come «diritto universale a un reddito reale non misurato sul valore di mercato del soggetto».

solo dell'ordinamento costituzionale italiano, ma di tutti principali Stati industrializzati.

Oltre ad essere riconosciuto come attività essenziale umana, il lavoro viene assunto come principale collante tra individuo e società, in quanto “diritto-dovere” di ogni cittadino.⁶⁹ “diritto” perché è attività indispensabile alla realizzazione dell'essere umano in tutta la sua complessità; “dovere” perché il lavoro è anche manifestazione della responsabilità sociale del soggetto e di ciò che lo rende degno di rispetto e considerazione da parte degli altri.

Anche se spesso a tali formulazioni di principio non ha corrisposto la costruzione di un ordinamento legislativo stabile e adeguato (con esiti, nelle varie realtà nazionali, talvolta diversi dalle aspettative, insieme a momenti di forte crisi), l'espansione del *welfare state*, nelle sue diverse configurazioni, ha comunque significato l'affermazione di una precisa strategia politica e di un peculiare modello economico-sociale. La prima, in linea con la lezione keynesiana, si è concretizzata nella difesa del ruolo dello Stato come arbitro dei diversi interessi sociali, in vista della promozione del benessere dei cittadini, in particolare dei soggetti più deboli. Ciò ha anche favorito l'espansione dell'impresa pubblica e il processo di nazionalizzazione di interi settori industriali, come condizioni per una maggiore stabilità salariale e occupazionale dei lavoratori.

Il modello economico-sociale risponde all'idea che la politica sociale e il sistema economico debbano giungere ad una qualche forma di compromesso: le condizioni “disumane” e alienanti di lavoro, indotte dalla necessaria meccanizzazione e standardizzazione del processo produttivo fordista, devono essere compensate dalla garanzia della stabilità occupazionale (secondo l'idea di “lavoro a vita”), quindi dall'attribuzione di un preciso ruolo sociale.

L'espansione del *welfare state* risulta, quindi, conciliabile in questa fase con lo stesso sviluppo del fordismo, quale sistema economico fondato sulla progettazione di lungo periodo, sulla stabilità della forza-lavoro, sulla produzione di massa e, quindi, sul consumo di massa. In questo senso la “*golden age*” dell'economia di mercato e lo sviluppo dei sistemi di *welfare* vanno visti come due facce della stessa medaglia. Le provvidenze dirette o indirette che lo Stato emana a favore dei cittadini (sussidi di disoccupazione, assistenze di ogni genere, forme di integrazione del reddito, etc.) trovano l'appoggio delle industrie, per le quali un più elevato tenore di vita dei lavoratori avrebbe significato un sensibile aumento dei consumi. In questo senso la politica del *welfare state* diventa anche garanzia di equilibrio e stabilità sul piano

⁶⁹ Il progresso in atto negli anni '60-'70 sul piano della tutela sociale del lavoro sotto l'impulso del principio del “diritto-dovere” di lavorare, subirà una battuta d'arresto nel contesto del neoconservatorismo degli anni Novanta. La linea prevalente sarà quella dei tagli allo stato sociale, in base all'idea che avere un lavoro, quindi non essere alle dipendenze dei sussidi statali, sia una libera scelta e un atto di responsabilità individuale. Cfr. Conti, Silei (1995: 209).

delle relazioni sociali e industriali, tramite nuovi sviluppi sul piano legislativo e nuove forme di contrattazione tra lavoratori e azienda (Ritter 1991: 156-175).

Il cosiddetto periodo d'oro del *welfare state* viene raggiunto tra i primi anni Sessanta e la prima metà degli anni Settanta (con esattezza il 1973). Il contesto è favorevole sia sul piano economico che politico. La prosperità e la crescita produttiva di questi anni rendono possibile l'«intreccio tra politiche di pieno impiego e politiche sociali, l'una dipendente dall'altra» (De Boni 2009: 7), in vista di un reale miglioramento delle condizioni sociali. D'altronde le istanze di una più equa distribuzione delle risorse sono legittimate proprio dal fatto che le risorse ci sono e sono abbondanti. La congiuntura economica favorevole degli anni '50-'70 rende perciò possibile il rapporto virtuoso tra lo sviluppo delle politiche sociali e l'espansione del capitalismo di mercato.

Sul piano politico gli anni di pieno sviluppo del *welfare state* hanno visto l'ascesa di partiti - in *primis* la socialdemocrazia - i cui programmi, lontani dai principi del comunismo rivoluzionario, sono caratterizzati da un marcata impostazione riformista: prevale la convinzione che nel contesto di un'economia in forte espansione il benessere e la stabilità sociale possano essere garantiti solo dall'attuazione di riforme tese ad una più equa redistribuzione delle ricchezze.

In Europa (in particolare in Gran Bretagna, Italia, paesi scandinavi, Germania) gli anni Sessanta vedono, dunque, una «nuova e generalizzata accelerazione delle riforme sociali, che riguarda sia il profilo dei soggetti tutelati, sia il livello di copertura degli schemi assicurativi», riforme che vengono poi «ulteriormente rilanciate dai movimenti collettivi del 1968 [e che] toccano il loro apice nei primi anni Settanta» (Conti, Silei 2005: 146). La politica statale d'intervento e di sostegno alla popolazione viene, infatti, rivendicata in questi anni dagli stessi lavoratori. L'innalzamento generale del tenore di vita e, soprattutto, l'estensione dell'istruzione pubblica avevano trasformato la classe operaia in un soggetto consapevole delle proprie esigenze e dei propri diritti, non più disposto ad una passiva accettazione della propria condizione esistenziale.

Dagli Stati dell'Europa occidentale, dove il *welfare state* era nato e aveva conosciuto il suo primo sviluppo, gli schemi di protezione sociale vivono una seconda fase di espansione, «comprese quelle realtà, come gli Stati Uniti o il Giappone, tradizionalmente più restie all'idea di un'espansione dell'intervento pubblico in questo ambito[economico]» (De Boni 2009: 146).⁷⁰

⁷⁰ Nei principali paesi avanzati occidentali è dunque osservabile in questi anni un incremento sostanzioso della

Negli USA il rilancio dello stato sociale diventa uno dei cavalli di battaglia dell'amministrazione democratica capeggiata dal Presidente Kennedy, uscito vincitore dalle elezioni del 1960. Egli si fa portavoce della politica della cosiddetta "nuova frontiera", secondo la quale la crescita dell'economia statunitense deve essere pensata in stretta connessione con un più decisivo rilancio dei diritti civili e sociali. Tale progetto ha però vita breve: il coinvolgimento americano nella situazione di grave crisi internazionale culmina nel 1963 con l'uccisione, durante un attentato, dello stesso Kennedy.

In ogni caso la strada delle riforme sul piano sociale viene continuata dal successore, il Presidente Lyndon Johnson, il cui progetto politico mira, infatti, alla creazione, tramite un ambizioso piano di riforme sociali, di una "*Big Society*" ispirata ai principi del *New Deal* di Roosevelt. Al centro dei provvedimenti emanati vengono posti i problemi della povertà (tra questi spicca l'*Economic Opportunity Act*), della disoccupazione (per contrastare la quale vengono elaborati programmi di riqualificazione per il reinserimento dei disoccupati nel mercato del lavoro), e dell'estensione della copertura sanitaria ad un maggior numero di cittadini (due programmi in particolare a riguardo: il *Medicare* e il *Medicaid*).

Nonostante l'importanza di queste riforme, Conti e Silei (2005: 148) ne evidenziano, come loro principale limite, il fatto di essere state incapaci di modificare «il carattere prevalentemente privato del sistema di protezione sociale statunitense, [confermando] il ruolo residuale dello Stato nelle politiche del *welfare*», che è poi il fattore principale di distinzione del programma welfarista statunitense da quello dei paesi europei.

Alla fine degli anni Sessanta la strategia politica riformista vive un momento di crisi. Sono anni in cui in tutta Europa si diffondono crescenti aspettative di ampliamento delle politiche sociali, alle quali si aggiungono rivendicazioni di carattere politico e culturale. Conti e Silei (*Ivi*: 149) ravvisano in tutto ciò «l'emergere di nuovi "bisogni sociali" originati dal processo di impetuosa crescita economica che era seguito agli anni della ricostruzione». Le istanze di cambiamento, spesso promosse «in contrasto con le tradizionali forze di rappresentanza politica e sindacale e con dinamiche spontaneistiche o comunque col rifiuto delle forme consolidate di composizione del conflitto sociale» (*Ibidem*), generano una situazione di grande conflittualità. Tali istanze confluiscono nei movimenti del Sessantotto, in cui

spesa pubblica per fini sociali. Se misurato sulla base delle spese pubbliche rilevanti, il *welfare state* nei trent'anni successivi alla seconda guerra mondiale raggiunge livelli senza precedenti. Come risulta dallo studio comparato di Flora e Heidenheimer (1981: 11) «verso il 1975 le nazioni dell'Europa occidentale in media assegnavano quasi il 25% delle loro risorse nazionali alle spese pubbliche sociali [e] in America del Nord la quota ha superato il livello del 20%», segnando un grande passo in avanti, rispetto ai decenni precedenti, nella promozione del benessere e nell'innalzamento del tenore di vita.

riaffiorano temi ed espressioni proprie della strategia rivoluzionaria.

Nati nei *campus* universitari statunitensi come lotta in difesa della libertà e dei diritti civili, questi movimenti si diffondono in breve tempo in Europa, dove «alle istanze studentesche si saldano le rivendicazioni di carattere sociale ed economico di alcune categorie operaie» (*Ibidem*). Il cauto riformismo di sinistra, che aveva prevalso negli ultimi decenni, entra così in contrasto con una prospettiva più marcatamente rivoluzionaria. La critica investe anche il modo in cui lo stato sociale era stato pensato fino ad allora. Da questo punto di vista, afferma De Boni (2009: 9), «l'ideologia su cui si sorregge il movimento del '68, nelle sue forme più politicizzate, serve a criticare le riforme sociali per quello che non possono dare (cioè un nuovo modo di produzione e di distribuzione) e per quello che rischiano di essere, vale a dire un tentativo moderato di razionalizzazione e di prevenzione del conflitto sociale, messo in atto da un sistema di sfruttamento del lavoro e delle risorse», che riesce a nascondere dietro l'illusione di un crescente benessere le numerose contraddizioni economico-sociali ancora presenti.⁷¹

Prende campo la convinzione che il banco di prova per lo stato sociale sarebbe giunto nel momento in cui le risorse sarebbero iniziate a scarseggiare e questo non sarebbe più stato in grado di intervenire nei modi e nei volumi possibili fino ad ora, rendendo di nuovo necessaria l'introduzione di meccanismi selettivi di impiego e distribuzione delle risorse. Essendo considerato il *welfare state* un "prodotto del capitalismo", il suo sviluppo viene fatto strettamente dipendere all'andamento del sistema economico: l'inizio di una fase di stagnazione economica avrebbe comportato l'inevitabile entrata in crisi dello stato sociale.⁷²

La sfida viene aperta e di lì a poco sarebbe purtroppo esplosa.⁷³

Anche se i cambiamenti nell'organizzazione della società, dell'economia e delle relazioni industriali non sempre si sono realizzati nella forma e nei livelli auspicati dai movimenti studenteschi e operai, questo fermento generazionale è comunque servito a determinare, dice

⁷¹ Prende campo l'ipotesi di chi, come Marcuse, vede nell'abbandono della visione dialettica della società in favore di un cauto riformismo l'inizio di un processo di progressiva integrazione delle masse di lavoratori nel sistema economico dominante, fino alla comparsa di quell'uomo "unidimensionale" privo di qualsiasi capacità di critica.

⁷² Infatti, essendo il *welfare state* «un prodotto del capitalismo», Flora e Heidenheimer (1981: 47) spiegano che «se le capacità produttive e culturali del capitalismo stanno entrando in una fase di stagnazione, allora i limiti di sviluppo del *welfare state* potrebbero manifestarsi attraverso una serie di crisi».

⁷³ Affermano a tale proposito Conti e Silei (2005: 160): «Pur tra luci e ombre, all'inizio degli anni Settanta il quadro dei sistemi di protezione sociale in Europa arrivò ad essere caratterizzato da livelli di prestazioni e di tutela mai raggiunti in passato. Lo stato sociale aveva raggiunto il suo apice. La strada che si sarebbe aperta di lì a poco avrebbe visto invece la brusca interruzione di questo processo di crescita ininterrotta delle politiche del *welfare* e la messa in discussione degli stessi principi di fondo ai quali quelle politiche si erano ispirate fin dall'immediato secondo dopoguerra».

de Boni (*Ivi*: 9), un ultimo «generalizzato rilancio delle riforme sociali che ha caratterizzato i primi anni Settanta e si è interrotto soltanto quando una nuova grave crisi economica internazionale si è abbattuta sui paesi più sviluppati». Per certi aspetti, dunque:

«L'esperienza del '68 si pone come uno stimolo all'estendersi delle iniziative proprie dello stato sociale, sia per la sfida che essa pone alle forze riformatrici, indotte a limitare i rischi di propagazione dei messaggi contestativi delle sinistre estreme attraverso l'intensificazione dell'azione riformatrice, sia per l'affiorare di nuovi diritti e di nuovi bisogni che al '68 si collegano più o meno direttamente» (*Ibidem*).

Non va dimenticato che proprio agli inizi degli anni Settanta si assiste all'emanazione - in Francia, Italia, Gran Bretagna, Svezia, ma anche Stati Uniti - di numerosi atti legislativi in materia di relazioni industriali, occupazione,⁷⁴ politiche previdenziali e salariali. Il nostro «Statuto dei lavoratori» del 1970 ne è un esempio importante. Si tratta di provvedimenti che hanno permesso di raggiungere risultati relevantissimi sul piano della tutela dei diritti, soprattutto in ambito lavorativo, e sull'incremento del benessere per le famiglie.

Allo stesso tempo gli anni Settanta, che sul piano delle politiche welfariste rappresentano il momento di massimo sviluppo, sono anche gli anni in cui iniziano a manifestarsi un insieme di tensioni e difficoltà che daranno vita ad una crisi dello stato sociale che si protrarrà, sostanzialmente, fino ai giorni nostri. I principali imputati di questa crisi sono: il processo di trasformazione interna alla società - collegato soprattutto alla crisi del paradigma fordista, all'invecchiamento della popolazione, all'aumento degli standard di vita, alla diffusione dell'impiego femminile, etc. - e «una nuova grave crisi economico-finanziaria [che] avrebbe messo a dura prova le basi stesse dello stato sociale, aprendo una fase di profonda revisione ideologica e politica» (Conti, Silei 2005: 165).

Allo stesso tempo, De Boni (2009: 13) sottolinea la lentezza dei governi occidentali nel rendersi conto dei numerosi segnali di crisi che stanno emergendo e, di conseguenza, nell'affrontare le necessarie revisioni delle politiche sociali. Il mantenimento dei livelli di copertura assistenziale e previdenziale raggiunti fino ad ora diventa adesso, in un contesto di forte crisi economica - caratterizzata da forti spinte inflattive e da stagnazione sul piano produttivo - un qualcosa di eccessivamente oneroso. Le alternative diventano due: o il ricorso al debito pubblico, o l'inasprimento fiscale. Entrambe le soluzioni presentano però dei limiti evidenti oltre i quali le conseguenze politiche ed economiche potrebbero risultare disastrose.

⁷⁴ Francia e Italia sono al primo posto in questi anni per l'incisività dei loro provvedimenti. Vista l'odierna messa in discussione dell'articolo 18, ricordiamo come il principio della giusta causa nei licenziamenti individuali nasca proprio nel '68, per essere poi recepito in Italia nello «Statuto dei lavoratori» del settanta (De Boni 2009: 11).

Ecco allora che in questo clima di crescente difficoltà per il finanziamento delle politiche sociali e pubbliche in generale riprendono vigore, alla fine degli anni Settanta, «quelle forze politiche che avevano fin lì osteggiato le politiche sociali. Sul piano economico la svolta è determinata dalla crisi petrolifera, sul piano politico essa è segnata dall'ascesa al potere dei partiti e leaders che fanno della polemica contro le politiche sociali il messaggio più allettante» (Ivi: 14). Si tratta della grande svolta conservatrice e liberista iniziata da Margaret Thatcher in Gran Bretagna e da Ronald Reagan negli Stati Uniti. Ritourneremo su questi aspetti più avanti (cfr. *infra*: 117-119; 209-217).

Giunti agli anni Settanta, ma con lo sguardo rivolto agli anni successivi, possiamo dire con Conti e Silei (2005: 165), alla luce di quanto visto, che:

«Edificato faticosamente nell'arco di più decenni, l'impianto complessivo del *welfare* si reggeva tuttavia su un equilibrio sempre più precario. Il processo di trasformazione delle società occidentali - specie con riferimento all'invecchiamento della popolazione e al cambiamento dei processi di produzione di tipo fordista - e una nuova grave crisi economico-finanziaria avrebbero messo a dura prova le basi stesse dello stato sociale, aprendo una fase di profonda revisione ideologica e politica».

Per concludere rimane qui da fare un breve riferimento alla posizione estremamente critica assunta da alcuni autorevoli filosofi nei confronti del ruolo e della funzione dello stato sociale nel suo periodo di maggior sviluppo. Tra questi due in particolare: Foucault e Marcuse. Il primo descrive il *welfare state* come uno strumento di "governmentalità biopolitica" degli individui: lo Stato, promuovendo il benessere e la vita dei suoi cittadini, non ha fatto altro, in realtà, che controllarne la condotta e i modi di vivere, limitandone qualsiasi libertà d'azione. Questa visione rientra all'interno del più vasto progetto foucaultiano di analisi genealogica del potere moderno, aspetto centrale nel suo pensiero per tutti gli anni Settanta. Da ciò emerge una definizione del potere moderno come bio-potere che non si limita a dettare regole per fini coercitivi, ma che manipola l'individuo, distruggendone ogni forma di dissenso. Un potere di questo tipo «produce il reale, produce campi di oggetti e rituali di verità» (Foucault 1975: 212) entro cui si sviluppano determinate forme di vita.

Differente nell'impostazione, ma non per questo meno critica, è la posizione assunta da Herbert Marcuse. Nel suo pensiero la denuncia della società "unidimensionale" (Marcuse 1964) si accompagna alla critica di tutte le istituzioni volte a promuoverla: il *welfare state* è una di queste. Partendo dal presupposto che per il filosofo francofortese «il movimento della storia si radica in un' "eccedenza ontologica", in un desiderio che eccede sempre ogni realizzazione storica concreta» (Acchini 2008), la teoria critica si presenta, allora, come

strumento in grado di individuare e valorizzare queste eccedenze presenti in ogni momento storico, le quali vanno interpretate come momenti di rottura e di progresso che il potere politico vorrebbe, invece, eliminare e depotenziare. A questo proposito Marcuse ne *L'uomo a una dimensione* Marcuse punta l'attenzione proprio sull'esistenza di un potere di disciplinamento dei corpi, delle menti e delle vite l'esistenza che caratterizza la realtà capitalistica contemporanea. Questo potere trova giustificazione nel fatto che le "eccedenze" presenti in società, lasciate libere di agire, rischierebbero di far saltare gli equilibri su cui si basa il capitalismo, riattivando l'eterna dialettica tra dominio e libertà. La "vita totalmente amministrata" diventa allora la perfetta rappresentazione della condizione di illibertà in cui si trova l'individuo nella società capitalistica, il cui «apparato tecnico-produttivo della razionalizzazione sociale "tende a diventare totalitario nella misura in cui determina non soltanto le occupazioni, le abilità, gli atteggiamenti socialmente richiesti, ma anche i bisogni e le aspirazioni individuali"» (Simoncini 2009: 202; la cit. è di Marcuse 1964: 23). Nella "chiusura dell'universo politico" messa in atto dalla società unidimensionale - come forma di integrazione dell'individuo nel sistema capitalistico dominante tramite L'adeguamento alla logica della convenienza e dell'efficienza - lo "stato del benessere" promosso dal *welfare state* viene visto da Marcuse come «un efficiente dispositivo capace di coniugare l'innalzamento del tenore di vita individuale e il declino effettivo della libertà soggettiva» (Simoncini 2009: 206). Un dispositivo che, dietro l'illusione di un benessere generalizzato, plasma i modi di vita, le emozioni e i bisogni secondo le esigenze dettate dalla sfera economica e politica, inducendo ad un blocco della capacità critica.

L'etica del lavoro tra "mistica" e coercizione

Il successo del fordismo è in parte riconducibile all'elaborazione di una precisa ideologia del lavoro, la quale è servita a creare consenso intorno al nuovo paradigma.

In realtà il tema non è nuovo. Già con la prima rivoluzione industriale ci si era posti il problema di come far accettare ai lavoratori l'imposizione di un lavoro che si presentava deprimente, dal lato umano, e distruttivo, dal lato fisico. Il malcontento che ne poteva derivare avrebbe potuto rappresentato un forte ostacolo per lo sviluppo dell'industria. L'eliminazione di ogni manifestazione di dissenso era perciò vista come necessaria per il mantenimento degli equilibri del sistema capitalistico-industriale. Si cominciò allora a pensare alla creazione di un'ideologia *ad hoc* in grado di legittimare agli occhi dei lavoratori i nuovi metodi di lavoro

introdotti nelle fabbriche. Ciò di cui necessitava la società industriale in ascesa era il radicamento di una precisa mentalità operaia, ispirata alle virtù “puritane”, che sapesse tradursi in un vero e proprio *modus vivendi*.

«Ma come era possibile - si chiede Accornero (1994: 58) - far interiorizzare la laboriosità senza imporla, inculcarla in chi sgobbava per gli altri, rendere oltretutto proletario e laico un valore borghese e religioso?». Lo strumento di cui ci si iniziò a servire nell'Ottocento fu la propaganda che, tramite l'abile retorica della persuasione, veicolò una certa morale dell'operosità come compendio delle buone virtù.⁷⁵ L'etica del lavoro, dunque, cercò sin da subito di fare leva sull'esaltazione della fatica quale fattore edificante. Solo in questo modo si pensava fosse possibile ridurre l'avversità degli operai verso il lavoro. L'etica del lavoro, dice Bauman (2005: 20):

«È servita a politici, filosofi e predicatori come incitamento o giustificazione dei tentativi di sradicare, con le buone o con le cattive, un'abitudine considerata come il principale ostacolo all'avvento del mondo nuovo che essi intendevano costruire: la tendenza diffusa a evitare, se possibile, la presunta benedizione del lavoro in fabbrica e la docile sottomissione al ritmo di vita stabilito dal capireparto, dall'orologio e dalle macchine».

Con questa nuova prospettiva, alla fine dell'Ottocento, il lavoro iniziava ad essere considerato fondamento dell'identità individuale: all'attività professionale veniva riconosciuta l'influenza sul modo in cui il soggetto percepiva se stesso, il rapporto con gli altri, le proprie aspettative di vita e il proprio ruolo sociale. Chi non lavorava veniva considerato un “diverso”, quindi un emarginato sociale. Non importava quale fosse il lavoro svolto, l'importante era lavorare. In tale contesto i soggetti non istruiti, privi di qualche professionalità erano indotti ad accettare qualsiasi lavoro, pur di vedersi riconosciuto un qualche ruolo nella società.

Al di là dei racconti edificanti sull'elevazione morale e spirituale dell'individuo tramite il lavoro, la finalità pratica della “mistica” del lavoro è stata quella di ricondurre *ad unum* le possibilità di scelta degli individui. Alle masse dei lavoratori non veniva lasciata altra alternativa: “o lavorare o perire”.

Il lavoro veniva ad assumere due volti contrapposti: da un lato, come lavoro alienante, era lo strumento con cui l'individuo veniva subordinato all'intero sistema economico-sociale; dall'altro, tramite la retorica dell'etica del lavoro, diventava fattore strutturante dell'identità individuale e collettiva.

⁷⁵ Per approfondimenti sulla nascita e sulla funzione dell'“etica del lavoro”, o “morale dell'operosità”, come strumento legittimante del sistema economico industriale-capitalistico tra Ottocento e Novecento si veda Accornero (1980); Antrhony (1977); Briggs (1970).

In questo tentativo di eticizzazione e nobilitazione del lavoro anche la letteratura ha svolto un ruolo importante. Nel contesto italiano, per esempio, pensiamo alla funzione pedagogico-educativa del libro *Cuore* di De Amicis, i cui racconti sono serviti a veicolare una certa cultura fondata sui valori borghesi del lavoro come attività edificante.

La fabbrica è diventata in poco tempo una delle principali istituzioni della società moderna: oltre a produrre beni di ogni tipo, essa era il luogo di formazione dei «docili sudditi dello Stato moderno» e questa sua funzione permetteva di attribuire «al lavoro un'importanza forse maggiore per la sopravvivenza della società di quella, più ovvia, di strumento di produzione di ricchezza» (Bauman 2005: 37).

L'etica del lavoro non ha avuto la stessa diffusione ovunque. A dimostrazione di ciò si ha la distinzione tra la realtà europea, dove l'etica del lavoro era nata e aveva avuto grande successo, e quella Americana, dove questa era rimasta pressoché assente. Ciò è in parte spiegabile con il fatto che in America lo sviluppo industriale si era basato sin da subito su altri principi, quali la libera iniziativa privata e lo spirito d'intraprendenza. In questo contesto il lavoro veniva pragmaticamente considerato un mezzo concreto per il raggiungimento di obiettivi economicamente ben precisi, non come una “vocazione”. La differenza emergeva anche sul piano contrattuale. Mentre in Europa il lavoro era stato prevalentemente concepito nella sua forma stabile e dipendente, in America erano sempre prevalse formule contrattuali meno rigide, in linea con il forte spirito imprenditoriale.⁷⁶

Se in America l'etica del lavoro non ha mai avuto molta diffusione, nei primi decenni del Novecento inizia a manifestare i primi segni di crisi anche in Europa. L'etica del lavoro, nella sua forma ottocentesca, poggiava su basi troppo poco solide e sempre meno credibili perché potesse garantire ancora a lungo la stabilità del sistema. Le numerose trasformazioni sul piano produttivo indotte dallo *scientific management* e dal fordismo richiedono - accanto, o in sostituzione, alla semplice propaganda sul valore morale del lavoro - forme più incisive di

⁷⁶ Questi temi vengono ripresi da Sombart agli inizi del XX secolo in un saggio dal titolo *Perché negli Stati Uniti non c'è il socialismo?* (Sombart 1906). La spiegazione viene trovata nel prevalere di una mentalità economico-sociale basata sullo spirito d'iniziativa e su una visione ottimistica del mondo e del progresso. Tutto ciò, secondo Sombart, ha anche condizionato l'opinione che gli stessi operai hanno del capitalismo, portandoli a sostenere con convinzione la “missione” economica della potenza americana. Allo stesso tempo questi aspetti chiamano in causa anche il cosiddetto “spirito di frontiera” del popolo americano. Il concetto era stato formulato qualche anno prima dallo storico americano Frederick J. Turner come principio interpretativo della storia degli Stati Uniti (Turner 1893). Questa era stata concepita come storia di colonizzazione verso ovest, la quale implicava l'idea della “frontiera” non come linea di confine nazionale, rigida e invalicabile, ma come spazio aperto e disponibile, linea mobile che «continuamente si ritira aprendo nuovi orizzonti economici e umani» (Calamandrei 1959: 9), principio ideale di sviluppo, creatività e spirito di iniziativa. La “frontiera” viene recuperata da Sombart come immagine rappresentativa del processo di crescita del capitalismo americano, che assorbe in sé le contraddizioni e allarga illimitatamente le basi dell'accumulazione.

disciplina e l'introduzione di tecniche di gestione aziendale e di organizzazione del lavoro sempre più meccanizzate e spersonalizzanti⁷⁷.

Richta (1968: 99) scorge in questo processo una progressiva sottrazione dal lavoro di ciò che rimane dei «suoi valori antropologici. Il lavoro perde qualsiasi correlazione con l'individuo e con le sue capacità, i suoi bisogni e i suoi propositi particolari [...] diventa un atto di esecuzione monotono, meccanico, puramente operativo, una semplice attività astratta indipendentemente dalla forma particolare che esso possa assumere [...] semplice appendice della struttura operativa del sistema industriale, sostituibile, quindi, con elementi meccanici».

Meccanizzazione del lavoro e introduzione di rigide forme di disciplina innescano un circolo vizioso in cui la crescita del malcontento dei lavoratori rende necessari maggiori strumenti di coercizione per garantire la stabilità interna, in un processo che si autoalimenta senza sosta.

Per ridurre il malcontento operaio, senza mettere in discussione la ferrea organizzazione di fabbrica, la svolta è rappresentata dall'introduzione degli "incentivi monetari" (Roe 1984). Questi vengono descritti efficacemente da Bauman (2005: 41) come premi per «l'obbedienza e la rinuncia a qualsiasi autonomia, cercando sempre più di ottenere con la carota quel che non si era riusciti ad imporre con le prediche e il bastone». In questa nuova prospettiva - definibile come "etica del consumo" - «il lavoro non [è] più visto come la via verso l'elevazione morale, bensì come un mezzo per guadagnare di più. E questa era la sola cosa che conta» (*Ibidem*). Ciò risulta ancora più chiaro se si pensa all'importanza assunta dalla ricchezza in seguito alla diffusione del consumo di massa: la ricchezza permette l'accesso ad una grande quantità di opportunità presenti sul mercato, in base alle quali viene valutato il proprio prestigio, con forti influenze sulla formazione dell'identità. Il lavoro, a differenza di quanto fosse avvenuto nell'etica del lavoro ottocentesca, perde di nuovo centralità nell'esistenza individuale. Sul piano psicologico ciò si traduce in una passiva accettazione della frattura tra il sé - rappresentabile come insieme di aspirazioni, volizioni, abilità, capacità creative, etc. - e il proprio lavoro, che i processi di meccanizzazione e standardizzazione riducono ad un'attività sterile, slegata dal percorso formativo-creativo del soggetto.

Sempre meno legata ai valori dell'operosità e al senso di orgoglio per il proprio mestiere, il

⁷⁷ A tale riguardo Accornero (1994: 117) nota che «questa spersonalizzazione operata dal taylor-fordismo americano, tutt'uno con la semplificazione estrema del lavoro, pareva inverare le predizioni di Marx e di Simmel sul lavoro "astratto" e sul lavoro "oggettivato". Di Marx ne abbiamo già parlato (cfr. *supra*: 44-45). Per quanto riguarda Simmel il riferimento è alla *Filosofia del denaro* del 1900 nel quale l'autore sottolinea come nel sistema di fabbrica si compia la separazione tra lavoro e prodotto finale, e come la prestazione lavorativa diventi sempre più anonima e oggettiva: da una parte il prodotto finito si configura come esistenza autonoma; dall'altra il denaro viene visto come il simbolo dell'età moderna, caratterizzata da rapporti umani freddi, rigidi e dominati dal calcolo dell'utilità e del vantaggio economico.

“valore” dell’esistenza inizia ad essere “calcolato” in base a criteri di tipo prevalentemente qualitativo: l’incremento della ricchezza diventa il fondamento per l’attribuzione di un certo *status* sociale.

L’insoddisfazione in ambito lavorativo trova una qualche compensazione nelle crescenti opportunità offerte dal consumo, in linea con la convinzione, dice Bauman (2005: 41-42), che si possa «considerare il valore e la dignità dell’uomo in termini puramente monetari [...] determinando in larga misura il passaggio a una società imperniata su quest’ultima [la sfera del consumo] anziché su quella della produzione», il tutto in stretta connessione con l’affermazione di un certo individualismo. Questo, comunque, non è l’aspetto dominante del periodo in questione. Esso rappresenta una tendenza che riesce per molto tempo a convivere con la permanenza di un forte senso di appartenenza alla classe e con episodi di profonda solidarietà tra lavoratori. Ciò vale soprattutto per i paesi europei, quali Francia, Italia, Germania, Spagna, Gran Bretagna, dove la presenza di sindacati forti e di forze politiche di sinistra ha favorito il processo di coesione tra lavoratori.⁷⁸

L’espansione del consumo, come surrogato dell’alienazione lavorativa, ha prodotto due effetti contrapposti. Da una parte ha offerto alcune possibilità di emancipazione. Per esempio, l’ingresso negli anni Cinquanta nelle case del ceto medio degli elettrodomestici ha rappresentato un importante fattore di riduzione della fatica nel lavoro domestico, quindi di miglioramento della condizione della donna nel contesto familiare. Così come la radio o la televisione hanno rappresentato una rivoluzione nell’ambito dell’informazione, la quale ha permesso agli individui di venire a conoscenza dei fatti che li circondano. Per non parlare della diffusione dell’automobile che ha trasformato il modo di vivere, di viaggiare, di scoprire il mondo. Dall’altra parte, tuttavia, sono state poste le premesse per nuove forme di assoggettamento. Dietro l’illusione di una maggiore libertà per l’individuo, la spinta ossessiva al consumo ha nascosto la sua vera natura di bisogno indotto dal sistema economico dominante, che, senza strumenti di coercizione, è riuscito a far assimilare all’individuo valori e comportamenti utili alla riproduzione del sistema.

L’ideologizzazione del lavoro nei regimi autoritari

L’ideologizzazione del lavoro nel periodo fordista ha assunto contorni specifici in alcune

⁷⁸ Quelle che sono solo tendenze verso l’individualismo del periodo fordista diventeranno un aspetto consolidato a partire dagli anni Ottanta, quando i contratti e i rapporti di lavoro verranno stabiliti su base individuale e si moltiplicheranno le figure professionali non riconducibili all’interno di una classe specifica.

particolari realtà. Ciò è il riflesso della complessità e contraddittorietà del periodo, denso di fatti drammatici, di crisi economiche e finanziarie, ma anche di rapidi sviluppi, di impennate della produzione, dell'aumento del tenore di vita e della diffusione del consumo di massa. A ciò si aggiunge la comparsa di una miriade di correnti, ideologie, movimenti culturali che arricchiscono il quadro d'insieme al prezzo di una grande complessità.

Particolarmente degne di nota sono due specifiche forme di ideologizzazione del lavoro, entrambe sorte nel contesto di una società totalitaria: la prima è lo stachanovismo della Russia sovietica; la seconda è l'ideologia del "servizio del lavoro" della Germania nazista, la quale, a sua volta, si richiama ai principi del socialismo prussiano e della cosiddetta rivoluzione conservatrice.

Stachanov: l'eroe della produzione

L'ideologizzazione del lavoro ha avuto un ruolo non secondario nell'affermazione dell'economia sovietica, soprattutto a partire dalla svolta totalitaria di Stalin. Con il termine "stachanovismo" ci si riferisce alla propaganda sovietica di esaltazione delle abilità e della produttività dei lavoratori russi. In questo contesto l'organizzazione del lavoro assumeva un aspetto totalitario coinvolgendo tutto un insieme di fattori - introduzione di nuove tecnologie, migliore distribuzione del lavoro tra i vari settori produttivi, attuazione di programmi di qualificazione degli operai, ricorso a sistemi di incentivi - che sarebbero andati ad incidere sui livelli di produttività.

Il termine "stachanovismo" ha origine dal nome di Aleksej Grigor'evič Stachanov, minatore presso la miniera di Tsentralnaja-Irmino nel bacino del Donec. La sua fama è legata alla realizzazione di un'impresa straordinaria: il 31 agosto 1935 riuscì ad estrarre 102 tonnellate di carbone in un tempo di 5 ore e 45 minuti, il che significava una capacità produttiva quattordici volte superiore a quella di una normale squadra di lavoro. Tale espressione di abilità, potenza e capacità d'innovazione fu oggetto d'attenzione del governo, il quale decise di dare un grandissimo risalto all'impresa del minatore ucraino. Essa fu assunta ad esempio emblematico della straordinaria efficienza del sistema produttivo sovietico. Stachanov fu presentato come una sorta di «eroe dell'Unione Sovietica e modello da seguire per tutti i lavoratori del mondo, almeno nell'ottica dei loro dirigenti: instancabile e votato alla produzione» (Lombardozzi 2010). Il minatore ucraino divenne in breve una celebrità: accolto come membro del partito comunista nel 1936, dopo la fine della guerra mondiale cessò l'attività di minatore per entrare

nel ministero dell'industria e del carbone, fino alla designazione di deputato del soviet supremo dell'Urss.

Il motivo per cui il governo sovietico aveva deciso di dare così tanta importanza all'impresa di Stachanov trova spiegazione nelle trasformazioni del contesto sociale, politico ed economico della Russia nel primo trentennio dello scorso secolo, in particolare a partire dalla rivoluzione bolscevica dell'ottobre 1917. I rivoluzionari avevano iniziato a considerare l'industrializzazione della Russia - paese tradizionalmente agricolo ed economicamente arretrato rispetto agli altri paesi capitalistici europei - un obiettivo fondamentale da realizzare con tempestività: la creazione di un apparato industriale potente e competitivo era considerato il passo necessario da compiere per realizzare il passaggio dall'economia capitalistica a quella socialista.

Da questo punto di vista la riforma economica di Lenin del 1921, la NEP, presentandosi come una forma di compromesso transitorio tra la vecchia organizzazione capitalistica e i principi rivoluzionari socialisti, «nel tentativo di rianimare il mercato e di incentivare l'attività di imprenditori privati nell'agricoltura, nel commercio e nell'industria» (Villani, 1983: 468), determinò un rallentamento nell'affermazione del progetto rivoluzionario. Consapevole della tradizionale arretratezza del proprio paese, Lenin aveva optato per una soluzione votata più al realismo che all'utopia del comunismo *hic et nunc*. Pur condividendo con i bolscevichi l'idea che il successo del socialismo dipendesse fortemente dallo sviluppo dell'industria meccanica - capace di riorganizzare anche l'agricoltura - Lenin riteneva che il processo dovesse essere lento e graduale.⁷⁹

La morte di Lenin nel 1924 rianimò il dibattito sulle prospettive e le modalità di gestione del processo di transizione al comunismo, dibattito dal quale uscì vincitrice la linea politica di Stalin. Eliminata ogni forma di opposizione interna al partito - tanto la "sinistra" di Trockij, quanto la "destra" di Bucharin - Stalin invertì la direzione del suo predecessore e procedette alla rapida industrializzazione del paese e alla collettivizzazione della campagne, senza compromessi di alcuna sorta.

Secondo Stalin i tempi erano maturi per far uscire la Russia dalla condizione di arretratezza in cui si trovava tramite la rapida creazione di un apparato produttivo-industriale in grado di

⁷⁹ La NEP nacque come conseguenza del realismo della politica economica di Lenin, il quale aveva ben presenti i dati raccolti dalla commissione statale della pianificazione (la cosiddetta *gosplan*) - da lui istituita per studiare l'andamento dei vari settori della produzione in vista della realizzazione di un piano di industrializzazione efficiente - dai quali emergeva la necessità di una politica economica di compromesso che avrebbe dovuto provvedere allo sviluppo industriale, come fase preliminare all'affermazione della vera e propria rivoluzione socialista.

competere con le principali potenze industriali. L'inizio di questo processo fu segnato dall'attuazione del primo piano quinquennale (1928-1933) con il quale i contadini furono fatti entrare in massa nelle grandi aziende collettive, i *kolchoz*, e fu aumentato il numero dei *sovchoz*, le grandi aziende interamente gestite dallo Stato. Quest'ultimo iniziò, quindi, ad assumere il controllo diretto della produzione e dei lavoratori.

Naturalmente queste scelte ebbero ripercussioni dirette sull'organizzazione del lavoro. A questo proposito Villani (1983: 473) sottolinea come una volta «scelta la via della rapida industrializzazione, non solo bisognava imporre una rigida disciplina e incentivare una forte emulazione fra gli operai, bisognava anche estrarre dalle campagne ogni risorsa disponibile, lasciando ai contadini il minimo per sopravvivere. Era una scelta spietata che poteva trovare spiegazioni in motivazioni ideologiche, ma ancor più nella ragion di Stato».⁸⁰

Se il progetto iniziale di superamento del capitalismo e costruzione del socialismo, tramite la socializzazione dei mezzi di produzione, era stato concepito come «premessa di una più equa distribuzione della ricchezza e di una più libera realizzazione delle singole personalità in un armonico insieme» (*Ivi*: 477), con Stalin le cose andarono diversamente. L'emancipazione della classe operaia, nel senso marxiano del superamento dell'alienazione e dell'attribuzione di un senso al proprio lavoro, non trovò il terreno adeguato alla sua realizzazione. Al contrario, la nazionalizzazione dei mezzi di produzione comportò un forte accentramento del potere nelle mani dello Stato, in particolare nella stessa persona di Stalin, ostacolando di fatto l'affermazione di un processo di libera partecipazione su base democratica della classe dei lavoratori. Appare chiaro, come sostiene Villani (*Ivi*: 438), che «il socialismo come liberazione dei lavoratori oppressi non è stato costruito, mancando quelle premesse di libertà e democrazia che accompagnano l'elaborazione del concetto di socialismo nella tradizione politica occidentale».

Il piano di industrializzazione voluto da Stalin implicava profonde trasformazioni nell'organizzazione della produzione da coinvolgere la stessa popolazione e il suo modo di vivere. Tra le tante difficoltà c'era quella del reperimento di operai industriali, visto che il settore dominante era stato fino ad allora quello agricolo.⁸¹ La soluzione venne trovata nel trasferimento forzato nelle fabbriche di masse di contadini che, in seguito alla crescente meccanizzazione del settore agricolo, stavano diventando in esubero. In poco più di un decennio il numero di persone impiegate nell'industria crebbe in modo così vistoso da

⁸⁰ La rigidità della linea politica staliniana ha posto gli storici di fronte alla necessità di distinguere tra il socialismo come progetto politico e lo stalinismo come degenerazione del modello iniziale.

⁸¹ Per un approfondimento di questi aspetti si veda Romani (1981).

determinare forti squilibri nella pianificazione economica sovietica. Il numero di individui da trasferire veniva stabilito direttamente dalle fabbriche, mentre al sindacato veniva affidata solo la gestione del processo di inserimento del lavoratore nel contesto industriale. Si trattava di educarlo alla nuova disciplina di fabbrica, di trovargli un alloggio, di inserirlo nel sistema di sicurezza sociale. Tutto ciò non bastò ad impedire la diffusione di un generale senso di insoddisfazione tra i lavoratori per le nuove condizioni non solo di lavoro, ma anche di vita. Lo Stato per impedire un abbassamento del rendimento degli operai e contrastare una possibile emorragia di lavoratori dalle fabbriche ricorse ad un articolato sistema di incentivi per i più produttivi e di sanzioni per i meno meritevoli o assenteisti.

Risulta chiaro che il progetto di industrializzazione sovietico, ambizioso e totalizzante allo stesso tempo, richiedeva un sistema di propaganda capillare, in grado di convincere i lavoratori non solo ad accettare senza troppe opposizioni il duro lavoro di fabbrica, ma anche a viverlo con orgoglio e a provare un forte senso di devozione nei confronti dello Stato. La diffusione di un apparato ideologico che esaltasse le doti dei lavoratori e l'importanza del loro lavoro era forse l'arma più potente per garantire l'adesione delle masse al progetto staliniano. Stachanov con la sua impresa straordinaria, nel periodo di piena attuazione del secondo piano quinquennale (1933-1937), parve quindi incarnare la figura dell'operaio modello, simbolo dello straordinario sviluppo industriale sovietico, emblema del miracolo realizzato dai piani staliniani ed esempio da imitare per ogni lavoratore. Proprio il principio dell'emulazione divenne uno dei pilastri della propaganda sovietica. L'emulazione, spiega Villani (*Ivi*: 476), venne «spinta al massimo, creando un clima di tensione e di mobilitazione, senza cui sarebbe stato difficile sostenere lo sforzo enorme che si chiedeva ai lavoratori». Dopo l'entrata in vigore dei piani quinquennali fu direttamente il governo ad assumerne la gestione.⁸² A partire dagli inizi degli anni Trenta si assistette, inoltre, al passaggio da forme di emulazione di tipo collettivo a quelle di tipo individuale. Lo spirito di collaborazione e solidarietà tra lavoratori cedette progressivamente il posto all'iniziativa individuale e alla comparsa di singoli lavoratori d'assalto che spiccavano per straordinarie doti, abilità e forza fisica. Fu allora che, sull'onda della storica impresa di Stachanov, si diffuse lo stachanovismo come motore

⁸² Tra i vari organi istituiti per l'applicazione pratica dell'emulazione ricordiamo la "conferenza di produzione", che apriva al coinvolgimento diretto dei lavoratori nella proposta di innovazioni e di strategie produttive alternative; le "brigade d'assalto", che consistevano in gruppi di lavoratori che, prestandosi mutua assistenza, erano impegnati a superare i livelli standard di produzione e a ridurre i tempi di lavoro; infine, le "brigade d'assalto a catena", il "rimorchio sociale", il "contropiano industriale e finanziario", le "brigade rendiconto dei costi", etc. Per una più approfondita disamina delle strategie di applicazione del principio dell'emulazione nelle fabbriche si veda Romani (1981).

dell'emulazione individuale.

L'organizzazione del lavoro e l'ideologia ad essa connessa divennero dunque elementi indispensabile per la tenuta del regime sovietico, per l'equilibrio dei suoi assetti sociali e per il mantenimento del consenso delle masse. Ma anche in questo caso la ragion di stato finì per prevalere sui reali interessi e sui bisogni dei lavoratori.

Una delle principali critiche rivolte al sistema sovietico è stata avanzata da Rizzi (1939). La volontà di intraprendere la strada verso il socialismo si è rivelata essere solo un'illusione tesa a nascondere la vera realtà dei fatti: la creazione di una società fortemente burocratizzata, con un potere statale forte e centralizzato, nella quale il controllo dei mezzi di produzione è passato nelle mani dei burocrati, anziché dagli operai.

L'ideologia del lavoro nella Germania degli anni Trenta

Anche nella Germania degli anni Trenta l'esaltazione del lavoro divenne un pilastro della propaganda nazista, con lo scopo di mantenere saldo il regime.

L'ideologia del lavoro nel nazismo, tuttavia, non nasceva *ex novo*. Essa recuperava temi e suggestioni provenienti dal contesto culturale di quegli anni, in particolare da quella che viene comunemente chiamata la "rivoluzione conservatrice".⁸³ Con tale espressione si fa riferimento ad una sorta di universo culturale e ideologico le cui radici erano rintracciabili nel bisogno diffuso tra i tedeschi, dopo i disastri della prima guerra mondiale, di un cambiamento radicale, di una vera e propria rinascita. I pilastri della rivoluzione conservatrice erano principalmente due: la critica netta al liberalismo borghese, ritenuto responsabile dell'affermazione di una forma di organizzazione sociale in contrasto con il benessere del popolo; e la progettazione di una nuova Germania, in grado di recuperare e superare la potenza di un tempo.

Va anche osservato che il progetto di trasformazione di cui si stava facendo interprete la rivoluzione conservatrice, sull'onda del malessere sociale tedesco, faceva capo ad una concezione della storia decisamente anti-progressista e fortemente ancorata alle radici del passato. Proprio per questo gli storici hanno visto in questo approccio una stretta relazione con i successivi sviluppi dell'ideologia nazista.

Della rivoluzione conservatrice il nazismo sicuramente recuperava una certa filosofia eversiva che vedeva nell'avvento di una personalità autoritaria l'opportunità per ribaltare la realtà presente e dare coesione ad una generazione allo sbando e priva di identificazioni. A ciò si

⁸³ Per un approfondimento del rapporto e dei punti di contatto/opposizione tra la rivoluzione conservatrice e il nazionalsocialismo si veda lo studio di Mohler (1989).

deve aggiungere l'assimilazione di un certo nazionalismo e di una precisa definizione di popolo (*völkisch*), che si tradusse nel progetto di una forte *Volksgemeinschaft* (comunità di popolo) sulla base di uno specifico ordinamento di vita popolare.

Al di là dei punti di contatto sarebbe comunque riduttivo e fuorviante «estendere a tutta la rivoluzione conservatrice la responsabilità di ciò che è stato perpetrato dal nazismo», sebbene il nazismo stesso si sia «autoproclamato come la sua unica forma di realizzazione effettiva» (Fédier 1995: 48).

La stessa cosa valga per il richiamo del nazionalsocialismo all'ideale politico del “socialismo prussiano”, dal quale trae la critica forte e decisa del modello liberale-borghese.⁸⁴

Il nazionalsocialismo si presenta quindi, in origine, come un poliedrico contenitore di idee che avevano come comune denominatore la lotta «contro la modernità» (*Ibidem*), contro il liberalismo borghese, la cui politica aveva profondamente deluso il popolo tedesco. Una lotta che veniva portata avanti negli stessi anni dalla Russia stalinista, ma con modalità e fini decisamente diversi. Anche ammettendo che si possa parlare di una qualche forma di socialismo per il nazismo, occorre ben specificarne la differenza da quello internazionalistico di stampo marxista-leninista della Russia sovietica, il cui obiettivo era principalmente quello dell'abolizione della proprietà privata dei mezzi di produzione. Il socialismo della Germania nazista era invece di stampo nazionalistico, poiché le istanze della rivoluzione erano collegate al rafforzamento dei confini nazionali e all'adozione di una politica di potenza e di aggressione.

La grande adesione del popolo tedesco alla propaganda nazista trovava spiegazione nell'abilità del regime di essersi fatto interprete del profondo bisogno di rinnovamento e riscatto che la Germania aspettava da anni.

L'opera di ristrutturazione del mondo germanico investì in modo massiccio il lavoro. In questo ambito il progetto di trasformazione non riguardò solo il piano economico e giuridico, ma coinvolse vari aspetti della vita e della cultura: oltre al recupero di temi naturalistici, *völkish* e razziali, numerosi furono anche i richiami ad una certa “cultura della tecnica” in grado di realizzare il passaggio dalla figura del proletario sfruttato - mero strumento per l'accrescimento della ricchezza - a quella del “soldato del lavoro”, protagonista della nuova comunità di popolo. La realizzazione di tale progetto veniva però pensata entro il quadro di

⁸⁴ Un ruolo importante nella critica della concezione liberale-capitalistica del lavoro ebbero, su un fronte diverso, anche le elaborazioni della *Thule Gesellschaft*, la “lega dei lavoratori”, la quale faceva riferimento ad un socialismo specificatamente nazionale e alla formazione di un partito in grado di contrastare la socialdemocrazia sul suo stesso terreno.

una rigida struttura disciplinare (una sorta di cameratismo di stampo militare) che dal lavoro si estendeva a tutta la società.

Tutto ciò implicava la diffusione di una propaganda ideologizzante, tesa ad esaltare la fatica del lavoro come elemento edificante di un popolo che solo tramite l'operosità si sarebbe realizzato come soggetto unitario. Prendeva campo in questi anni, non a caso, il fenomeno degli *Arbeiterdichter*, i poeti lavoratori che celebravano l'eroismo del lavoro, il cameratismo degli operai nelle fabbriche e la figura dell'*Arbeiter* come "uomo nuovo", mito propagandistico del nazionalsocialismo.

Ernst Jünger nel 1932 aveva pubblicato un saggio intitolato *Der Arbeiter*,⁸⁵ in cui «la figura del perfetto lavoratore» veniva indicata come «il modo di essere dell'uomo della prossima era» (Heidegger 1933-1966: 164). La figura di riferimento era quella del *Frontsoldat*, del soldato eroico e impavido, il combattente freddo e disciplinato, che veniva sublimato da Jünger proprio nell'*Arbeiter*. L'idea del cameratismo prendeva origine da qui: i lavoratori, come soldati della nazione, dovevano considerarsi camerati, sottoposti ad una disciplina rigorosa e dura che li predisponesse a lottare e ad agire per il fine comune di una nuova Germania, pur nel rispetto dei vecchi valori tedeschi.

Il socialismo prussiano e la rivoluzione conservatrice rappresentarono quindi quell'*humus* culturale in cui politica e gestione della società iniziarono ad essere fatte convergere verso una nuova figura di uomo e una nuova "forma" di lavoratore, consapevole del proprio ruolo e con un forte sentimento di appartenenza alla comunità, il quale ispirò la propaganda nazista.

Ho usato il termine "forma" non a caso. Il termine è centrale negli autori della rivoluzione conservatrice e, più in generale, nella filosofia tedesca di ispirazione neo-kantiana e goethiana, fino principalmente a Simmel. In questo filone la "forma" come nozione descrittiva si trasforma in una vera e propria nozione normativa, utilizzata per spiegare il procedere della storia, sia naturale che sociale, come continua creazione di forme, appunto, che organizzano e strutturano l'azione umana. Viene da chiedersi da dove derivino queste forme, o meglio quale sia quel soggetto, quella realtà che, evolvendo, le crea. Negli autori della rivoluzione conservatrice, molto vicini al nazionalsocialismo, si osserva una "nazionalizzazione della forma": quest'ultima ha origine dalla nazione, dal popolo, il quale deve essere servito conformandosi alle sue stesse forme. In egual modo anche l'azione umana in società si struttura secondo l'adeguamento alle forme suddette.

⁸⁵ Il saggio è citato da Heidegger nell'allocuzione pronunciata il 25 novembre 1933 durante la cerimonia di immatricolazione degli studenti, vedi Heidegger (1933-1966: 164).

Particolarmente rappresentativo di questa visione fu Oswald Spengler. Nella sua più nota opera *Il Tramonto dell'Occidente* è presente l'idea che la storia umana sia un susseguirsi di civiltà che, alla stregua di un organismo, nascono, crescono e muoiono. La radicalizzazione della dicotomia tra cultura (*Kultur*) e civilizzazione (*Civilization*) portò Spengler a teorizzare la fine inevitabile dell'attuale forma di civiltà, quella gotico-faustiana, in cui, a suo avviso, erano ormai numerosi i segni di una imminente decadenza. Quest'ultima si presentava come ineluttabile e irreversibile, dal momento che è il Destino - quale forza inesauribile e indomabile, contro la quale non è dato fare niente, se non accettarla così com'è - a governare l'andamento della storia.

All'interno di questa interpretazione fatalistica della storia ritroviamo due aspetti fondamentali del suo pensiero: l'irrazionalismo e il tecnicismo. Il primo esprime la convinzione dell'inesistenza di alcun piano logico-razionale alla base dello sviluppo storico. Esclusa sia qualsiasi idea di progresso, sia il divenire dialettico dell'hegeliana *Aufhebung*, lo sviluppo «di cui parla Spengler è piuttosto quello dell'organismo [...] lo sviluppo organico - vissuto da ogni civiltà in maniera assolutamente indipendente, ma non di meno scandito da fasi necessariamente omologhe per tutte le civiltà in quanto "organismi" - che s'inserisce nella storia sezionale dei vari *aspetti* di una *Kultur*» (Caruso 1979: 63).

Il secondo aspetto ha a che fare con la concezione della tecnica come Destino.⁸⁶ Se da una parte la tecnica come trionfo della macchina, dell'inorganico è segno di decadenza - dal momento che le fasi di crescita si distinguono per lo sviluppo delle forme organiche - ed è fiorente in Occidente perché è «una civiltà del tramonto, dove tutto quello che è morto sostituisce le cose vive, il meccanico rimpiazza l'organico, il saper l'istinto, i risultati pratici la contemplazione» (Guerri 2004: 76), è altresì vero che essa rappresenta un destino che va accettato così come è.

Nella fase declinante di una civiltà, in cui si indebolisce la forza unificatrice e iniziano a prevalere lacerazioni e divisioni interne, la tecnica subentra come forza esogena di ricomposizione meccanica di un ordine non più ottenibile tramite movimenti endogeni. La figura di un "Cesare" moderno che dall'esterno tiene unito il popolo diventa una necessità ineluttabile. Allo stesso tempo anche il lavoro è "destinato" ad essere meccanizzato, perdendo spontaneità. All'ordine "vitale" della riproduzione del popolo si sostituisce un ordine "artificiale", in cui la disciplina da caserma si estende all'intera organizzazione della società.

⁸⁶ Guerri (2004: 76) sottolinea che «nel linguaggio del *Tramonto* la tecnica ha un valore simbolico», essendo utilizzata come criterio di interpretazione delle diverse fasi di sviluppo delle civiltà.

Spengler, considerato il massimo avversario della tecnica, in realtà finisce per esaltarla. L'interpretazione della tecnica come destino della civiltà gotico-faustiana - connessa ad una ben precisa filosofia irrazionalistico-vitalistica della storia - sancisce in realtà la sua legittimazione come esito ineluttabile della storia presente.

Il lavoro e la riforma dell'università: Martin Heidegger

Le elaborazioni provenienti dalla rivoluzione conservatrice e dal socialismo prussiano ebbero un influsso determinante agli inizi degli anni Trenta sul pensiero di uno dei più autorevoli filosofi tedeschi del Novecento, Martin Heidegger. Con lui le idee della rigenerazione della Germania, del cameratismo, della comunità di popolo fondata sul principio del lavoro, raggiunsero la loro migliore sistemazione teorica. Il contributo maggiore risiede in quell'insieme di scritti risalenti al periodo del rettorato a Friburgo (1933-34), tra i quali spicca proprio il cosiddetto *Discorso di rettorato* (7 maggio 1933), dal titolo: *L'autoaffermazione dell'università tedesca*.⁸⁷

Il testo è diventato tristemente famoso perché considerato il manifesto dell'adesione heideggeriana al nazionalsocialismo. Allo stesso tempo esso offre un angolo prospettico privilegiato dal quale osservare la nuova funzione educativa attribuita alla coppia sapere-lavoro nel contesto della Germania degli anni Trenta.

Il progetto politico di rifondazione dell'Università tedesca espresso nel discorso di insediamento al Rettorato nasceva dall'idea che Heidegger si era fatto della situazione della Germania e, in particolare, dell'università. La Germania stremata dalla prima guerra mondiale, umiliata dalle pesanti condizioni riservatele dai trattati di pace, lacerata da una crisi inflazionistica prima, finanziaria poi e, infine, economica, si trovava in una condizione a dire poco drammatica. L'università, come istituzione pubblica con scopi educativo-formativi, risentiva pesantemente di questo contesto di sbandamento e di disagio. In questo contesto, secondo Heidegger, ad essere messa in discussione era l'idea stessa dell'Università, la quale non si presentava più come «la viva sorgente di un sapere vivo» (Fédier 1995: 65). Per il neo-Rettore il sapere che non doveva essere inteso come astratta speculazione avulsa da fini

⁸⁷ Il titolo originale è *Die Selbstbehauptung der deutschen Universität*. Fédier ha avanzato la proposta di tradurre in modo più corretto con *La quadratura in se stessa dell'università in se stessa*. Per la questione della corretta traduzione si veda Fédier (1995). Degli scritti di Heidegger (1933-1966) faremo riferimento al già menzionato *Discorso di rettorato* e ad alcune allocuzioni ad esso postume, in particolare: *Il servizio del lavoro e l'Università* (20 giugno 1933); *Appello agli studenti* (3 novembre 1933); *Lo studente tedesco come lavoratore* (25 novembre 1933); *Allocuzione ai lavoratori* (22 gennaio 1934); *L'appello al servizio del lavoro* (23 gennaio 1934). Per il *Discorso di rettorato* faremo riferimento anche all'edizione a. c. di Carlo Angelino (1988).

pratici, ma come strumento formativo-educativo di uomini forti, capaci di porsi ai vertici dello Stato e di fare da guida ad un popolo alla ricerca di un nuovo ordine. L'università quindi avrebbe dovuto recuperare il ruolo di forza educatrice del popolo tedesco, al fine di «condurre quel popolo lontano da tutto ciò che lo mette (lo trattiene o lo ricaccia) nella condizione di non poter essere il popolo che, in una certa misura, esso è già» (*Ivi*: 67).⁸⁸

Questo progetto di rifondazione del processo educativo passava anche attraverso il riconoscimento della dignità assoluta del lavoro, di qualunque tipo esso fosse, nell'idea che questo potesse costituire un collante per il popolo alla ricerca della propria identità.

Il nazionalsocialismo, come sappiamo, portò alle estreme conseguenze questa idea, facendo dell'esaltazione ideologica del lavoro uno dei pilastri dello Stato totalitario, nella convinzione che esso costituisse il principio intorno al quale educare, ordinare e disciplinare il popolo tedesco.⁸⁹ In quest'opera di propaganda svolse un ruolo centrale il linguaggio, la cui forza persuasiva divenne una vera e propria arte, capace di illudere e creare grandi aspettative, che solo in seguito si sarebbero mostrate false.⁹⁰

Di certo anche Heidegger non era rimasto indifferente alla forza persuasiva della propaganda nazista,⁹¹ Nel suo progetto di riforma il lavoro, liberato da ogni caratterizzazione meramente economica, assumeva un significato filosofico pregnante, essendo collegato al concetto del *Dasein*: l'essenza del lavoro veniva messa in relazione con la determinazione dell'esistenza stessa dell'uomo sulla terra. Il suo esistere, infatti, implica un rapporto costante con l'essere, con il mondo, e quindi con tutte quelle potenze che in esso albergano: arte, Stato, natura etc. In questa prospettiva il lavoro veniva pensato come la “forma” specifica - nell'accezione già

⁸⁸ Fédier (*Ibidem*) prosegue sottolineando che «*Popolo*, in Heidegger, è un termine nel quale si riassume l'idea di una comunità integra, cioè di un'unità più coerente di ogni fattore di disintegrazione». La ricerca dell'unità del popolo è un tema centrale della riflessione heideggeriana, già emerso alla fine degli anni Venti con la manifestazione di un certo interesse verso gli *Jugendbewegungen*, i movimenti giovanili tedeschi che predicavano l'unificazione del popolo tedesco sulla base del principio dell'uguaglianza.

⁸⁹ Nel 1933 Hitler ripristinò il “primo maggio” come festa nazionale del lavoro, in un clima di esaltazione della gloriosa classe operaia. Il gesto ebbe un forte valore simbolico: significava celebrare, dice Fédier (1995: 103), «la ritrovata unità del popolo tedesco, unità ormai fondata sull'uguaglianza di rango di tutti i lavoratori».

⁹⁰ La forza persuasiva del linguaggio è ben esemplificata nel discorso con cui Robert Lay, incaricato da Hitler della direzione dell'organizzazione degli operai tedeschi dopo lo scioglimento dei sindacati, si rivolse alle masse nel giorno della sua proclamazione all'incarico: «Lavoratori! le vostre istituzioni sono sacre per noi nazionalsocialisti [...] e so bene cosa significhi lo sfruttamento da parte del capitalismo anonimo. Lavoratori! Io vi giuro che noi non soltanto salvaguarderemo tutto quello che già esiste, ma spingeremo ancora più in là la protezione del lavoratore e la difesa dei suoi diritti» (cit. in Fédier 1995: 104).

⁹¹ È lo stesso Heidegger, comunque, a sottolineare come la sua idea di nazionalsocialismo avesse «ben poco in comune con quello reale» (Ott 1988: 210). Per esempio possiamo ossevare come la riflessione heideggeriana sul lavoro e sull'organizzazione della gioventù tedesca si fosse arricchita di un significato filosofico pregnante, che andava oltre la mera adesione ai principi irrazionali, razzisti e, per noi, inammissibili del nazismo.

specificata - del rapporto dell'uomo con la realtà esterna, dal quale scaturiva uno specifico modo di esistere.⁹²

Questo nuovo approccio permetteva, inoltre, di superare il tradizionale individualismo del liberalismo borghese, ormai in crisi, individuando nel lavoro il principio guida della *Volksgemeinschaft*.

Heidegger procedette all'estensione del "servizio del lavoro"⁹³ agli studenti: questi dovevano imparare a riconoscere il valore del lavoro, e l'unico modo per farlo era avvicinarli ad esso. Il lavoro di cui Heidegger parlava era il lavoro *tout court*, in ogni sua manifestazione. La scissione tra lavoro materiale e lavoro spirituale veniva fatta cadere per lasciare spazio alla celebrazione del lavoro in ogni sua forma: anche il lavoro materiale andava in un certo senso considerato lavoro spirituale perché contiene un sapere che ha lo stesso valore di quello di qualsiasi attività intellettuale. Dice Heidegger (1933: 26):

«Il sapere non è al servizio delle professioni, ma al contrario: le professioni ottengono e custodiscono quel supremo ed essenziale sapere del popolo intorno all'intero suo esserci. Ma tale sapere a sua volta, non è la pacifica acquisizione di conoscenze intorno all'essente e ai valori in sé [...] La problematicità dell'essere in generale esige dal popolo lavoro e lotta e vincola indissolubilmente il popolo allo Stato, al quale ultimo appartengono le professioni».

La centralità del lavoro nel progetto heideggeriano era strettamente legata al capovolgimento del senso, del ruolo e della finalità del sapere scientifico. La vera essenza di quest'ultimo veniva identificata «nell'interrogante star saldi allo scoperto nel cuore dell'estrema problematicità dell'intero essente» ed era nella volontà di giungere a tale essenza che Heidegger (1933: 23) scorgeva la possibilità di «procurare al nostro popolo il suo mondo [...] cioè il suo mondo veramente spirituale».⁹⁴ In questa prospettiva il sapere degli studenti e dei docenti cessava di essere mera speculazione teorica e diventava esso stesso lavoro di

⁹² A questo proposito Zaccaria (1998) nota come la finalità del progetto heideggeriano si spinga oltre la mera edificazione di una filosofia della praxis dispensatrice di norme e di precetti etici da interiorizzare, abbracciando l'esigenza propria di ogni essere umano «del chiarimento e della comprensione di ciò che pretende per sé, senza mezze misure, il pensiero umano - ovvero: del chiarimento e della comprensione del senso dell'essere, inteso però non più come il concetto generalissimo né come un infinito mistico o una nuova divinità, ma come quell'elemento entro il quale e in virtù del quale possa essere concessa all'uomo la capacità di costruire una casa veramente umana sulla terra» (Heidegger 1933: 10-11). Il pensiero del *Dasein* cessa allora di essere una mera speculazione, ma diventa un agire teso alla comprensione di ciò che è essenziale e, in quanto tale, necessario a definire «l'originale soggiorno dell'uomo» (1933: 12), la sua collocazione nel mondo oltre qualsiasi etica e filosofia predefinita.

⁹³ Esso consisteva in un'istituzione che, sorta in seguito alla crisi del '29 e resa obbligatoria dal nazismo nel 1935, si presentava come specifica procedura di attribuzione di un impiego agli operai.

⁹⁴ Heidegger proseguiva affermando: «Il mondo spirituale di un popolo non è la sovrastruttura di una cultura, tantomeno l'arsenale in cui vengono di volta in volta conservati conoscenze e valori, che vi entrano e vi escano continuamente, ma è la potenza che scaturisce dalla più profonda conservazione delle sue forze fatte di terra e di sangue, potenza che provoca la più intima commozione e il più ampio sommovimento del suo esserci» (*Ibidem*).

rifondazione dello spirito di un popolo in base alla sua vera essenza.

L'istituzionalizzazione del servizio del lavoro come base per la nascita di una comunità organica comportò l'irreggimentazione della gioventù tedesca, la cui educazione e formazione assunse, anche in questo caso, la forma del cameratismo.⁹⁵ La vita del corpo studentesco venne sottoposta ad una rigida disciplina, la quale faceva capo a tre forme essenziali di servizio: del lavoro, delle armi e del sapere. Solo in questo modo l'abilità, la forza e il sapere individuale venivano messe a disposizione della nazione. Il modello di studente pensato da Heidegger (*Ivi*: 166) era quello di colui che «entra e si integra nel nuovo ordine dell'esistenza statale e del suo sapere popolare in un modo tale che anche lui deve assumersi la sua parte di lavoro per dar forma a questo nuovo ordine». Il lavoro dello studente viene perciò gravato della grande responsabilità di creare le condizioni per l'integrazione olistica del soggetto nella comunità *in fieri*.

Punto d'arrivo di questo percorso sarebbe stato l'identificazione del popolo con lo Stato.⁹⁶ Partendo dal presupposto che senza lavoro nessun uomo può realizzarsi secondo la sua vera essenza,⁹⁷ lo Stato, offrendo la garanzia di un posto di lavoro per tutti, avrebbe garantito ad ognuno l'integrazione nel popolo come comunità.

Concludiamo con un breve raffronto tra i due esempi appena trattati. Sia nella Germania nazista che nella Russia staliniana l'esaltazione ideologizzante del lavoro ha avuto un ruolo essenziale per il mantenimento degli equilibri. Questo perché il lavoro, considerato il cardine dell'esistenza individuale, era il tema privilegiato intorno al quale far ruotare la propaganda di adesione al regime.

A rendere particolarmente importante la costruzione di un apparato ideologico sul tema del lavoro era stata, inoltre, la rapida diffusione della grande industria, la quale necessitava di un corpo di lavoratori seri, motivati, a tal punto fieri e orgogliosi della propria occupazione da sopportare tempi e metodi di lavoro estenuanti.

⁹⁵ L'importanza dell'irreggimentazione della gioventù tedesca venne da Heidegger ribadita in una serie di articoli apparsi su varie riviste tedesche nei mesi successivi l'insediamento al rettorato: il cameratismo «impronta il singolo esponendolo a ciò che è al di là di se stesso e lo plasma, con forza, all'impronta di un genere affatto singolare di giovani leve» riconoscibili per «la fermezza dei tratti dei loro volti, la tesa chiarezza del loro sguardo determinato [...] la schiettezza del loro parlare» (Heidegger 1933-1966: 162).

⁹⁶ Heidegger (1933-1966: 158-159) definisce lo Stato come «la compagine che sveglia e che unisce, disponendosi all'interno della quale il popolo si espone a tutte le potenze che nella loro grandezza, caratterizzano l'essere degli uomini. Lo Stato *diviene* ed è, nel momento in cui fa entrare queste potenze nell'esistenza del popolo e, instaurandole, gliene impone [...] Che cosa accade, dunque, quando il popolo diventa Stato? Quelle potenze - la natura, la storia, l'arte, la tecnica, lo Stato stesso - *s'impongono* e si fanno accogliere, e nel far ciò si vedono squadrate nella propria essenza».

⁹⁷ A questo proposito è interessante la definizione heideggeriana di lavoro come «il modo in cui l'essere umano è e sostiene il suo stesso avere luogo» (Heidegger 1933-1966: 164).

Il sistema di fabbrica di quegli anni ben si conciliava con la presenza di rigide forme di irreggimentazione del lavoro. A tale proposito possono essere evidenziati alcuni punti di contatto tra la specifica organizzazione del lavoro nei regimi totalitari e il più generale sistema fordista. Il primo riguarda l'uso congiunto di premi e punizioni come incentivi al lavoro: se lavori bene, con diligenza, in modo efficiente ricevi un premio, altrimenti vieni punito. Non mancano naturalmente le differenze. Mentre nel fordismo prevaleva l'incentivo del premio di carattere materiale (premi di produzione; aumenti salariali, etc.); nei sistemi totalitari, soprattutto nel nazionalsocialismo, prevalevano le punizioni, i castighi.

Altro aspetto comune è l'importanza attribuita al fenomeno dell'emulazione. Originata dalla volontà spontanea dei lavoratori di non essere da meno nel confronto con i colleghi, l'emulazione diventa un'istituzione pensata per il mantenimento di un'elevata efficienza produttiva. Su questo piano vengono ad assumere un ruolo essenziale anche i simboli, le immagini, i linguaggi quali forme di incentivazione ideologica al lavoro. Per un vasto numero di lavoratori dell'industria alla ricerca di una propria identità sociale l'immagine dell'operaio dal volto serio e fiero che impugna, con le sue mani ruvide e sformate dalla fatica, lo strumento del lavoro ha rappresentato un modello cui ispirarsi per gran parte del Novecento.

Certo è che nella propaganda sovietica e, soprattutto, nazista a questi simboli è stata affiancata l'imposizione di una rigida disciplina di fabbrica e l'introduzione di norme "da caserma", che hanno finito per identificare la figura dell'operaio con quella del soldato militante. Si assiste pertanto all'affermazione di un perverso equilibrio tra lusinga e terrore, che impone un *modus vivendi e operandi* totalmente conforme alle regole del regime.

L'utilizzo di simboli, linguaggi, immagini come incentivi all'efficienza produttiva non è estraneo neanche al lavoro contemporaneo. Vedremo più avanti come non manchino anche qui ben studiate strategie di persuasione tese a garantire il massimo coinvolgimento del lavoratore per una maggiore resa sul lavoro. Nel film di Virzì *Tutta la vita davanti* le giovani precarie operatrici del call-center vengono messe in forte competizione tra di loro proprio dalla promessa di un premio finale, con tanto di cerimonia e pacco regalo messo a disposizione dall'azienda, per colei che si fosse mostrata più produttiva: in questo caso il confronto tra le lavoratrici si trasforma addirittura in un esame logorante e una corsa incessante verso il meglio.

La psicologia entra in fabbrica: Elton Mayo e la teoria dei gruppi

L'interesse delle scienze umane verso i problemi del lavoro e delle condizioni dei lavoratori ha origini piuttosto recenti. Per molto tempo, infatti, la psicologia generale era stata considerata una semplice branca della filosofia, priva di un riconosciuto valore scientifico. Soltanto alla fine dell'Ottocento inizia ad esserle attribuito lo status di scienza sperimentale autonoma.⁹⁸ Con l'introduzione dei principi tayloristi e dei metodi fordisti di produzione si passa con sempre maggiore frequenza all'applicazione della nascente disciplina ai problemi dell'industria. In maniera sempre più sistematica gli psicologi risultano impegnati nell'elaborazione di un rigoroso metodo di indagine scientifica dei comportamenti umani, il quale conduce alla ridefinizione della stessa natura umana.

Il contesto generale in cui tutto ciò avviene è abbastanza noto. La fabbrica sta diventando una realtà sempre più complessa e di dimensioni sempre più estese, in cui risulta difficile conciliare gli interessi e le aspettative delle diverse parti coinvolte. I casi frequenti di cattiva gestione industriale sono spesso imputabili alla presenza di amministratori conservatori e poco propensi al cambiamento.

Il principale contributo della psicologia industriale si è concretizzato in tutta una serie di esperimenti, dai quali si è poi partiti per trovare adeguate soluzioni ai problemi interni alla fabbrica, con l'intento principale di conciliare migliori condizioni di lavoro con una maggiore efficienza produttiva.⁹⁹

Le ricerche degli psicologi nei primi decenni dello scorso secolo, al di là della specificità dei metodi d'indagine e delle soluzioni elaborate, sono accomunate dalla medesima concezione meccanicistica dell'essere umano: si è convinti che, attraverso specifici strumenti, si possa regolare l'uomo alla stregua di un qualsiasi congegno meccanico.

Lo *scientific management* poggia proprio su questa premessa. Taylor, pur non avendo una specifica preparazione in ambito psicologico, può essere considerato il primo ad aver elaborato un progetto compiuto nel campo della ricerca sperimentale sui problemi

⁹⁸ La data che segna la nascita della psicologia generale come scienza sperimentale è il 1879, anno in cui William Wundt fonda, all'Università di Lipsia, il primo laboratorio dedicato allo studio scientifico del comportamento umano. Il metodo di ricerca tradizionale basato sull'introspezione viene progressivamente abbandonato per passare all'esplorazione di nuovi metodi e strumenti che consentano la misurazione delle risposte dei soggetti sotto l'azione di stimoli controllati. Cfr. Baritz (1960)

⁹⁹ La prima applicazione della psicologia sperimentale al mondo degli affari e dell'industria si ha alla fine dell'Ottocento nel campo pubblicitario. La pubblicità si sviluppa in parallelo con la "teoria degli istinti" (James, McDougall, Tead, Parker, etc.): se la condotta umana è determinata da un certo numero di istinti allora è possibile indurre gli individui all'acquisto di un certo prodotto tramite adeguate strategie che tengano conto dei risultati delle recenti analisi scientifiche sul comportamento umano. Cfr. Baritz (1960: 35-42).

dell'industria.¹⁰⁰ L'obiettivo che si prefigge è, lo abbiamo visto, di rendere massima la produttività di ogni singolo operaio attraverso un processo di totale razionalizzazione della produzione. Per fare ciò è necessario partire dall'osservazione attenta degli operai a lavoro.

L'organizzazione scientifica del lavoro si propone di raggiungere i massimi livelli di produttività attraverso pochi e semplicissimi principi regolativi di base, riassumibili nei tre punti seguenti: 1) la scelta per ogni specifica mansione degli uomini con le caratteristiche fisiche più adatte per svolgerla; 2) l'insegnamento dei gesti da compiere e del metodo migliore in cui farlo; 3) l'introduzione - in particolare a partire da Ford - di incentivi monetari, come stimoli necessari al massimo rendimento del lavoro operaio.

Quest'ultimo punto rimanda indirettamente ad un altro concetto che era stato centrale nella teoria economica ottocentesca: l'*homo oeconomicus*.¹⁰¹ Con questa espressione ci si riferiva ad un soggetto economico perfettamente razionale, che agisce sul mercato in vista della massimizzazione del proprio utile. Dietro questo concetto stava la convinzione che il guadagno, ovvero l'accumulazione di quantità sempre maggiori di denaro, fosse il principale desiderio, nonché il più potente incentivo motivazionale di ogni essere umano. Per il nascente sistema fordista l'*homo oeconomicus* va a costituire la giustificazione teorica di quell'"etica del consumo" fondata sull'idea che gli incentivi monetari rappresentino la migliore soluzione al problema del rendimento e del consenso operaio, pur nel contesto di una crescente intensità del lavoro.¹⁰²

Nello stesso tempo l'attenzione degli psicologi professionisti, oltre agli aspetti già menzionati,

¹⁰⁰ In realtà i primi passi in direzione dell'organizzazione scientifica dell'industria risalgono addirittura all'Etruria di Wedgwood e alla fonderia di Watt negli ultimi decenni del Settecento. Si tratta, tuttavia, di casi isolati che non danno vita ad uno studio sistematico sul tema. Per esso si devono attendere i programmi di Taylor agli inizi del Novecento. Cfr. Baritz (1960: 44 e sgg).

¹⁰¹ Nell'ambito specifico della teoria economica l'atto di nascita del concetto di *homo oeconomicus*, cioè di un soggetto economico che agisce in vista della massimizzazione del proprio utile, viene generalmente fatto risalire alla cosiddetta "svolta marginalista" (1871-1874), le cui principali novità rispetto alla teoria economica classica consistono nella "teoria del valore soggettivo" e nell'introduzione del concetto di "utilità marginale". I fondatori della teoria marginalista sono Carl Menger (*Principles of Economics*, 1871), William Stanley Jevons (*Theory of Political Economy*, 1871) e Léon Walras (*Éléments d'économie politique pure, ou théorie de la richesse sociale*, 1874). Per una mappatura generale delle principali concezioni di *homo oeconomicus* e delle critiche ad esso rivolte si veda Caruso (2012).

¹⁰² Il primo importante esperimento in ambito industriale risale al 1898 presso la Bethlehem Steel Company (Brown 1961: 13-14) e vede la partecipazione dello stesso Taylor. Lo scopo era di calcolare il numero massimo di carichi di ghisa sostenibili da ogni singolo lavoratore. Per la prima volta vengono messi alla prova alcuni principi che Taylor stava già elaborando nel suo *scientific management*: l'imposizione agli operai delle operazioni da fare e delle modalità con cui farle e l'attuazione di un piano di incentivi salariali, in linea con la concezione dell'*homo oeconomicus*. L'esperimento può essere considerato momento d'inizio della diffusione delle pratiche di divisione e meccanizzazione del lavoro, perfezionate poi durante il periodo fordista. Va aggiunto che le ricerche di Taylor e del suo successore Frank B. Gilbreth sono state considerate, in seguito, la base empirica di ciò che è stato poi definito l'"Analisi dei metodi e dei tempi" (Brown 1961: 16)

inizia ad estendersi anche all'analisi specifica delle condizioni ergonomiche dell'ambiente di lavoro.

Tra la ricerca psicologica e i capi dell'industria si instaura ben presto un rapporto del tutto particolare. Quest'ultimi iniziano a manifestare un certo interesse per i dati provenienti dagli accurati studi sul comportamento umano, al punto da farsi essi stessi promotori di progetti di ricerca nell'ambito della psicologia industriale, con l'obiettivo di trovare nuove opportunità per l'aumento dell'efficienza e produttività del lavoro umano.¹⁰³

Intanto la psicologia industriale compie ulteriori passi avanti. A partire dal 1920 si assiste alla nascita dei primi importanti istituti, sia pubblici che privati, per la ricerca psicologica nell'industria. Nel contesto europeo il primo istituto privato è il "National Institute of Industrial Psychology" di C. S. Myers in Gran Bretagna; mentre in ambito pubblico è l'"Industrial Fatigue Research Board", in seguito noto col nome di "Industrial Health Research Board" (Brown 1961: 16).

Ma qual è la reazione degli operai di fronte a questo proliferare di studi? L'atteggiamento è generalmente di forte avversione. Il motivo risiede principalmente nella constatazione di un certo "collaborazionismo" tra ricercatori e dirigenti industriali. Nonostante gli psicologi indichino come fine delle loro ricerche il miglioramento delle condizioni dei lavoratori, questi vedono in loro individui incaricati dalle aziende per trovare nuovi metodi di sfruttamento dei dipendenti e realizzare al meglio i propri interessi. Gli operai non capiscono perché questi studiosi, tanto vicini ai vertici aziendali, dovrebbero avere così a cuore la loro condizione, quando nessuno fino allora se ne era interessato, tanto meno i dirigenti.¹⁰⁴

Nonostante le accuse degli operai risultino eccessive, è pur vero che la posizione in cui si trova la psicologia in questi anni presenta alcuni aspetti d'ambiguità. Per uscire dal clima di

¹⁰³ Baritz (1960: 30-32), approfondendo questi aspetti, dice: «Negli Stati Uniti gli uomini d'affari e gli uomini di cultura si erano in genere guardati con reciproco sospetto. Molti dirigenti industriali erano convinti che la maggior parte degli intellettuali fossero dei radicali e volessero sovvertire il sistema economico e il modo di pensare dei lavoratori. Altri esprimevano apertamente una sorta di preoccupazione per le indagini degli scienziati, esitando ad autorizzare degli studi che potevano mettere in luce le loro deficienze e le loro insufficienze [...] La convinzione profonda che il successo è la prova del merito e della capacità - la sopravvivenza del più adatto - induceva molti dirigenti a credere di essere loro i più competenti su qualsivoglia problema che riguardasse le loro organizzazioni».

¹⁰⁴ Secondo quanto dice Baritz (1960: 29-30) i sospetti degli operai non sembrano così infondati: «A dispetto delle numerose affermazioni di sentimenti nobili e generosi, a dispetto d'ogni professione d'altruistica beneficenza, praticamente tutti i portavoce dell'industria, prima o dopo, si convertirono all'idea che, in definitiva, questo nuovo interesse volto al comportamento umano era un buon affare. [...] I dirigenti si resero conto che una più ampia comprensione del comportamento dei dipendenti si traduceva in un rafforzamento del controllo padronale, e da qui in un accrescimento dei profitti. [...] Le imprese diedero inizio alle ricerche di scienza sociale soltanto nel momento in cui si convinsero che si trattava di un modo efficiente e relativamente poco costoso di aumentare la produzione e di accrescere i profitti».

diffidenza e scetticismo in cui si trovava ancora negli anni Venti e sperare di affermarsi come disciplina ufficialmente riconosciuta, la psicologia industriale è dovuta scendere a qualche compromesso con il mondo industriale, cercando per prima cosa di mostrarsi di qualche utilità per esso. Come sostiene Baritz (1960: 85) per gli psicologi si tratta di adattare «il loro talento al compito di convincere il padronato americano che essi avevano un utile contributo da fornire, [aiutandoli] a fare denaro». Per esempio, sono numerosi i casi in cui i tests rivolti dagli psicologi ai lavoratori sono stati usati, di fatto, per selezionare i soggetti più adatti ad un determinato lavoro e aiutare le aziende a capire l'influenza dei vari fattori ambientali sul rendimento del lavoratore.

Oggetto di molte critiche è anche la concezione della natura umana sottesa a queste prime ricerche e allo *scientific management* di Taylor. Si tratta dell'idea per cui «la natura umana è dominata da certe proprietà fisse secondo le quali, in gran parte, gli uomini trovano sgradevole lavorare, sono pigri per temperamento, sono motivati esclusivamente dalla paura o dall'avidità e lavorano il meno possibile, pur volendo il massimo salario possibile» (Brown 1961: 17).¹⁰⁵ In linea con l'idea dell'*homo oeconomicus* emerge l'immagine poco edificante di un individuo come atomo sociale che antepone a qualsiasi altra cosa il denaro e la ricchezza. Lo sviluppo della grande industria, la produzione massificata dei beni e l'estensione dei mercati determinano un contesto in cui il denaro acquista il ruolo di strumento privilegiato per l'appagamento di qualsiasi bisogno umano.¹⁰⁶

Nelle ricerche degli psicologi prevale ancora un certo disinteresse per la condizione emotivo-esistenziale dei lavoratori, assoggettati ad un lavoro alienante, mortificati nelle loro abilità, privati della consapevolezza del fine per cui lavorano. Come evidenzia Brown (*Ivi*: 18) «la mente del lavoratore non era cosa che riguardasse il datore di lavoro e, a giudicare dalle apparenze, non ha destato un serio interessamento neppure nei primi psicologi industriali», nonostante iniziassero ad emergere aspetti molto più importanti del salario nel determinare il comportamento umano in fabbrica.

L'assimilazione dell'*homo laborans* (il soggetto concreto che lavora) all'*homo oeconomicus*, significa anche privilegiare un *modus vivendi* basato sulla competizione tra gli individui: il

¹⁰⁵ De Man, contrariamente a questa impostazione, ne *La gioia nel lavoro* aveva sostenuto l'idea che l'efficienza e l'attivismo dell'operaio sul lavoro dovessero essere considerati direttamente proporzionali alla stima nella quale viene tenuta la professione che egli esercita. Questo porta De Man (1927: 189) a concludere che «solo una nera servitù può arrivare a sviar l'uomo dal fare bene quello che fa. La pigritia forse non è altro che rivolta diffusa».

¹⁰⁶ Si spiega così il motivo, osserva Baritz (1960: 47), per cui nel 1940 oltre il 90% dell'industria americana avesse adottato il principio dell'incentivo salariale.

richiamo alla ricerca continua del vantaggio economico non si concilia con lo spirito di collaborazione e la solidarietà, ma presuppone che ognuno anteponga a qualsiasi altra considerazione la propria utilità personale. Tale visione giustifica, quindi, il ricorso da parte della direzione aziendale alla disciplina fondata sul sistema di ricompense o minacce.

Tale «edonismo psicologico»¹⁰⁷ (*Ivi*: 40), tuttavia, non è visto come generatore di caos, ma come fondamento di un nuovo ordine sociale: prevale l'idea che il perseguimento dell'interesse personale, come base della condotta morale, si concili automaticamente con la realizzazione del benessere dell'intera società.

Tale visione ha origini lontane. Addirittura Brown (*Ivi*: 34) afferma che «la struttura base della personalità [...] comincia a cambiare verso la metà del diciassettesimo secolo» quando con l'inizio della fase capitalistica si assiste al «sorgere dell'individualismo in campo sociale e culturale» parallelamente «all'individualismo dell'iniziativa privata in campo economico». Ma il passo più importante viene compiuto con la nascita, tramite la riflessione smithiana della seconda metà del Settecento, della nota teoria del *laissez-faire*,¹⁰⁸ la quale trova poi pieno compimento nell'utilitarismo di Bentham, con il quale, grazie alla convergenza di aspetti economici, psicologici ed etici, viene dato inizio ad un più accentuato individualismo sociale. L'affermazione dell'idea di uomo libero come conquista dell'età moderna capitalistica, infatti, viene fatta coincidere da Brown con una progressiva dispersione degli interessi collettivi, con l'allentamento dei legami solidaristici e con la crescente tendenza a pensare “per sé” senza dovere rendere conto a nessuno delle proprie azioni. Anche Richta (1968: 147) interpreta la civilizzazione industriale come un processo che ha «dissolto i legami originari di cooperazione», dando inizio ad un'inarrestabile atomizzazione della società, in cui i rapporti umani si sono fatti sempre più superficiali e inautentici. Secondo questa interpretazione il capitalismo nasce e si consolida lasciando l'individuo solo a se stesso e privandolo di quel fondamentale senso di sicurezza che si ha solo quando ci si sente parte di una comunità solidale. Brown (1961: 41) trova un'ulteriore conferma a questa deriva individualistica proprio nell'atteggiamento dei «mercanti e fabbricanti capitalisti [che] volevano essere liberi

¹⁰⁷ Questa espressione è usata con riferimento specifico alla teoria benthamiana dell'interesse personale come base del codice morale.

¹⁰⁸ Per quanto riguarda Adam Smith il discorso è un po' più complesso. A seguito della disputa (il cosiddetto “Das Adam Smith Problem”) sulla presunta cesura tra lo Smith filosofo morale della *Teoria dei sentimenti morali* e lo Smith teorico economico de *La ricchezza delle nazioni*, oggi gli studiosi sono concordi quasi all'unanimità nel ritenere che questi due aspetti del suo pensiero non siano in contraddizione tra di loro ma, anzi, che l'opera morale, centrata sul concetto di “simpatia”, sia da considerarsi presupposto fondativo della seconda. Per un approfondimento rimando a Berlanda (1982); Raffaelli (1994) e (2001); Faucci (1996); Raphael, Macfie (1976).

dalle norme e dai controlli delle corporazioni, dall'idea della condizione sociale fissa e dalle istituzioni feudali».

L'approccio cambia negli anni successivi quando gli sviluppi delle indagini psicologiche cedono il passo ad una revisione dei presupposti dati fino ad allora per scontati e ampliano gli orizzonti di ricerca per una più completa comprensione del comportamento dei lavoratori in fabbrica. Si inizia a rivolgere particolare attenzione ai fattori soggettivi (il morale, la motivazione e la gratificazione del soggetto a lavoro) nella convinzione che questi abbiano un ruolo centrale anche nell'innalzamento dei rendimenti aziendali.

Sin dalla prima rivoluzione industriale negli operai aveva prevalso un sentimento misto tra avversione ed estraneità nei confronti del proprio lavoro, concepito come antitesi di ogni piacere, umanamente ed emotivamente inteso. Sul piano pratico il lavoratore non riusciva a cogliere il senso della propria attività e il fine verso cui era orientata: questa non era che un frammento all'interno di un rigido meccanismo che non poteva essere compreso. Le nuove tecnologie, prendendo il posto del lavoro vivo umano, non facevano che aggravare la situazione, riducendo quest'ultimo a mero strumento al servizio della macchina. La fabbrica era percepita come un ambiente ostile, in cui si intrattenevano rapporti sociali deboli e freddi. A ciò si aggiungeva il malcontento per la presenza di fatiscenti agglomerati urbani in cui le condizioni di vita erano ridotte a livelli bassissimi.

Fonte primaria del disagio dei lavoratori era stata sin dall'inizio, dunque, la percezione di una certa frattura tra il lavoro e la vita nei suoi aspetti "immateriali" (pensiero, creatività, soddisfazione per il prodotto finito). Il vero problema, secondo Richta (1968: 109), risiedeva nel fatto i lavoratori non potevano più vantare un «mestiere», ma a loro era stata attribuita solo una «mansione», la quale accresceva il «senso di alienazione del lavoratore dal contenuto del proprio lavoro». È da qui che prende inizio quella generale e diffusa inquietudine, quel senso di impotenza e quella mancanza di significato che caratterizzano la vita dell'uomo moderno.

Questa frattura lavoro-vita viene acuita con l'introduzione della catena di montaggio fordista che, banalizzando ulteriormente i gesti dell'operaio, riduce il lavoro ad un'attività meccanica, odiosa e ostile, svolta solo perché fonte di sostentamento economico.¹⁰⁹

È proprio a partire dalla constatazione del crescente disagio del lavoratore in fabbrica e del

¹⁰⁹ Peter Drucker in *The new Society* approfondisce questo aspetto soffermandosi sull'impatto esercitato dalle nuove tecniche di produzione in serie sulle società già costituite da tempo: «L'ondata tecnologica della produzione in serie sta minando e facendo esplodere società e civiltà che non sono in grado di resistere alle forze nuove, che non hanno né la preparazione, né le consuetudini di vita industriale atte a smorzarne l'urto» (cit. in Brown 1961: 69).

senso di ostilità provato verso il lavoro, come conseguenza dell'accentuata razionalizzazione e parcellizzazione del lavoro nel fordismo, che il collaborazionismo tra psicologi e industriali entra in crisi. Tra gli studiosi inizia a diffondersi il dubbio che negli esperimenti compiuti fino ad allora sul lavoro e sulla produttività umana in fabbrica sia stato omesso qualcosa di importante, che l'osservazione empirica abbia cioè trascurato aspetti fondamentali per una completa comprensione del comportamento umano in fabbrica.

I presupposti teorici sui quali si era fondato il lavoro dei sociologi e degli psicologi fino ai primi due decenni del Novecento vengono rimessi in discussione, non esclusa la definizione della natura umana in quanto tale.

Ad entrare in crisi è proprio il concetto di *homo oeconomicus*. L'idea dell'individuo come soggetto perfettamente razionale, che cerca in ogni azione di massimizzare il proprio utile - inteso come mero soddisfacimento materiale dei bisogni - non pare più sufficiente a descrivere il *modus vivendi* dell'essere umano in tutta la sua complessità. Se fino ad ora gli esperimenti hanno confermato l'esistenza di determinati bisogni ai quali corrispondono specifiche azioni per essere soddisfatti, poco hanno detto sul modo in cui queste vengono compiute e sul perché, talvolta, i comportamenti sembrano non corrispondere ad una logica perfettamente razionale o, addirittura, contraddire la libera volontà individuale. Fino a questo momento ci si era limitati a definire come "irrazionali" tutti i comportamenti che non rientravano nei "normali" parametri di razionalità, senza preoccuparsi di spiegarne origini e cause.

Verso la fine degli anni Venti i ricercatori iniziano ad interessarsi proprio a questi temi. Brown (1961: 57) si esprime così in relazione al senso profondo di questo cambiamento:

«Che l'uomo abbia determinati bisogni è un fatto biologico; il modo in cui li soddisfa è un fatto sociale o culturale. Secondo il punto di vista moderno, il comportamento umano non può essere compreso esclusivamente in base alla soddisfazione o alla frustrazione degli istinti biologici perché la vita sociale genera nuovi bisogni, potenti come quelli biologici originali o anche di più».

Si diffonde la convinzione che uno studio attento dell'essere umano e dei suoi comportamenti debba coinvolgere anche l'analisi dei rapporti che l'individuo instaura con il mondo esterno, qualunque sia il contesto in cui li si considera, sia che si tratti della società in generale, sia che si tratti del più ristretto ambiente di lavoro. Il razionalismo "alla Taylor", nota Richta (1968: 156), viene «soggetto a una critica crescente che chiedeva maggiore attenzione ai fattori umani nell'industria» contro «l'iniziale avvilito dell'era dell'industrializzazione».

I principali errori che, in un riesame critico del lavoro svolto negli anni precedenti la psicologia e la sociologia industriale si attribuiscono, vengono individuati nel privilegiamento di una visione frammentata e concorrenziale della società, in cui viene meno la centralità della collaborazione sociale, e nell'assunzione di una concezione riduttiva dell'essere umano e dei suoi moventi all'azione.

A dare il via negli anni Trenta al nuovo approccio sono due antropologhe americane, Margaret Mead e Ruth Benedict, le quali mostrano, tramite i loro studi, come la natura umana non possa essere considerata un'entità fissa, con caratteristiche universali e stabili, ma un'entità flessibile, variabile e sensibile a qualsiasi influsso proveniente dall'ambiente sociale (Brown 1961: 59). Gli stessi istinti biologici - fame, sete, impulso sessuale, sonno - non possono essere descritti, in un essere razionale tanto complesso come l'uomo, come rigidi meccanismi di risposta a semplici stimoli fisiologici, ma come aspetti fortemente dipendenti dalla personalità individuale, sia nel modo in cui si presentano, sia nel modo in cui vengono soddisfatti.¹¹⁰

Il concetto stesso di normalità non viene più fondato su determinazioni fisse e universalmente valide, ma viene relativizzato e connesso strettamente al contesto culturale di riferimento.

L'idea degli uomini come massa disorganizzata e indisciplinata di individui - compendiata nella cosiddetta *rabble hypotesis*¹¹¹ del managerialismo di inizio secolo - viene adesso rifiutata perché considerata espressione di una visione limitata e fuorviante dell'essere umano.¹¹² Ad

¹¹⁰ Abraham H. Maslow, considerato il padre della psicologia umanistica (diffusasi negli USA attraverso la rivista *Journal of Humanistic Psychology*, da lui fondata nel 1964) elabora negli anni Cinquanta un articolato sistema dei bisogni umani - la cosiddetta "piramide dei bisogni" - sul quale viene costruita una delle principali teorie sui moventi dell'azione umana. Maslow (1954) individua cinque categorie di bisogni, ciascuna alla base di uno specifico comportamento umano, ordinate secondo una sequenza gerarchica: i bisogni "fisiologici", "di sicurezza", "di appartenenza", "di stima-status", e "di autorealizzazione". La soddisfazione dei bisogni avviene per gradi: si parte da quello più basso e si sale a quelli più elevati. I bisogni di ordine superiore possono perciò essere soddisfatti solo se vengono realizzati quelli di ordine inferiore.

¹¹¹ "L'ipotesi della plebaglia" era un'idea largamente diffusa nel mondo manageriale dei primi decenni dello scorso secolo, sostenuta dallo stesso Taylor. Si credeva che gli operai, privi di alcuna forma di comando, fossero soltanto una plebaglia disorganizzata di individui, ognuno teso a realizzare il proprio interesse. A questa idea corrispondeva una gestione paternalistica e autoritaria dell'azienda, nella convinzione che solo in questo modo si sarebbe potuto ottenere obbedienza ed efficienza adeguate da parte degli operai. Cfr. Bendix (1956).

¹¹² Scrive a questo proposito Brown (1961: 65): «La teoria, predominante durante il diciottesimo e diciannovesimo secolo, secondo la quale la società è composta da un'orda di individui fondamentalmente egoisti e disorganizzati - la cosiddetta *rabble hypotesis* (ipotesi della canaglia) - è del tutto erronea». Sempre in Brown il dibattito sul rapporto uomo-società viene affrontato partendo dal particolare angolo prospettico della critica rivolta da Fromm alla teoria di Freud. Quest'ultima è accusata di materialismo e biologicismo, evidenti nel continuo riferimento di Freud ai tratti biologici dell'essere umano - considerati universali e inevitabili - e nella caratterizzazione della natura umana come essenzialmente e naturalmente antisociale. L'origine di questi errori è rintracciabile, secondo Fromm, nel primo caso nel fatto di aver considerato come universalmente valide caratteristiche della personalità, che invece fanno riferimento ad un preciso contesto economico-sociale (l'industria capitalistica moderna); nel secondo nei condizionamenti

essere rifiutata è soprattutto la disciplina coercitiva utilizzata nella gestione delle relazioni saziendali, la quale aveva la sola funzione di reprimere qualsiasi comportamento spontaneo degli individui.

La questione assume anche un valore filosofico pregnante. Se, già a partire dalla tradizione filosofica seicentesca e dalla distinzione cartesiana tra *res cogitans* e *res extensa*, era stata sancita la definitiva frattura tra pensiero e corpo, adesso è proprio questa separazione che la psicologia, la sociologia e, in generale, tutta la scienza moderna intendono superare.

Nella psicologia industriale si affermano nuove modalità e nuove finalità d'indagine. L'attenzione viene spostata, a partire dagli anni Trenta, dall'individuo come atomo sociale, all'individuo come fulcro di una complessa trama di relazioni con l'esterno. Nel momento in cui le malattie psicosomatiche e, in generale, ogni forma di nevrosi iniziano ad essere definite delle "malattie sociali", le condizioni psicologiche dei lavoratori in fabbrica diventano il principale oggetto di studio. I sentimenti di ostilità, rancore, odio, paura che i lavoratori provano nei confronti dell'ambiente di lavoro vengono considerati tra le principali cause della forte incidenza di malattie da tensione nei paesi altamente industrializzati.

In contrasto con i presupposti teorici elaborati da Taylor e Frank Gilbreth, si rimette in discussione il fatto che il rendimento del lavoratore possa essere qualcosa di misurabile e regolabile scientificamente.

Nonostante le importanti ricerche di Mead e Benedict, il vero iniziatore di questo nuovo approccio in ambito sociologico e psicologico è Elton Mayo.¹¹³ Egli, più di chiunque altro, ha contribuito alla messa in discussione dell'apparato teorico dello *scientific management*, nella convinzione che «una gestione autoritaria e burocratizzata, di impronta rigidamente tayloristica, non consentisse l'ottimizzazione di obiettivi di efficienza aziendale» (Grasso 2002: 13).¹¹⁴ Lo stimolo a questa rielaborazione critica era stato fornito a Mayo dai dati

esercitati dall'ideologia industriale sulla teoria freudiana. Scrive Fromm: «Le relazioni umane come le vede Freud sono limitate alle relazioni economiche con gli altri, caratteristiche dell'individuo nella società capitalistica. Ciascuno lavora per se stesso [...] e non primariamente in relazione con gli altri [...] Gli altri individui sono sempre il mezzo per arrivare ad un fine: la soddisfazione delle brame che hanno origine di per sé nell'individuo» (*Ivi*: 63).

¹¹³ Elton Mayo nasce ad Adelaide nel 1880 e qui intraprende gli studi di psicologia. Dopo essersi recato negli USA, nel 1926 viene nominato direttore del "Department of Industrial Research" di Harvard dove rimane fino alla pensione nel 1947. Mayo va annoverato tra gli iniziatori delle *Human Relations*, un filone teorico, sorto negli anni Trenta, che si propone di analizzare gli aspetti motivazionali e relazionali influenti sul comportamento umano negli ambienti di lavoro. Tale filone si sviluppa grazie al contributo, oltre che di Mayo, di altri studiosi, quali Peter Drucker, Rensis Likert e Abraham Maslow. Per l'importanza di Mayo nell'ambito della ricerca industriale, in particolare nell'accostamento tra relazioni umane e problemi industriali, si veda Baritz (1960: 120-125).

¹¹⁴ La messa in discussione dell'impostazione fino ad allora prevalente riguarda in particolare il principio degli incentivi economici. Mayo dimostra che la base della soddisfazione nel lavoro non è di natura economica ma

provenienti da una serie di tests compiuti alla Hawthorne Works della General Electric Company di Chicago nel periodo compreso tra il 1924 e il 1927, i quali, essendo giunti a esiti inaspettati circa l'influenza dei fattori ambientali sulla performance dei dipendenti, hanno segnato un punto di rottura fondamentale nell'impostazione generale della psicologia industriale.¹¹⁵ Questa prima *tranche* di esperimenti si era proposta di studiare proprio il rapporto tra il rendimento del lavoratore e i cambiamenti delle condizioni di lavoro. Inizialmente si pensava che i tests avrebbero confermato la convinzione ormai consolidata che le condizioni fisiche e materiali del lavoro avessero un'influenza significativa sul livello di felicità e produttività dei soggetti a lavoro. Ma i dati raccolti mostrarono una realtà molto diversa. Durante i tests gli operai erano stati separati in due gruppi con medesime mansioni, ma con intensità diversa di illuminazione. L'obiettivo era di mostrare che l'alterazione dei fattori ambientali, in questo caso il grado di illuminazione, aveva un effetto diretto sul rendimento delle operazioni. I dati raccolti dettero un esito totalmente inatteso: le diverse condizioni ambientali in cui i due gruppi erano stati posti non avevano determinato alcuna differenza significativa e misurabile in termini di produzione. La reazione degli psicologi di fronte a questi risultati fu un misto di stupore e disagio: dove avevano sbagliato nel fare le previsioni?

Mayo, che fino a quel momento non aveva preso direttamente parte agli esperimenti, inizia a riflettere su questi risultati. Giunge alla conclusione che l'errore andasse cercato nell'assoluta centralità attribuita alle condizioni oggettive di lavoro nella determinazione del livello di produttività degli operai. Infatti, i dati raccolti avevano mostrato che durante l'esperimento «in un modo o nell'altro - dice Mayo (1933: 52) - quel complesso di fattori interdipendenti che è l'organismo umano aveva modificato il proprio equilibrio ed involontariamente vanificata l'intenzione dell'esperimento».

Principale conclusione dopo questa prima mandata di esperimenti (1927) è che nella determinazione del livello di produttività influiscono in modo determinate anche altri fattori, ancora da specificare.

è «collegata più all'interesse per la performance del lavoratore che alla ricompensa finanziaria» (Giacca 2002).

¹¹⁵ Per un approfondimento del contributo di Elton Mayo e dei suoi collaboratori all'esperimento, si veda Ferrarotti (1968). In generale possiamo dire che la serie di esperimenti compiuti alla Western Electric Company sono da considerarsi il più importante progetto di ricerca di scienza sociale condotto nell'industria. L'impresa costò un milione di dollari e impiegò migliaia di ore lavorative per la sua realizzazione. Il progetto finì col modificare in modo permanente la natura e la direzione del lavoro e divenne modello di riferimento per le generazioni successive di studiosi di relazioni umane e di sociologia industriale. Cfr. Baritz (1960: 105-127).

Sempre nel 1927 lo stesso Mayo dà il via alla seconda *tranche* di esperimenti. Viene introdotto un nuovo metodo d'indagine, quello della programmazione delle interviste, le quali si protraggono fino al '32 con effetti importanti sugli sviluppi della psicologia industriale, sia sul piano metodologico, che su quello teorico.

Dalle interviste emerge in modo sempre più chiaro che il fattore "occulto" di cui siamo alla ricerca può essere rintracciato nel livello di soddisfazione degli operai a lavoro. I dati raccolti evidenziano, infatti, l'esistenza di uno stretto collegamento tra il rendimento operaio e la presenza di fattori che esercitano una qualche influenza sulla sfera "emotiva" dell'individuo.

A questo proposito l'attenzione viene rivolta, in primo luogo, alle modalità di organizzazione interna delle industrie, nel riconoscimento dell'importante influsso esercitato da una leadership di tipo prevalentemente paternalistico. Nelle ricerche precedenti non si era tenuto minimamente conto del fatto che il coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'elaborazione dei metodi e dei programmi potesse giocare un ruolo fondamentale sul piano dell'efficienza e della produttività. Sempre più centrale diventa, spiega Grasso (2002: 128), la rivalutazione del «fattore umano quale elemento imprescindibile delle dinamiche organizzative» e delle «relazioni sociali di tipo informale. L'informalità della gestione organizzativa diventa dunque una sorta di lubrificante capace di rendere più elastica la rigidità del taylorismo».

All'interno di questa nuova prospettiva anche il concetto di produttività viene problematizzato. Questa inizia ad essere interpretata come una «funzione della motivazione, o atteggiamento, verso il lavoro», in un contesto in cui «la motivazione è in funzione del morale [...] e il morale è in funzione del tipo di solidarietà e dei legami prevalenti nel seno del piccolo gruppo spontaneo» (Ferrarotti 1949-60: 60, cit. in Acquaviva 1969: X) che nasce nel contesto di fabbrica, quale realtà non soltanto tecnica ma anche, e soprattutto, sociale. Non sono, dunque, le condizioni oggettive di lavoro a fare principalmente la differenza nel diverso livello della produttività, ma gli aspetti psicologici concernenti la soddisfazione per l'attività svolta e la considerazione ricevuta all'interno dell'ambiente di lavoro. Ciò che i lavoratori sembrano maggiormente ricercare è il collegamento tra il proprio lavoro e il prodotto finale come unica via di uscita dalla monotonia e ripetitività di una giornata lavorativa segnata dalla rigida scansione meccanica.¹¹⁶

¹¹⁶ Walker e Guest (1952), ritornando su questo tema, si concentrano sull'analisi del grado di "attenzione mentale" richiesta dalle diverse mansioni svolte all'interno della fabbrica, individuandone tre principali categorie: *a*) attività totalmente automatiche e ripetitive, dove l'attenzione richiesta è scarsa; *b*) attività complesse, ad alto livello di specializzazione, che richiedono un elevato grado di attenzione da parte di chi le esegue; *c*) infine attività a metà strada tra le prime due, che richiedono un'«attenzione mentale di superficie» (*Ivi*: 216). Quest'ultime sono quelle che predispongono maggiormente alla noia e alla monotonia, non

La soddisfazione, come fattore di variazione dei livelli produttivi, è collegata, a sua volta, al senso di fiducia, alla collaborazione, alla partecipazione e all'interesse per la mansione svolta. Tramite la rivalutazione di questi elementi si creano le condizioni affinché il lavoratore possa tornare a dare ascolto ai propri sentimenti e alle proprie emozioni, dopo la totale alienazione indotta dallo *scientific management*.¹¹⁷

La cifra distintiva dell'organizzazione del lavoro nella fabbrica fordista era individuabile proprio nella «spersonalizzazione, ovvero, nell'aumento nel singolo operaio di un senso di anonimato in seno alla gran massa dei suoi colleghi di lavoro» (Walker e Guest 1952: 222).¹¹⁸

Il fatto di svolgere una mansione per la quale non serve una preparazione o una abilità particolare porta l'operaio ad essere "intercambiabile", cioè sostituibile in qualsiasi momento da qualsiasi altro operaio, senza che venga percepita alcuna differenza. Il sentirsi "anonimi" procura un forte senso di irritazione, malessere, risentimento e, in generale, di insoddisfazione verso la propria occupazione. Secondo Walker e Guest (*Ibidem*) il fattore soggettivo della spersonalizzazione ha un ruolo determinante proprio perché contrasta la vera aspirazione dell'operaio, che non è quella di «ottenere una mansione produttiva leggermente migliore» ma di «occupare il posto [...] dove possa essere riconosciuto, ed egli stesso riconoscersi, come individuo».

La ricerca psicologica e sociologica a partire dagli anni Trenta si indirizza, quindi, verso lo studio dell'uomo in tutta la sua interezza e complessità. Una complessità che investe tanto la sfera dell'emotività e della soddisfazione personale, quanto l'ambito delle relazioni sociali.

essendo né particolarmente interessanti, visto richiedono un livello molto basso di abilità e un coinvolgimento superficiale delle facoltà mentali, né così elementari e automatiche da poter lasciare la mente libera di «sognare ad occhi aperti» (*Ibidem*).

¹¹⁷ Ferrarotti (1968: 98-99, cit. in Acquaviva 1969: IX-X) riconosce a Mayo il merito di avere intuito che «l'ambiente sociale del lavoro dovesse essere il vero responsabile della distorsione tra le variabili in esame». La vera novità degli esperimenti condotti tra il 1927 e il 1932 consiste principalmente, continua Ferrarotti (*Ibidem*), nell'aver «creato un nuovo ambiente sociale di lavoro. Il fatto di essere oggetto di esperimento, e quindi di particolare attenzione per cinque anni, aveva stimolato nelle sei operaie un atteggiamento di gruppo che in termini post-sperimentali venne poi chiamato "alto morale"» (1968: 98-99). Le sei operaie sono le protagoniste dell'esperimento qui trattato. I risultati da esso raggiunto mostrano come le variazioni di produttività delle lavoratrici fossero state poco influenzate dalle condizioni oggettive di lavoro, mentre lo fossero state molto dall'aumento del loro coinvolgimento attivo. Grazie alla comunicazione con i ricercatori le lavoratrici si erano infatti sentite investite di maggiori responsabilità nei confronti della loro performance e di quella dell'intero gruppo. Cfr. Mayo (1933: 51-67).

¹¹⁸ Walker e Guest (*Ivi*: 217) sostengono che «i metodi della produzione di massa influiscono sul lavoratore in due modi: direttamente, tramite il contenuto immediato del suo lavoro quotidiano; indirettamente, modellando e modificando la struttura sociale della società interna dello stabilimento in cui egli trascorre le sue ore lavorative». I due autori proseguono elencando i cinque aspetti dell'organizzazione sociale della fabbrica che risultano maggiormente influenzati dalle tecniche della produzione di massa: «1) Le dimensioni e la funzione dei gruppi di lavoro; 2) la qualità e quantità di interazione tra gli operai; 3) le relazioni funzionali tra capo e operaio, e il tipo di interazione sociale informale che ha luogo tra loro; 4) la struttura salariale; 5) il carattere del sistema di promozioni e trasferimenti» (*Ibidem*).

L'odio verso il proprio lavoro e il senso di costrizione che lo accompagna incidono, infatti, anche sul processo di disorganizzazione e dispersione sociale tramite la rottura del legame armonico tra individuo, lavoro e ruolo sociale. Nel frattempo il rapido sviluppo tecnologico non fa che acuire questo processo di logoramento. Si crea una situazione in cui non solo l'individuo, ma tutta la società si trovano nella difficoltà di stare al passo con un processo di trasformazione che procede a ritmi sempre più estenuanti.

Con Mayo i fondamenti delle già menzionate *rabble hypothesis* crollano definitivamente. Distaccandosi dall'approccio individualistico di queste teorie, egli approfondisce un aspetto ritenuto fondamentale per lo studio del comportamento umano in fabbrica: la nascita dei gruppi di lavoratori, sia formali (costituiti dall'azienda), sia informali (costituiti spontaneamente dai lavoratori aventi gli stessi interessi). Da questo momento in poi i suoi esperimenti prendono una direzione ben precisa: lo studio dei gruppi di lavoro, dei loro effetti sullo svolgimento dell'attività lavorativa e sui membri che ne fanno parte.

Il gruppo è importante nella misura in cui mostra di esercitare un forte condizionamento sul comportamento del soggetto a lavoro: l'individuo non agisce nello stesso modo se preso isolatamente o se considerato all'interno del gruppo di riferimento. In quest'ultimo caso il lavoratore si trova inserito in una trama di relazioni che influiscono enormemente sul suo atteggiamento e sul suo rapporto con l'ambiente di lavoro. D'altronde, osserva Mayo (1933: 98), «le persone che costituiscono il reparto di una fabbrica non sono soltanto individui: essi formano un gruppo all'interno del quale gli individui hanno sviluppato certe abitudini nei rapporti che essi hanno gli uni con gli altri, con i superiori, con il lavoro e con la linea di condotta della compagnia».

L'appartenenza ad un gruppo viene altresì presentata come una sorta di necessità umana: essa consente di superare il senso di debolezza, paura, precarietà, vuoto esistenziale e malessere lavorativo generato dall'individualismo della società industriale. Il gruppo serve a dare sicurezza, a stimolare la fiducia reciproca tra le parti, ad alimentare il senso di partecipazione e l'interesse per il lavoro svolto e per i suoi risultati. Mayo è stato il primo a rilevare la presenza di gruppi informali la cui costituzione, spiega Grasso (2002: 13-14), si presenta come «la naturale reazione dei lavoratori ad un'organizzazione scientifica del lavoro», dalla quale sviluppano «una propria politica e un proprio conformismo».¹¹⁹

La spontaneità con la quale molto spesso si formano i gruppi porta i lavoratori a non rendersi

¹¹⁹ Nel caso delle sei operaie della Hawthorne (cfr. *supra*: 92, nota n. 117), per esempio, il loro maggiore rendimento riscontrato durante l'esperimento è imputabile proprio al fatto di essersi costituite come gruppo. Cfr. Richardson, Walker (1978).

neanche conto della loro esistenza: se chiamati ad esprimersi sui fattori che influiscono sul loro grado di soddisfazione, il gruppo di lavoro non viene quasi mai menzionato. Il gruppo non impone una regola precisa, quindi ben percepibile, ma crea un ambiente di collaborazione di cui spesso non si ha neanche consapevolezza. Ciò è evidenziato anche da Walker e Guest (1952: 126), i quali affermano che nessun lavoratore durante gli esperimenti «era conscio di questi vantaggi al punto di indicarli come ragioni principali di gradimento della mansione. Piuttosto, essi li consideravano dei dati di fatto. Tuttavia, quando gli operai si trovavano a lavorare isolati si esprimevano vibratamente contro la loro situazione di impossibilità di avere un contatto sociale».¹²⁰

Oltre ai gruppi di lavoro troviamo anche organizzazioni o associazioni di lavoro. Tutto ciò è l'ulteriore conferma che il lavoro è un'attività sociale e che il lavoratore è un soggetto «i cui atteggiamenti e la cui efficienza sono condizionati da esigenze sociali imposte sia dall'interno che dall'esterno della fabbrica» (Giacca 2002). La cosa importante da sottolineare è che «da una condizione di disperazione e di isolamento il singolo lavoratore era passato, con l'entrare a fare parte delle associazioni di lavoro, alla consapevolezza dei suoi diritti e alla fiducia nella capacità di realizzarli», al punto di «obbligare gli industriali a riconoscere il loro valore di uomini» (Baritz 1960: 23). Infatti:

«Via via che la situazione si faceva più confusa in seguito all'aumento della burocratizzazione, della specializzazione e della separazione tra proprietà e direzione, il dirigente si trovò ad affrontare l'accrescimento ed il consolidamento delle associazioni operaie, ed una legislazione che giunse infine a rendersi conto del fatto dell'esistenza e quindi anche della forza dei sindacati operai. Un'oscura crescente coscienza delle implicazioni contenute in questi sviluppi spinse alcune delle più avvertite direzioni aziendali a tener conto nei loro calcoli della macchina umana» (*Ivi*: 27).

Gli industriali iniziano a rendersi conto che il proprio ingegno e la propria personalità carismatica non sono sufficienti a garantire il successo dell'azienda in un mercato sempre più competitivo, ma «che occorre anche essere in grado di capire il mondo di persone vive compreso nella sua fabbrica» (*Ibidem*). Mentre il dirigente industriale del XIX secolo non riconosceva, o semplicemente ignorava, «le ostinate ideosincrasie della macchina umana» (*Ivi*: 13-14), da cui sorgeva il pregiudizio di una gestione paternalistica dell'industria, il dirigente del XX secolo è costretto ad abbandonare questa posizione perché controproducente agli stessi interessi dell'azienda. Questa, assumendo dimensioni sempre più vaste, ha sempre

¹²⁰ Queste osservazioni trovano conferma anche in alcune testimonianze che de Man aveva raccolto tra gli operai. Riporto di seguito alcuni passaggi significativi a riguardo: «La monotonia e la noia vengono spesso represses dal cameratismo e dall'aiuto reciproco [...] e ben più insopportabile sarebbe stato il lavoro senza il buon cameratismo e la solidarietà che regnavano nel laboratorio» (de Man 1927: 16-17).

più bisogno di un sistema di relazioni fondate sulla cooperazione e collaborazione.

D'altronde gli esperimenti compiuti nelle aziende hanno messo in evidenza proprio questo: «la sensazione di coesione e la stima di sé sono più importanti di qualsiasi miglioramento nell'ambiente di lavoro» (Giacca 2002) ed hanno un'influenza primaria sull'efficienza del processo produttivo, quindi sul livello dei profitti. Il diffuso malessere dei lavoratori, l'alta percentuale di avvicendamento di forza lavoro nelle aziende, la rilevazione di comportamenti ossessivi tra gli operai sono quindi interpretate come il segno di un certo «disadattamento sociale» (Mayo 1933: 98) all'interno della fabbrica. Da qui si capisce l'insistenza dei moderni dirigenti nel «servirsi - dice Baritz (1960: 27) - di scienze così esoteriche come la psicologia, la sociologia, e l'antropologia»¹²¹ per migliorare le prestazioni generali dell'industria.

Gli effetti della cattiva gestione dei rapporti aziendali riflettono, in un certo senso, il malfunzionamento e la frammentazione della società in generale. Secondo Mayo (1943:108), infatti:

«Si ha disorganizzazione sociale quando i costumi codificati cessano di esercitare un controllo sui membri del gruppo. [...] Quando l'organizzazione sociale si disintegra i singoli sono spesso incapaci di formulare da sé degli atteggiamenti e delle abitudini che la sostituiscano. Molti di noi sono propensi a pensare che la pretesa "nuova libertà" di azione e di pensiero, che l'individuo possiede nella società moderna, sia un guadagno netto. Un tal modo di pensare trascura due fatti: in primo luogo, che una diminuzione del controllo sociale richiede il raggiungimento di un intelligente autocontrollo, e in secondo luogo, che qualsiasi movimento in direzione di quella cosiddetta libertà sottrae all'individuo una certa somma di comprensione e di appoggio da parte della società, di cui normalmente non può fare a meno».

Mayo è consapevole di recuperare un tema che Durkheim aveva già trattato circa quarant'anni prima, laddove aveva parlato della differenza tra le società di piccole dimensioni e le grandi civiltà industriali moderne. Le prime venivano presentate come realtà caratterizzate da armonia ed equilibrio, in cui l'individuo risultava perfettamente integrato e la sua libertà connessa all'interesse generale. Ognuno poteva prevedere la propria condizione futura e godeva del riconoscimento di un preciso ruolo sociale. I costumi, le tradizioni, le abitudini rappresentavano i punti fermi di un percorso di crescita che vedeva l'individuo integrarsi perfettamente nella comunità d'origine, secondo un sentimento di sincera solidarietà.

La situazione cambia, secondo Durkheim, nelle moderne società industriali. Principale imputato delle trasformazioni in esse presenti è il rapido sviluppo tecnologico che, facendo

¹²¹ Baritz (*Ivi*: 30) prosegue dicendo: «Gli psicologi, e poi anche i sociologi e gli antropologi sapevano probabilmente ciò che si doveva fare. Se il mondo dei dirigenti si fosse potuto servire delle conoscenze e delle tecniche di tali specialisti nuove possibilità di controllo si sarebbero aperte per gli industriali».

crollare il ruolo della tradizione come collante sociale, trascina l'individuo in un movimento incessante di cambiamento, ostacolandone qualsiasi possibilità di uno sviluppo ordinato. La vita diventa un processo inarrestabile di trasformazione che non vede mai fine, un operare incessante dove il raggiungimento di una condizione di felicità diventa qualcosa di inafferrabile, una meta posta sempre al di là del punto raggiunto al presente. Questa corsa è causa di ciò che Durkheim chiamava anomia: uno stato di tensione e smarrimento che caratterizza l'esistenza individuale in una società che si mostra incapace di proporre norme e valori sociali condivisi. L'individuo si trova nella difficoltà di dare ordine ai propri desideri, con conseguente senso di angoscia, indecisione e frustrazione.

Questa situazione trova un riflesso anche all'interno della fabbrica. Da questo punto di vista la disumanizzazione del processo lavorativo può riferirsi al fatto che «il singolo operaio non ha una chiara idea della finalità unitaria che lega la sua attività lavorativa agli sforzi produttivi collettivi della società» (Giddens 1971: 371). In questo caso la posizione di Durkheim entra in contrasto con quella di Marx. Mentre quest'ultimo riconduceva l'alienazione agli effetti della parcellizzazione della divisione del lavoro, motivo per cui il rimedio era visto nell'annullamento della divisione del lavoro e della divisione della società in classi tramite la riorganizzazione rivoluzionaria della società; Durkheim collegava la disumanizzazione alla posizione morale anomica dell'operaio, alla quale trovava un rimedio nell'acquisizione da parte di quest'ultimo della «consapevolezza morale dell'importanza sociale che il suo ruolo particolare riveste all'interno della divisione del lavoro» (Giddens, 1971: 371). L'accettazione «morale» della propria attività - intesa come «quella di un essere intelligente [con] una finalità di cui egli è consapevole» (Durkheim 1893: 364, cit. in Giddens 1971: 371) - e del proprio ruolo nella divisione del lavoro diventa prerequisito per l'acquisizione di un alto grado di autonomia.

Negli anni in cui si sviluppano le ricerche di Mayo, anche altri autori si soffermano sul tema della disintegrazione sociale come problema diffuso delle moderne società industriali: tra questi, per citare i più noti, Plant (1937), Halbwachs (1930), Cavan (1928), Tawney (1927), ai quali lo stesso Mayo non manca di fare costantemente riferimento.

Anche nel loro caso al centro della critica c'è il fatto che le scienze umane hanno per molto tempo adottato una prospettiva eccessivamente economicistica, che ha finito per restituire una visione riduttivamente meccanicistica dell'essere umano. Il problema, prendendo a prestito le parole di Mayo (1943: 114), può essere riassunto nel seguente modo:

«Come i nostri studi politici ed economici degli ultimi due secoli hanno preso in considerazione soltanto le funzioni economiche della vita, così noi, nel nostro effettivo modo di vivere, abbiamo inavvertitamente permesso che la ricerca del progresso economico ci conducesse ad una situazione di estesa disintegrazione sociale. [...] È probabile che il lavoro dell'uomo rappresenti la sua funzione più importante nella società, ma, se gli manca un qualche contesto sociale bene integrato in cui inserire la vita, egli non riesce neppure ad attribuire un valore al proprio lavoro».

Per uscire da questa *empasse* ciò che Mayo propone è l'estensione alla società degli stessi principi di collaborazione che egli aveva riscontrato nei gruppi di lavoro all'interno dell'azienda: «l'analisi del microcosmo del gruppo di lavoro - spiega Acquiva (1969: XXII) - gli suggerisce la soluzione dei problemi della società intera».

Le ricerche in ambito sociologico e psicologico degli anni Trenta sono state quindi indispensabili per rompere con alcuni dogmi ormai consolidati dell'organizzazione produttiva e della gestione aziendale. Le *human relations* di Mayo, mostrando la centralità della collaborazione spontanea e della solidarietà - in contrasto con il principio dell'interesse personale fatto proprio dalle teorie del management - nel determinare l'efficienza dei lavoratori, hanno indotto i dirigenti sia alla promozione della formazione di gruppi di lavoro, sia all'adozione di un atteggiamento più attento alle esigenze, ai desideri e alle emozioni dei dipendenti.¹²²

L'approccio metodologico promosso da queste ricerche ha avuto largo seguito. Un esempio sono gli studi, già menzionati, di Walker e Guest, raccolti in un'opera importantissima nel settore della sociologia industriale, *The Man on the Assembly Line*, pubblicata nel 1952, in cui i temi di fondo della ricerca di Mayo sul problema del collegamento tra l'ambiente di lavoro e la soddisfazione nel lavoro sono ripresi in modo esplicito.¹²³

Non mancano, tuttavia, posizioni critiche nei confronti di Mayo e dei suoi seguaci. L'accusa principale che viene loro rivolta è di avere fallito nei loro scopi operativi: le importanti osservazioni sui problemi dell'ambiente di fabbrica e della società non sarebbero state accompagnate da scelte pratiche altrettanto importanti e incisive. L'ambizioso progetto di costruzione di un adeguato modello di società industriale, sulla base dei risultati delle loro

¹²² Dice a riguardo Baritz (1960: 13): «Il dirigente del ventesimo secolo, pur condividendo con i suoi predecessori il rapporto con i processi tecnici e produttivi, sa di dover fronteggiare anche una diversa serie di problemi. Egli si rende conto che dei modelli di pensiero e condotta umani regolano la efficienza della sua ditta e tale consapevolezza esige dei mutamenti, per l'innanzi sconosciuti, sia nel comportamento personale che in quello istituzionale».

¹²³ «Principale oggetto della nostra indagine: analizzare la relazione intercorrente tra l'ambiente lavorativo di una linea di montaggio automobilistica, e la soddisfazione o l'insoddisfazione nel lavoro manifestata dall'operaio addetto al montaggio stesso. [...] Oggi la complessità e molteplicità dei fattori che portano alla soddisfazione o all'insoddisfazione nel lavoro [...] è stata documentata da un grandissimo numero di studi scientifici sugli atteggiamenti dei lavoratori» (Walker, Guest 1952: 52-53).

ricerche, sarebbe rimasto incompiuto, secondo le critiche provenienti dagli ambienti di sinistra, per il fatto di aver preso il sistema produttivo capitalistico e la struttura sociale ad esso connessa un dato di fatto incontestabile e imm modificabile. Secondo Acquaviva (1969: XXIII):

«I suoi (di Mayo) studi sulla fabbrica sono, per lo più figli del loro tempo, così come le soluzioni concrete dei problemi generali della società da lui proposte, soluzioni che, viste alla distanza, mostrano i caratteri di un sostanziale conservatorismo e l'esigenza, in fondo, di rendere più funzionale la società *qual è*, e non di pensare razionalmente una società nuova cambiando alle radici, se necessario, quella esistente».

In ogni caso non va attribuito a queste ricerche un compito che, in fondo, non avevano. Ciò che la disciplina al massimo poteva fare era proporre alternative e possibili soluzioni ai problemi sociali. Sarebbe spettato alla politica e ai dirigenti economici mettere in atto un concreto processo di cambiamento.¹²⁴

In ogni caso, giunti alla metà dello scorso secolo, tra gli studiosi che avevano dedicato gran parte della loro attività scientifica allo studio dell'ambiente di fabbrica, prevalgono previsioni ottimistiche sulle condizioni future del lavoro e dei lavoratori. Walker e Guest (1952: 224) descrivono così questo sentimento:

«In questa generale diffusione delle tecniche e dei metodi della produzione di massa, i paesi e i popoli che li adottano possono commettere tutti i nostri errori e gli errori dei nostri predecessori [...] ma è anche possibile che all'umanità si offra una sorta di seconda occasione per adattare le macchine a fini umani. C'è almeno un fondamento a questa speranza: vogliamo alludere alla giovane ma rapidamente crescente scienza dell'Uomo che va ramificandosi nella psicologia e sociologia industriale e nell'antropologia culturale».

Negli anni successivi il processo di trasformazione della società e dell'organizzazione della produzione si concretizzerà nel cosiddetto postfordismo. Ma il cambiamento avrà contorni diversi da quelli prospettati. Walker e Guest, nel brano sopra citato, parlano della possibilità di un adattamento delle macchine ai fini umani. Che cosa ha fatto il toyotismo a questo proposito? E in generale quali sono state le conseguenze sul lavoro e sull'individuo in quanto tale? Sono domande che troveranno risposta più avanti.

Per adesso continuiamo nell'analisi del fordismo e, in particolare delle sue articolazioni

¹²⁴ Riporto qui di seguito un passo tratto dall'opera di Walker e Guest (1952: 204) in cui viene sostenuta la mancata intenzione, da parte degli stessi lavoratori, di un ribaltamento radicale dell'organizzazione di fabbrica: «Le risposte principali alla domanda formulata in questa inchiesta sono basate su quanto gli operai [...] hanno fatto, detto o sottinteso riguardo a ciò che gradirebbero. Erano state avanzate molte idee costruttive. Nessuno aveva proposto l'abolizione delle catene di montaggio, dei metodi propri della produzione di massa, oppure del sistema capitalistico. I loro suggerimenti, diretti o impliciti, rientravano nella struttura generale della loro esperienza personale presso lo stabilimento». Secondo l'interpretazione di Walker e Guest, gli studi effettuati mostravano come non fosse tanto in discussione la fabbrica e i suoi metodi produttivi, quanto specifici aspetti che le ricerche degli psicologi avevano il compito di rilevare, e i dirigenti, successivamente, di migliorare.

interne che ci portano a distinguere tra il modello “classico” e il modello “maturo”.

Evoluzioni interne del fordismo: dal modello “classico” a quello “maturo”

Il fordismo, quale fase ben definita del processo di sviluppo del sistema capitalistico novecentesco, non è rappresentabile - come spesso invece è stato fatto - come un paradigma unitario e statico, dai principi semplici e immutabili. L'errore in questo caso riguarda l'identificazione del fordismo *tout court* con una sua specifica fase, quella “classica”, risalente all'originaria intuizione fordista, in cui la produzione industriale si configurava come un processo artificiale, meccanico e perfettamente misurabile. Il riconoscimento dei cambiamenti avvenuti al suo interno permette invece di rilevare l'esistenza di un processo evolutivo che ha condotto ad una maggiore complessità sia nella gestione del processo produttivo, sia nell'organizzazione interna alla fabbrica, il quale ha avuto una battuta d'arresto solo con la crisi degli anni Settanta.

Abbiamo già avuto modo di osservare come il progetto taylorista-fordista avesse assunto una grande importanza non solo sul piano produttivo, ma anche antropologico, visto il suo tentativo di rendere il comportamento umano un qualcosa di controllabile, calcolabile e computabile. L'organizzazione del lavoro era stata basata su un certo autoritarismo: la direzione era centralizzata e concentrata nelle mani di pochi, mentre i lavoratori, dislocati nei vari frammenti della linea produttiva, erano semplici esecutori di operazioni meccaniche e standardizzate, senza alcuna autonomia d'intervento. Il fordismo nella sua forma “classica” si presentava nella veste di una «razionalità metastorica, de-contestualizzata, non differenziabile in funzione del luogo e del momento» (Rullani, Romano 1998: 16).¹²⁵

Il sistema fordista classico, più che rappresentare una concreta realtà industriale, è interpretabile come un modello/paradigma di riferimento, dal quale hanno poi trovato sviluppo modalità contestualmente e storicamente differenti di applicazione, le quali, pur ispirandosi allo spirito originario del fordismo, ne hanno rivisitati alcuni aspetti al fine di ridimensionarne l'eccessiva rigidità. Molto presto, infatti, ci si è iniziati a rendere conto dei limiti sul piano economico e degli effetti negativi sul piano soggettivo dell'eccessiva razionalizzazione indotta dallo *scientific management*. Da qui ha preso il via la ricerca di nuove forme organizzative - quali il «*job rotation, job evaluation, job enlargement, job*

¹²⁵ In molti in realtà hanno sottolineato come l'effettiva realizzazione di questo modello si sia avuta solo in un numero abbastanza limitato di casi, in particolare nei primi stabilimenti a produzione di massa. Qui le funzioni gestionali vennero trasferite ai sistemi EDP (*Electroning Data Processing*), fortemente centralizzati secondo l'idea “ingegneristica” di un controllo totale della complessità sia sociale che produttiva.

enrichment e altre ancora - protese a migliorare le condizioni del lavoro dei vari addetti al processo produttivo» (Dioguardi 2009: 123).

Da questo punto di vista la fabbrica nelle sue diverse fasi di sviluppo si è presentata come un vero e proprio “laboratorio” (Dioguardi 1986) in cui è stato svolto un costante lavoro di sperimentazione per la ricerca di nuove soluzioni ai problemi interni e il miglioramento dei contesti lavorativi.¹²⁶

Negli anni Trenta il primato della “scientifica” razionalizzazione fordista viene messo in discussione da un evento ben preciso: l’ideazione da parte della *General Motors* - al tempo principale rivale dell’industria automobilistica Ford - di un nuovo modello di linea di produzione che, distaccandosi dalla “linea dura” fordista, si apre alla ricezione di «conoscenze pratiche di carattere contestuale» (Rullani, Romano 1998: 17 e nota n. 12, p. 76).

Nel giro di poco tempo, grazie alla sua capacità innovativa, la *General Motors* diventa impresa leader nelle vendite. La direzione, capeggiata da Sloan, dà il via ad un processo di ammodernamento che, tramite tutta una serie di scelte strategiche - tra queste il superamento dell’“obsolescenza pianificata” e l’immissione sul mercato di prodotti maggiormente diversificati ma a prezzi ancora contenuti¹²⁷ - apre nuove strade verso l’efficienza produttiva.¹²⁸

Se la rivisitazione del modello fordista (ha inizio così il periodo “maturo”) ha inizio proprio nel suo paese d’origine, le trasformazioni cui viene sottoposto nel resto del mondo industrializzato sono però ancora più marcate. Nei vari contesti europei prevale il tentativo di integrare il modello ingegneristico fordista con la ricchezza delle forme autoctone di organizzazione sociale e produttiva, rompendo, in parte, con l’idea di produzione come processo unitario e stabile basato sulla totale programmabilità e sul calcolo razionale.¹²⁹ Ne

¹²⁶ Emerge l’idea di fabbrica come sistema organizzativo in continua evoluzione, dove il lavoro di ricerca non giunge mai ad un fine ultimo. Per un approfondimento sulle evoluzioni del sistema taylor-fordista, si veda Sloan (1963). Sloan fu il capo della *General Motors* che dette il via alla sperimentazione di nuovi modelli, con lo scopo di snellire e dinamicizzare il processo produttivo.

¹²⁷ Si ricordi che anche Ford era riuscito a mantenere bassi i prezzi ma a condizione di una forte standardizzazione della produzione. La sua idea era che il consumo di massa escludesse necessariamente la differenziazione dell’offerta. Nota a riguardo è l’espressione di Ford secondo la quale ognuno «può scegliere il colore della macchina che vuole, purché sia nera».

¹²⁸ Richta (1968: 110, nota n. 58), riflettendo sui cambiamenti interni al fordismo, mette in evidenza come proprio dal suo paese d’origine, gli Stati Uniti, sia partita una «revisione critica del taylorismo [...] che ha rivelato l’inefficienza dell’eccessiva divisione del lavoro». L’autore cita le indagini di Endicott condotte all’IBM e i risultati del “National Institute of Industrial Psychology”, i quali avrebbero dato inizio ad un «movimento per l’ampliamento della gamma di mansioni attribuibili ad un unico individuo e per l’integrazione funzionale delle attività».

¹²⁹ Il discorso si fa più articolato, lo vedremo in seguito, per le trasformazioni messe in atto dal toyotismo. Gli studiosi sono divisi tra coloro che vedono nella filosofia produttiva Toyota, basata sulla diversificazione e sulla valorizzazione della qualità rispetto alla quantità tramite la *lean production*, il totale superamento del

sono un esempio le strutture “cooperativo-collusive” del modello renano, così come i “distretti industriali” italiani, che, già molto sviluppati nel pieno del “miracolo economico” degli anni Cinquanta, diventano oggetto centrale d’attenzione degli economisti a partire dagli anni Settanta.

I distretti italiani rappresentano una realtà variegata, attiva ed estremamente efficiente, il cui successo è riconducibile all’elevata specializzazione delle mansioni, alla decentralizzazione di alcune funzioni, al ridimensionamento dei complessi industriali e alla maggiore valorizzazione delle specificità territoriali.¹³⁰

Lo strappo tra modello classico e maturo non è quindi “sostanziale”, ma “logico-organizzativo”.¹³¹ Il forte ridimensionamento della logica del calcolo va anche letto come l’inevitabile conseguenza della progressiva perdita di centralità della grande fabbrica, a vantaggio della *service economy* (operatori nell’ambito del *welfare*, del consumo e dei servizi), la quale esige meno rigore e più apertura al cambiamento.

Fordismo classico e fordismo maturo, appartenendo entrambi allo stesso paradigma, non devono essere considerati in contraddizione tra di loro ma, anzi, complementari l’uno all’altro: il secondo può essere interpretato come esito dell’evoluzione del primo e, con esso, dell’espansione dei mercati, i quali richiedono lo sviluppo dei servizi, dell’assistenza, dei trasporti e delle infrastrutture in generale. Si tratta, dunque, secondo Rullani e Romano (1998: 18), di un’evoluzione «necessaria, non evitabile», determinata proprio dall’incompiutezza del modello classico. Il tentativo fordista di riconduzione della varietà ad *unum*, il cosiddetto *one best way*,¹³² rendeva d’altronde difficile la gestione della crescente complessità dei contesti di produzione. Si passa perciò alla definizione di soluzioni specifiche ad ogni contesto, in cui prevalgono «conoscenze *firm specific*, non trasferibili ad altre organizzazioni e ad altri contesti» (*Ivi*: 47).

In tutto ciò giocano un ruolo importante lo sviluppo tecnologico e la progressiva espansione dell’automazione. Mentre con la meccanizzazione di inizio secolo il lavoro umano era stato

modello fordista; e coloro che evidenziano una sostanziale continuità tra i due modelli, basati su principi sostanzialmente analoghi. Si veda i riferimenti bibliografici in Rullani, Romano (1998: 76, nota 11).

¹³⁰ Il discorso si fa più articolato, lo vedremo in seguito (cfr. *infra*: 125-131), per il toyotismo. Gli studiosi sono divisi tra coloro che vedono nella filosofia produttiva Toyota, basata sulla diversificazione e sulla valorizzazione della qualità rispetto alla quantità tramite la *lean production*, il totale superamento del modello fordista; e coloro che evidenziano una sostanziale continuità tra i due modelli, basati su principi sostanzialmente analoghi. Si veda i riferimenti bibliografici in Rullani, Romano (1998: 76, nota 11).

¹³¹ L’evoluzione dal modello classico al modello più maturo di fordismo può essere letta nell’ottica di permettere all’industria di essere «ricollocata nello spazio geografico e nel tempo storico [...] sfruttando il sapere sedimentato nei contesti locali» (Rullani, Romano 1998: 18).

¹³² Revelli (1995) definisce tale modello «egemonico-monistico».

frazionato in operazioni elementari, spesso di mera sorveglianza, in cui spiccava la figura del «*lavoratore operativo*, addetto alle macchine o legato al movimento della catena di montaggio», dal dopoguerra in poi l'automatizzazione delle operazioni più semplici e elementari «affranca [il lavoratore] dalla sua funzione di semplice ingranaggio in un sistema meccanico e gli offre la posizione di ispiratore, di creatore, di padrone del sistema tecnologico» (Richta 1968: 100-101). In questo modo si creano anche le condizioni per arricchire il lavoro di «un contenuto più vasto», dove «la capacità di specializzazione non è soppressa, ma ottiene una base universale ed è resa dinamica» (Ivi: 110).

A partire dagli anni Cinquanta i principali paesi industrializzati sono dunque caratterizzati da una forte spinta verso lo svecchiamento del sistema di produzione e dell'organizzazione del lavoro. Dal punto di vista occupazionale si osserva una redistribuzione della manodopera, che si traduce nel forte calo della manodopera agricola, nello sviluppo dei settori più avanzati dell'industria e, infine, nell'aumento di posti di lavoro in settori tradizionalmente considerati “non produttivi”, ovvero nei servizi. È proprio in riferimento a queste trasformazioni che si inizia a parlare di «civiltà postindustriale», «civiltà terziaria», «civiltà dei servizi» (Richta 1968: 105-106).¹³³

Tutti questi dati, evidenziando la presenza di una trasformazione progressiva del fordismo verso una crescente diversificazione dei modelli di produzione, avallano la tesi di un passaggio non traumatico al cosiddetto postfordismo, il quale ripropone, secondo una linea di sostanziale continuità, esigenze e soluzioni già sperimentate negli anni precedenti, soprattutto a partire dal secondo dopoguerra. Anticipando, in parte, quanto vedremo in seguito possiamo dire che:

«Col passaggio ad un paradigma diverso [il postfordismo] ci si deve dunque aspettare non che la specializzazione flessibile soppianti la produzione di massa, ma che ambedue le varianti possano sopravvivere purché siano opportunamente reinventate, [...] la produzione postfordista avrà anche bisogno di standard e di grandi volumi, per fare da complemento ai prodotti personalizzati e flessibili. Le due storie parallele possono dunque continuare senza per questo far venire meno l'importanza di rilevare le fasi e le discontinuità storiche che organizzano nel tempo l'evoluzione industriale» (Rullani, Romano 1998: 9).

Un passaggio sì graduale quello dal fordismo al postfordismo, ma che trova nella crisi degli anni Settanta un più deciso incentivo al cambiamento, facendo della flessibilità produttiva e della diversificazione dell'offerta i capisaldi del sistema.

Il postfordismo, lo vedremo, si pone principalmente come risposta alle contraddizioni del

¹³³ Richta fa comunque notare come lo sviluppo del settore dei servizi sia, negli anni Sessanta, un processo ancora molto eterogeneo, con caratteristiche ancora molto differenti tra paese e paese.

fordismo, il cui carattere autoreferenziale di gestione del processo produttivo - caratterizzato dal controllo totale delle sue fasi e dall'estensione incontrollata della meccanizzazione - da una parte aveva generato un tale calo dei consensi da mettere a repentaglio, paradossalmente, la stessa coerenza e compattezza interna del sistema, dall'altra si mostrava ormai non più adatto delle mutate esigenze del mercato. L'alternativa progettazione/flessibilità vede la vittoria della seconda, con l'uscita dalla logica della calcolabilità a vantaggio della capacità di rapido adattamento alle continue fluttuazioni dei mercati.

Conclusione: verso il declino del fordismo

La prima metà del Novecento ha visto l'affermazione della grande industria e l'esaltazione del lavoro come asse portante del contesto sociale. In questo scenario, come giustamente affermava Gramsci (1934), il fordismo non ha rappresentato soltanto un specifico paradigma produttivo ma anche, e soprattutto, un modello sociale costituito da nuove forme di relazionalità tra i soggetti e da inedite strutture istituzionali, entrambe ruotanti intorno al concetto egemonico di produzione.

Le trasformazioni introdotte dal fordismo non risparmiano, tra le altre cose, il piano antropologico: nasce un nuovo "tipo" di uomo, forgiato secondo le regole, la cultura, la mentalità e gli stili di vita richiesti dallo sviluppo della produzione industriale. La mercificazione coinvolge anche il lavoro e, con esso, la vita in generale.¹³⁴ Le singole identità sembrano perdersi dentro questo universo massificato di beni, culture e relazioni.

In una realtà dominata da una razionalità di tipo strumentale, il lavoro (in particolare quello industriale e manuale) viene ancora di più "disumanizzato", trasformandosi in una ripetizione meccanica di gesti.

La grande massa di oggetti riprodotti in serie e venduti sul mercato, non essendo più il frutto della libera creatività umana, risultano sterili, asettici, perdono quella familiarità, quell'intimità che era propria dei prodotti artigianali, spesso imperfetti, ma carichi di umanità. Ciò che c'è di «mostruoso» nel modello sociale creato dal fordismo, dice Revelli (2001: 39), risiede nella «pratica smodata e incapace di limiti dell'*homo faber*, [...] nella totalizzazione di quella "creatività distruttrice" che connota, appunto, lo statuto del lavoro senz'opera, del lavoro resosi autonomo da ogni determinazione di contenuto e di senso del suo uso, che non sia la mera efficienza, la pura e semplice assolutizzazione del "fare"».

¹³⁴ Jaspers (1945-1965) descrive tale processo di mercificazione con il concetto di «colpa metafisica», il quale esprime la crisi dei principi di solidarietà e collaborazione all'interno del mondo totalizzante delle merci.

Anche la politica sembra essere coinvolta nella presa totalizzante della logica del mercato, essendo chiamata a «formare un materiale umano adeguato [...] alle esigenze di una produzione concepita come sotto-insieme pienamente indipendente dalla connotazione sociale dei soggetti in essa coinvolti» (Ivi: 71). Si afferma un modello di Stato che, mentre fornisce servizi e cure assistenziali a gran parte della popolazione, non riesce a farsi promotore di un piano altrettanto essenziale di sviluppo e di riabilitazione dell'individuo secondo i criteri del rispetto reciproco e della stabilità dei legami sociali. Klaus Offe (1993) si è a lungo soffermato sull'argomento mettendo in evidenza la riduzione del ruolo dello Stato a «garante della stabile mercificazione del lavoro e del capitale» (Revelli 2001: 70).

Lo strapotere, denunciato da molti, dell'economico sembra coinvolgere tutte le forze sociali secondo un modello "olistico" di organizzazione. Dentro un tale sistema le azioni individuali finiscono per perdere gran parte della propria autonomia e spontaneità. Ciò può essere descritto come passaggio dal *make*, cioè il fare creativo, propriamente umano, estrinsecazione libera di un "saper fare"; al *buy*, all'acquisto, al consumo come nuovo paradigma dell'organizzazione sociale.

La centralità assunta dal consumo ha alterato il ruolo sociale del lavoro che, pur continuando ad essere essenziale nel mantenimento e nella riproduzione dell'ordine sociale, viene subordinato alla logica consumistica e sganciato dai reali bisogni e dalle spontanee capacità dell'essere umano.

Se da un lato questa è la tendenza prevalente, dall'altro dobbiamo riconoscere come proprio in questo periodo si creino le basi per la contestazione dell'ordine costituito. La tesi di Revelli secondo la quale la società fordista del "lavoro totale" avrebbe ridotto il tasso di socialità ai minimi storici, non è totalmente condivisibile. È d'altronde lo stesso autore a contraddire la sua tesi nel momento in cui afferma che «gli anni Sessanta (prima in America, poi in Europa e nel mondo) aprirono una breccia nel muro compatto della società del lavoro totale» (Revelli 2001: 80). Le proteste, le lotte, le rivendicazioni che sono state avanzate in quel decennio sono interpretabili come l'esito della presa di coscienza da parte degli operai della propria condizione di subalternità nei confronti di una politica economica ritenuta opprimente e lesiva delle loro libertà. Il fordismo, con l'organizzazione uniformata di tempi, luoghi e situazioni, aveva creato le premesse per l'elevazione del problema dello sfruttamento dal piano individuale a quello sociale-collettivo, tramite l'organizzazione di un fronte di protesta unitario e coeso.

L'alleanza della classe operaia con i movimenti studenteschi dimostra, nonostante la tendenza

ad un crescente individualismo, che alcune forme di coesione sociale erano ancora possibili. Le proteste rispondevano, in particolare, al bisogno, manifestato da molti, di uscire da una struttura sociale fortemente gerarchica, la cui gestione era stretta tra la ricerca dell'efficienza e la strumentalità dei rapporti tra i soggetti, in vista di relazioni più "umane" sia con le cose, che con gli altri individui. Il timore che la totale assenza di senso del lavoro potesse condurre ad un'analogia perdita di senso dell'esistenza, portava a chiedere la distruzione della weberiana "gabbia d'acciaio" in cui erano state imprigionate le libere energie vitali e creative dell'essere umano.

La difficoltà della situazione stava nella non negoziabilità di quanto veniva chiesto. Il bisogno di cambiamento investiva problemi di carattere sociale, psicologico ed esistenziale, che implicavano lo scardinamento di vecchi valori e di consolidate relazioni di potere. Ma la messa in discussione della logica fordista basata sulla rigida meccanizzazione, sull'aggregazione massificata e sul valore strumentale del lavoro umano non era cosa semplice. Le forze politiche, da parte loro, cercavano di prevenire in ogni modo tale lavoro di distruzione che avrebbe coinvolto, nessuno escluso, politica, società e cultura. La situazione è quella per cui, spiega Revelli (2001: 91-92), «le stesse macchine politiche di Stato e di partito contro cui si erano accaniti i nuovi movimenti, continuavano a mantenere il monopolio della rappresentanza e della legittimazione, [...] svuotate, per così dire, di progettualità storica e di creatività culturale, ma tuttavia monopolisticamente insiedate al centro del panorama politico di contro alla frammentazione interstiziale dei movimenti che le avevano sfidate», ma proprio per questo motivo «giustificate a durare».

Ma come è cambiata davvero la situazione dopo le agitazioni degli anni Sessanta e la definitiva crisi del fordismo degli anni Settanta? In ambito industriale si sono dovute rivedere le regole che avevano disciplinato fino ad allora il mondo del lavoro e della produzione, dando vita a quello che la retorica economica liberale ha definito un processo di "liberazione" delle abilità individuali.

Con il passare degli anni ci si è resi conto che questo processo più che verso una reale liberazione ha condotto verso un tipo di mentalità e di cultura che ha riproposto, in modalità diverse dal fordismo, nuove forme di subordinazione.

Da un punto di vista economico-produttivo le strutture organizzative del fordismo sono rimaste in parte intatte, perché utili al perseguimento dell'efficienza economica e dell'aumento della produzione, in parte sono state trasformate.

Giunti quindi agli anni Settanta il fordismo, nella forma in cui abbiamo imparato a conoscerlo,

esce di scena. Da quel momento, pur senza tagli netti con il passato, prende piede un nuovo paradigma: è qui che inizia il postfordismo.

CAPITOLO 2

POST FORDISMO

Caratteri generali

Affermatosi con l'entrata in crisi del modello fordista a metà degli anni Settanta, ciò che identifichiamo con il termine "postfordismo" è un insieme di aspetti economici, ma anche culturali e sociali, che, per quanto riguarda il lavoro, si pongono in un rapporto alternato di continuità e rottura con il passato.

Prima di passare all'analisi delle caratteristiche specifiche del lavoro nel postfordismo, occorre chiarire il senso di questo "post". Tale prefisso indica il passaggio ad un "qualcosa" di diverso, ad una fase successiva che prende avvio dalla crisi degli anni Settanta. Ma il passaggio può essere di due tipi: può indicare una frattura netta, una negazione totale di quanto c'era prima, in vista di un qualcosa di totalmente altro; oppure può esprimere un rapporto di maggiore continuità con il passato. In quest'ultimo caso il "nuovo" si concilia con il "vecchio" in modo non traumatico, senza fratture nette. Il passaggio fordismo/postfordismo, lo vedremo, è meglio interpretabile in questa seconda accezione. Non abbiamo a che fare con uno stravolgimento e un sovvertimento dell'ordine economico-sociale vigente, ma con un ammodernamento e una generale revisione di quegli aspetti che meno si conciliano con le mutate esigenze dei mercati.

Segni di cambiamento, lo abbiamo visto, erano già iniziati ad emergere nella fase del cosiddetto fordismo maturo, con il ridimensionamento della razionalizzazione produttiva e l'espansione della *service Economy*.

Centrali nel dibattito sulle trasformazioni della realtà di fine secolo sono i concetti di "postindustriale", "postfordismo" e "postmoderno". La distinzione precisa degli ambiti cui essi ineriscono non è facile da definire. Semplificando, possiamo dire che il primo riguarda il piano strettamente economico-produttivo (fine della grande industria fordista); il secondo quello sociale (fine della tradizionale divisione della società in classi); il terzo quello culturale (fine della cultura di massa fordista ed esplosione di nuove manifestazioni artistiche e correnti culturali). Ad uno sguardo più generale questi tre ambiti risultano comunque fortemente intersecati tra di loro. Le trasformazioni della realtà economica e sociale procedono parallelamente all'affermazione di un contesto culturale ormai estraneo ai rigidi principi

disciplinari e alla «severa estetica funzionalistica» (Harvey 1990: 172) fordista. A sua volta l'affermazione della stessa cultura postmodernista, caratterizzata dal fermento, dall'instabilità e dall'esaltazione degli aspetti fuggevoli e contingenti della realtà, ha trovato un contesto favorevole proprio nel superamento della rigida organizzazione fordista e nell'instaurazione di un sistema flessibile di produzione centrato sull'innovazione, sulla ricerca e sullo scompaginamento delle rigide gerarchie sociali. L'ecllettismo delle forme di produzione fa *pandant* con l'ecllettismo della filosofia e dei gusti postmodernisti. «L'accumulazione flessibile, quindi, - sostiene Harvey (*Ivi*: 195) - è stata accompagnata [...] da una maggiore attenzione alle mode mutevoli e alla mobilitazione di tutti gli artifici della creazione dei bisogni e della relativa trasformazione culturale». Il postmodernismo risulta essere, dunque, una «reazione legittima alla “monotonia” della visione del mondo propria del modernismo universale» (Precis6 1987: 7-24, cit. in Harvey 1990: 21).

Per quanto il postindustrialismo e il postmodernismo non siano perfettamente sovrapponibili, il secondo può essere interpretato come una nuova «condizione storico-geografica» (Harvey 1990: 398), un grande contenitore di sentimenti e idee nuove, da cui si emergono «più flessibili modi di accumulazione del capitale e una nuova fase di “compressione spazio-temporale” nell'organizzazione del capitalismo» (*Ivi*: 9). Ne viene fuori un diverso modo di sentire e di interpretare i vari ambiti dell'umano vivere, il quale che si riflette nella nascita di un'identità personale «resa malleabile, fluida, infinitamente aperta all'esercizio della volontà e dell'immaginazione» (*Ivi*: 17. Vedi anche Huysens 1984).

Quando si affronta il tema del passaggio dal fordismo al postfordismo occorre tenere presenti tutti questi aspetti, con particolare riguardo a quelli economici, sociali e istituzionali, che sono quelli in cui i cambiamenti sono più evidenti.

Dobbiamo altresì specificare che nell'utilizzo che si è andato consolidando nel tempo il termine “postfordismo” è stato utilizzato prevalentemente in riferimento ai cambiamenti sul piano produttivo-aziendale, con il passaggio dal lavoro “materiale” e standardizzato della catena di montaggio al lavoro “immateriale-cognitivo”.

Dopo i trenta anni di “glorioso boom economico”, si diffonde la consapevolezza che la produzione di tipo industriale fordista non è più in grado di reggere il confronto con una dimensione ormai globale del mercato e che, quindi, occorre un cambiamento di paradigma. Questo viene pensato come un mix di riadattamento dei tradizionali strumenti di produzione e introduzione di nuovi, ponendosi come una sorta di crocevia tra il vecchio e il nuovo. Ad essere ripensati sono soprattutto la filosofia produttiva e il modello organizzativo fordista,

fondato sullo *scientific management* e sulla linea “rigida” di produzione.

Le principali novità nell’ambito dell’organizzazione del lavoro provengono dalle nuove tecnologie basate sull’informatica e sulla microelettronica. Revelli (2001: 112) sostiene che «è qui - nel campo dei modelli organizzativi e dei processi di produzione - che si registrano le conseguenze più destabilizzanti da parte della nuova tecnologia» che si mostra «capace di destrutturare consolidati equilibri, di sgretolare massicce strutture di comando e mastodontici apparati industriali».

La prospettiva appare quella di affiancare al mantenimento di una certa ripetitività di alcune mansioni un maggiore coinvolgimento attivo dei lavoratori. In contrasto con la rigida disciplinizzazione dei corpi, con la forte centralizzazione del comando e con la gerarchizzazione verticale delle mansioni, proprie della grande industria fordista, viene avanzata la prospettiva di un’organizzazione economico-produttiva più snella, lineare o, come viene definita dagli specialisti, “reticolare”: «il concetto stesso di “fabbrica”, inteso come spazio omogeneo e contiguo del lavoro», viene messo in discussione e sottoposto ad un processo di dispersione, de-costruzione, fino al superamento quasi totale della «differenza tra luoghi della produzione organizzata e luoghi della vita sociale che era stata costitutiva della modernità economica fin dai tempi della prima rivoluzione industriale» (Harvey 1990: 114-115).

Gli anni Settanta vedono la diffusione di una vasta letteratura entusiasta fino all’eccesso per l’avvento delle nuove sofisticate tecnologie informatiche, ritenute protagoniste di una svolta epocale nell’organizzazione produttiva e sociale.¹³⁵ L’idea è che stia per realizzarsi la liberazione da un industrialismo plurisecolare opprimente, rigido nella sua struttura, causa di forti disuguaglianze sociali e produttore di schiere di lavoratori asserviti alle macchine, alienati, malpagati e costretti a lavorare in luoghi fatiscenti. L’ingresso dirompente delle nuove tecnologie è interpretato come punto di partenza verso una nuova era fatta di lavori “umanizzati”, più leggeri, fino all’utopia di una liberazione *tout court* dal lavoro. Si arriva, nei casi più estremi, ad una letteratura euforica, al limite dell’inverosimile, in cui all’analisi delle trasformazioni in atto si sostituiscono, dice Turchetto (1999), «fantasie su società futuribili: società totalmente autonomizzate in cui le città sono scomparse e gli individui vivono in un’arcadia disinquinata connessi dai terminali con cui comunicano, lavorano, [...] società integralmente *democratiche* perché le informazioni sono finalmente a disposizione di tutti e

¹³⁵ Cfr. Richta (1968). Si tratta di un testo in cui vengono analizzate le implicazioni sociali e umane della rivoluzione scientifica e tecnologica, per restituirci alla fine una visione nuova e ottimistica sul futuro.

tutti partecipano alle decisioni collettive via modem; società in cui l'umanità *liberata dal lavoro* grazie alle nuove automazioni può dedicarsi ad un'attività di educazione permanente».

Al di là di una certa letteratura fantastica “alla Philip K. Dick”, l'euforia che si respira negli anni Settanta è per certi aspetti giustificata. Per la prima volta si ha a che fare con innovazioni tecnologiche talmente potenti da poter far parlare seriamente di automazione.

Nell'arco di poco più di un decennio ci si rende conto, invece, che le previsioni ottimistiche sul futuro del lavoro hanno difficoltà a trovare concreta realizzazione. Il “post” non è indice di un necessario miglioramento rispetto a quanto c'era prima, ma dell'inizio di una fase caratterizzata da nuove sfide e difficoltà. Tre, in particolare, sono i problemi con cui la realtà postfordista deve fare i conti: l'aumento della disoccupazione e della povertà, effetto della minore domanda di forza lavoro seguita all'introduzione delle nuove tecnologie; la crescente flessibilità della produzione, che si traduce in una precarizzazione dei rapporti e delle condizioni di lavoro; l'affermazione di una dimensione sovranazionale e globale dell'economia, la quale rende difficile l'instaurazione di forme precise di controllo.

Approfondendo l'analisi del postfordismo viene però da chiedersi quanto queste problematiche siano davvero così nuove, e quanto, invece, siano spesso la riproposizione di vecchi dilemmi che, in forma diversa, continuano a pesare sul mondo del lavoro. Lo stesso valga per la mancanza di tutela e rappresentanza dei lavoratori che, lungi dall'essere un fatto totalmente nuovo, era tra i problemi più spinosi del capitalismo ottocentesco e primonovecentesco.¹³⁶

Alla luce di queste riflessioni la portata rivoluzionaria del postfordismo viene decisamente ridimensionata. Ancora numerosi appaiono gli aspetti di continuità con il fordismo soprattutto dal punto di vista organizzativo. L'idea stessa che il postfordismo sia all'origine *a)* di una sensibile diminuzione della quantità di lavoro e *b)* della fine del lavoro parcellizzato e standardizzato, viene rimessa in discussione poiché nel primo caso il lavoro sembra semmai essere aumentato, concentrandosi nelle zone dove la manodopera costa meno, nel secondo sembra riguardare solo alcuni settori della produzione, mantenendosi intatto in altri. Approfondiremo questi aspetti nelle prossime pagine.

Origine del termine “postfordismo”

Come premessa generale rimane da fare un breve cenno all'origine del termine

¹³⁶ Ricordiamo che fin dalla sua fondazione la Ford aveva vietato la presenza dei sindacati. Essi rimarranno fuori dai cancelli della fabbrica fino al 1941.

“postfordismo”. La paternità spetta all’“École de la Régulation” francese.¹³⁷ Attraverso i lavori di Aglietta, Coriat, Lipietz ed altri, negli anni Settanta viene data una particolare lettura dello sviluppo storico del capitalismo, individuando nel XX secolo la presenza di due diversi “regimi di accumulazione”: il fordismo e il postfordismo (definito quest’ultimo per differenza rispetto al primo).

Non si tratta di un’interpretazione del capitalismo di tipo evolucionistico. Il fordismo e il postfordismo non sono considerati stadi, tappe obbligate di un percorso orientato finalisticamente e di cui si conosce *ex ante* il punto di arrivo. Non c’è il riferimento ad un qualche destino storico, ma soltanto la definizione del modello di crescita economica così come si è presentato nei paesi capitalistici nel corso del Novecento.

Entrambi questi “idealtipi” servono non solo a descrivere l’assetto economico e sociale dei paesi industrialmente avanzati, ma anche a fornire una più corretta interpretazione del capitalismo novecentesco, visto come profondamente diverso da quello ottocentesco, che si presentava di dimensioni contenute e profondamente concorrenziale.

La scuola concentra in particolare l’attenzione su quelli che sono stati gli effetti immediati della crisi del fordismo, per derivarne i possibili esiti futuri. I regolazionisti non si impegnano nella creazione *ex nihilo* di un nuovo paradigma produttivo. Il modello di riferimento viene trovato in quello elaborato a partire dagli anni Cinquanta dalla casa automobilistica Toyota. Le intuizioni dell’ingegnere giapponese Ohno sono viste come portatrici di una vera e propria rivoluzione, analoga a quella realizzata da Taylor e da Ford ad inizio secolo.

Interpretato come nettamente antitetico rispetto a quello fordista, il “toyotismo” è assunto come modello di produzione specifico del postfordismo.

Da questo momento in poi il termine “postfordismo” entra a fare parte del linguaggio comune in tutto il mondo, e il toyotismo, diventa il modello di riferimento per gran parte delle aziende alle prese con l’uscita dalla crisi economica degli anni Settanta. In questo modo la riflessione della “Scuola della Regolazione” ci aiuta a comprendere il tipo di relazione che, nelle intenzioni originarie, sussisteva tra postfordismo e toyotismo, con lo straordinario influsso esercitato da quest’ultimo in tutto il mondo industrializzato.

Il sistema Toyota ha aperto la strada all’affermazione di una nuova filosofia produttiva. Tra gli aspetti più importanti c’è la valorizzazione di fattori prima secondari come la comunicazione,

¹³⁷ In Italia la ricezione delle idee della École de la Régulation avviene soprattutto tramite l’operaismo. Gli esuli italiani a Parigi, raccolti attorno alla figura di Toni Negri e alla rivista *Futur antérieur*, già da tempo si dedicavano alla diffusione delle idee provenienti dall’ambiente intellettuale francese. Per una ricostruzione delle idee, dei contributi, e delle principali interpretazioni critiche riguardanti la «Scuola della Regolazione» in Italia, si veda Sebai, Vercellone (1994).

la personalizzazione del prodotto, il capitale cognitivo e il ridimensionamento dei sistemi di protezione e tutela dei lavoratori, in direzione di una crescente precarizzazione e assenza di sicurezza. In tale contesto si compie il passaggio dalla centralità del lavoro dipendente a quello autonomo e indipendente. Quest'ultimo rappresenta ancora un "ibrido" nello scenario del mercato del lavoro, a metà strada tra il salariato fordista, del quale ha perso i principali strumenti di tutela, e l'artigiano tradizionale, del quale rivendica la maggiore autonomia e libertà nell'esecuzione della mansione.

Il modello sociale "post-tradizionale" (Giddens 1994) perde i caratteri dell'omogeneità, della stabilità nei rapporti di lavoro e nella produzione, della centralizzazione delle scelte operative e della fiducia in una cultura produttiva basata sull'idea di crescita illimitata e sulla massificazione dei bisogni. Ad essi subentrano, come nuovi principi guida del percorso postfordista, incertezza, frantumazione del sistema dei bisogni, segmentazione dei consumi (oggi altamente personalizzati), tendenza alla delegittimazione delle vecchie *élites* burocratiche e affermazione di nuove forme di individualizzazione.

Dopo i trenta anni gloriosi: la crisi del fordismo degli anni Settanta

Quando si parla di crisi del fordismo facciamo riferimento ad un'alterazione generale degli equilibri prevalenti fino agli inizi degli anni Settanta, che riguardano sia il piano socio-culturale, che economico-produttivo, presentando caratteristiche specifiche a seconda delle varie realtà territoriali e nazionali, le quali contribuiscono a rendere il quadro generale ancora più articolato e complesso.

Sul piano sociale la crisi del fordismo è collegabile ad un'intrinseca contraddittorietà del processo di massificazione, tale da condurre alla fine del "compromesso fordista". I principali aspetti della contraddizione sono riassunti da Bihl (1995: 50) nei seguenti:

"[Il processo di massificazione] concentrava il proletariato nello spazio sociale, ma tendeva per altro verso ad atomizzarlo; omogeneizzava le sue condizioni di vita, ma nello stesso tempo apriva lo spazio alle premesse di un processo di personalizzazione; riduceva l'autonomia individuale, ma sollecitava il desiderio della stessa sviluppandone le condizioni; accentuava la sua mobilità geografica, professionale, sociale e psicologica, ma ne rendeva più rigida la posizione, etc. Una concentrazione di contraddizioni che, di lì a poco, sarebbe diventata esplosiva".

Il fordismo presentava, dunque, due volti: quello della disciplinarizzazione tesa allo sfruttamento intensivo della forza operaia - tramite la sua concentrazione nello spazio sociale (gigantismo dell'unità di fabbrica e diffusione delle conurbazioni industriali), la

dequalificazione e serializzazione dell'organizzazione del lavoro, lo sradicamento dell'individuo dai precedenti stili di vita - e quello della diffusione del consumo di massa, tramite «l'esaltazione narcisistica dell'individuo nell'atto del consumo, il “tempo libero” e le attività ricreative» (*Ibidem*). Questi aspetti, allo stesso tempo, avevano aperto la strada all'acquisizione da parte degli operai di una maggiore consapevolezza critica della loro condizione. Per i lavoratori - sempre più liberi da vecchi valori e tradizioni e stimolati, «per mezzo dell'accesso al consumo mercantile, alla “sicurezza sociale”, all'esercizio dei diritti politici, alla cultura scolastica e all'informazione» (*Ivi*: 49), a costruirsi un'identità autonoma - si erano create le premesse per la formazione di nuovi legami di solidarietà «più adatti alla comprensione critica e alla lotta contro il nuovo universo solipsistico» (*Ivi*: 50).

Giunti alla fine degli anni Sessanta i lavoratori, dunque, non sembrano più disposti ad accettare una condizione esistenziale e lavorativa altamente frustrante, che mortificava le aspettative di vita di ciascuno.

Un ruolo importante in questa direzione era stato giocato anche dallo sviluppo delle politiche sociali degli anni '50-'60.¹³⁸ Se il maggiore benessere e le migliori condizioni di esistenza da esse garantite erano andati a vantaggio, in un primo tempo, dello stesso sviluppo industriale - visto il forte sostegno dato al consumo - alla lunga l'uscita delle masse dalla condizione di secolare inferiorità e ignoranza e la progressiva presa di coscienza dei propri diritti aveva reso ancora più intollerabili le condizioni “disumanizzanti” del lavoro alla catena di montaggio, costringendo alla revisione delle modalità di gestione interna delle fabbriche fordiste.

La contestazione dell'organizzazione capitalistica del lavoro da parte dei movimenti operai e dei loro organismi di rappresentanza aveva trovato un ulteriore sostegno in numerosi studi di carattere sociologico che, proprio in questi anni, stavano mostrando gli effetti negativi prodotti dal lavoro alla catena di montaggio sul fisico e sul morale degli individui.¹³⁹ Come sostiene Negrelli (2005: 18), «la sociologia del lavoro si sviluppa dunque in gran parte dei paesi industrializzati, accompagnando proprio questo diffuso movimento di contestazione antitaylorista di natura sociale, sindacale e della ricerca empirica che di fatto porta a conclusione l'esperienza del lavoro fordista».¹⁴⁰

¹³⁸ Ritter (2001:175) ricorda come in questo periodo, di fronte al riconoscimento del diritto di ognuno alla sussistenza, il «postulato centrale del moderno Stato industrializzato occidentale» fosse diventato il mantenimento di «un sistema di prestazioni sociali che mir[asse] alla conservazione del tenore di vita e non solo alla mera garanzia dei minimi vitali» (Ritter 2001: 175).

¹³⁹ Tra le più importanti indagini empiriche di sociologia del lavoro negli anni '50-'60 ricordiamo, tra le tante, quelle di Walker, Guest (1952) e di Blauner (1964).

¹⁴⁰ Abbiamo già visto e vedremo più avanti come in realtà non si possa parlare di una vera e propria fine del fordismo, ma di una realtà oscillante tra continuità e contrasto.

Sul piano economico alla base della crisi del fordismo e del passaggio al postfordismo troviamo *in primis* l'esigenza di cambiamento espressa dallo stesso sistema di produzione. Lo scenario era, infatti, profondamente mutato rispetto agli anni del "boom economico", in cui la prosperità e l'abbondanza di risorse aveva dato vita, lo abbiamo visto, ad un generalizzato benessere, all'estensione del consumo di massa e all'affermazione delle politiche sociali in forte espansione.

La situazione vede i primi cambiamenti già nel corso degli anni Sessanta, diventando sempre più vistosi negli anni Settanta. Lo *shock* petrolifero del 1973 segna l'inizio di una stagione di crisi finanziaria, poi economica a livello internazionale. Il rischio di saturazione dei mercati, dopo quasi trent'anni di produzione di massa standardizzata, e il quasi raggiungimento del pieno impiego costringono i governi dei principali paesi industrializzati a rivedere le loro politiche economiche e a cercare una soluzione nell'assimilazione delle novità provenienti dal Giappone.

Le aziende e i loro manager incontrano inizialmente molte difficoltà ad «adeguarsi - dice Accornero (1994: 319) - al paradigma emergente», caratterizzato dal passaggio «dalla scala allo scopo» (Chandler jr 1990). Ciò significa affrontare la sfida di dare una nuova organizzazione al lavoro e all'impresa, al fine di favorire le attività di servizio rispetto a quelle produttive, e di sostituire all'integrazione "verticale" (propria del modello dell'autosufficienza aziendale) l'integrazione "orizzontale", in cui compaiono forme di collaborazione indispensabili al raggiungimento dell'alta qualità.

Di fronte alla saturazione dei mercati, all'indebitamento crescente degli Stati nazionali (a causa di politiche sociali in forte espansione, senza un'adeguata ridefinizione delle leggi sulla pressione fiscale),¹⁴¹ alla carenza di risorse a livello mondiale, ma anche a problematiche ambientali di crescente rilievo (pensiamo al tema dell'inquinamento, del surriscaldamento

¹⁴¹ Mentre alcuni critici di ispirazione neomarxista interpretano questa crisi fiscale dello Stato come espressione della «crisi di legittimazione della democrazia parlamentare borghese» (Flora, Heidenheimer 1981: 367), i critici conservatori e liberali vedono in essa l'esito inevitabile dell'eccessivo sviluppo del *welfare state* (O'Connor 1973). Entrambe le posizioni sono però concordi nell'attribuire una forte responsabilità per la situazione di crisi alle scelte politiche delle democrazie capitalistiche di massa, nelle quali l'incremento della spesa pubblica era stato stabilito non tanto sulla base di bisogni "reali", ma di fattori politici e ideologici, che ne hanno determinato una crescita sproporzionata rispetto alle possibilità concrete. Flora e Heidenheimer (*Ivi*: 367-368) riconducono i fattori che avrebbero condotto all'eccessiva crescita della spesa sociale ai seguenti: *a*) crescente potere politico della classe lavoratrice, rappresentata dai sindacati, la quale ha richiesto massicci interventi per una più equa redistribuzione dei redditi; *b*) estensione della copertura dei sistemi di previdenza sociale e innalzamento dei relativi livelli di assistenza; *c*) crescenti interventi di incentivo alla domanda, nonostante l'evidente tendenza alla saturazione dei consumi; *d*) definizione di standard minimi di assistenza come veri e propri diritti sociali; *e*) aumento generale della durata della vita come causa dell'aumento di spesa nell'assistenza e nei sussidi agli anziani; *f*) ingresso nel mondo del lavoro delle donne con conseguente aumento della richiesta di servizi in ambito domestico (cura degli anziani, asili, etc.).

atmosferico, del reperimento di energia, dello smaltimento di rifiuti industriali altamente tossici, etc.) emerge l'inconsistenza e, soprattutto, l'insostenibilità del concetto di "crescita illimitata" prevalso nel fordismo.

Nel contesto giapponese la soluzione al problema era stata pensata da Ohno, già a partire degli anni Cinquanta, nei termini di una diversificazione dell'offerta quale incentivo alla domanda. Come sottolinea Coriat (1991: 126) il «metodo Ohno» era stato «concepito fin dalla sua origine per ricercare degli incrementi di produttività in assenza di un'estensione delle dimensioni del mercato e delle economie di scala».

La nuova filosofia produttiva toyotista poteva essere letta, dice Revelli (2001: 126), come «il prodotto dell'inedita consapevolezza [...] della fine della crescita continua e impetuosa» che aveva caratterizzato la prima metà del secolo, quindi della «necessità di inventare un sistema produttivo capace di abbassare i costi in un'epoca di crescita lenta o addirittura di "sviluppo-zero"». Le principali innovazioni introdotte da Ohno - il *just in time*, il *kan ban*, l'autonomazione - segnano allora il passaggio dalla produzione di massa fordista alla cosiddetta produzione snella.

Le intuizioni dell'ingegnere giapponese si diffondono nel resto del mondo industrializzato solo più tardi, in particolare a partire proprio dalla crisi degli anni Settanta. Tale diffusione trova però un ostacolo negli alti costi richiesti dalla riconversione dei sistemi produttivi aziendali secondo i nuovi principi, spese che molto spesso le aziende in crisi non sono in grado di sostenere.

Di fronte alle difficoltà nell'affrontare i lunghi e onerosi processi di riconversione degli apparati industriali e, insieme ad essi, di formazione e riqualificazione degli operai, le aziende, in molti casi, preferiscono trovare alcune scorciatoie: delocalizzazioni; esternalizzazioni, ovvero decentramento di pezzi di lavorazione e segmenti di produzione; *downsizing*, cioè riduzione del numero di dipendenti; modificazioni degli assetti societari e riorganizzazione delle relazioni industriali sulla base della scomposizione dell'unità contrattuale dei lavoratori e del disarticolamento dei trattamenti diventano pratiche molto diffuse.

L'incapacità mostrata da molte realtà industriali di fare fronte ai numerosi mutamenti del contesto economico spiega in parte il motivo dell'impatto così drammatico avuto dallo *shock* petrolifero del '73, con il relativo innalzamento del prezzo del greggio, sull'economia degli stati nazionali. La situazione che si crea è questa: l'impennata del costo dei carburanti innesca una spirale dei prezzi che accende l'inflazione, mentre le oscillazioni del dollaro, in seguito

all'abbandono della politica dei cambi fissi varato a Bretton Woods, indeboliscono tutte le altre monete, facendo crollare il loro potere d'acquisto. Le conseguenze sono inevitabili: crisi finanziaria, crisi economica (con crollo della produzione) e disoccupazione dilagante. L'inflazione unita alla stagnazione genera una situazione di stagflazione. Appare chiaro come in tale contesto la strategia dell'intervento statale per il rilancio dell'economia - che aveva preso avvio negli anni Trenta con Keynes - diventi vana. A conferma di ciò c'è anche il fatto che la politica economica keynesiana era nata più che altro per combattere la disoccupazione, non tanto i problemi inflazionistici (Castronovo 1995).

L'espansione della politica sociale degli Stati occidentali subisce una battuta d'arresto ed al suo posto prende avvio l'opposta tendenza ad un netto taglio alla spesa pubblica. In pieno periodo di crisi i programmi del *welfare*, come sottolinea Ritter (1991: 165-166), entrano addirittura «in concorrenza con le risorse destinate alla crescita economica e ad un più alto livello di produttività».

La politica economica degli anni Settanta vede dunque un rilancio dell'impostazione liberista che trova nella "Scuola di Chicago" - i cui principali esponenti sono Milton Friedman e George Stigler - la prima importante elaborazione teorica.

Gorz (1988) interpreta questo ribaltamento della situazione come diretta conseguenza dell'assunzione nei decenni precedenti di una concezione meramente assistenziale dello Stato. Quest'ultimo, secondo il filosofo francese, avrebbe agito solo per alleviare le disuguaglianze e le inique distribuzioni di ricchezza, laddove sarebbe stato necessario cercarne le cause, al fine di eliminarle tramite la creazione un piano alternativo di gestione delle risorse economiche e delle ricchezze. Lo «Stato-provvidenza», come lo definisce ora Gorz (1988: 203),

«Non è mai stato tuttavia produttore di società, e non poteva esserlo. I sistemi di previdenza sociale, di assicurazione obbligatoria, di protezione, etc., supplivano bene o male alla dissoluzione della solidarietà e dei legami sociali, ma non creavano solidarietà nuove. [...] Il divorzio tra Stato-provvidenza e cittadini era inevitabile, poiché le cause del deficit di società proprio del capitalismo di mercato restavano intatte, [...] voleva espressamente essere un modo di gestione politica del capitalismo di mercato, di cui non intendeva intaccare né la sostanza né l'egemonia sui rapporti sociali».

Questa concezione assistenziale dello Stato, inoltre, esprimeva un distacco dall'insegnamento keynesiano, il quale aveva previsto, invece, l'attribuzione di un ruolo attivo e propositivo allo Stato nell'eliminazione delle "storture" del sistema. Infatti, la teoria keynesiana partiva proprio dalla constatazione di avere a che fare con una realtà dotata, allo stesso tempo, di una capacità straordinaria di produrre ricchezza materiale, ma anche di «un'incredibile incapacità

di portare alla bocca il nutrimento prodotto con le nostre mani, che portava ad una moltitudine di gente affamata in mezzo a tanta abbondanza».¹⁴² Nonostante queste parole di Keynes risalissero al 1932, Gorz ritiene che ancora negli anni Ottanta continuino ad avere una certa attualità.

La funzione “accessoria” assunta dallo Stato nel mantenimento degli equilibri economici costituiti presentava anche un altro limite: essa si prestava ad essere facilmente ridimensionata non appena le esigenze del mercato lo avessero richiesto. È ciò che accade proprio a partire dalla fine degli anni Settanta. Se la possibilità di una distribuzione più equa delle risorse aveva già da tempo dovuto fare i conti con un sistema economico profondamente concorrenziale e ossessionato dal profitto a breve termine, la politica economica di Ronald Reagan negli USA e di Margaret Thatcher in Gran Bretagna - influenzate a loro volta dai recenti studi della Scuola di Chicago - sancisce la definitiva affermazione del pensiero conservatore e dell’idea neoliberale del ritorno al libero mercato.¹⁴³ Molti degli ambiti fino ad allora di competenza dello Stato vengono sottratti alla sua gestione e lasciati in balia di un contesto di crescente competitività, di incremento dei processi di privatizzazione e di forte contenimento della spesa pubblica.

Anche se il *welfare state* viene fortemente ridimensionato, questo, laddove è presente non sparisce del tutto, né ne viene alterata completamente l’interpretazione. Prendendo in prestito le parole di Conti e Silei (2005: 189), possiamo dire che:

«Con la sua politica di tagli e restrizioni il neoliberismo [...] non produsse un nuovo modo di interpretare il *welfare state*. L’elaborazione dottrinarica fu relativamente modesta e ruotò essenzialmente intorno all’idea che lo Stato dovesse ridurre al minimo il proprio intervento nella sfera economica, lasciando spazio alle capacità autoregolatrici del mercato. [...] Per contro esse furono rilevanti sotto il profilo del divario tra coloro che, rientrando negli schemi della *Social Security*, poterono continuare a usufruire della protezione in ambito sanitario e pensionistico e coloro che, non godendone i benefici, furono ulteriormente spinti ai margini della società. Insomma le politiche neoliberiste contribuirono ad enfatizzare le contraddizioni della «società dei due terzi», ovvero di una società che tutelava la maggioranza della popolazione sotto l’ombrello protettivo dello stato sociale (i due terzi appunto), ma escludeva o marginalizzava i più poveri e i più deboli».

Il risultato di questo processo è un inasprimento delle disuguaglianze tra “tutelati” e “non tutelati”, del quale possiamo in parte rintracciare le radici nella mancata valorizzazione, da parte del precedente stato sociale, del capitale umano come fattore attivo di sviluppo (Gorz 1988).

¹⁴² Keynes (1932), *State Planning*, discorso radiofonico tenuto il 14 marzo 1932, in Keynes (1972-1982).

¹⁴³ Per il sodalizio politico tra il Presidente americano e il Primo ministro inglese, si veda il recente libro di Wapshott (2008).

In molti casi le nuove istanze della politica sociale hanno portato all'elaborazione di nuove formule politico-programmatiche di compromesso, le quali hanno trovato la più importante espressione in quello che viene definito il *welfare capitalism*, cioè un sistema di protezione sociale di tipo misto che, pur adottando meccanismi di razionalizzazione e criteri di economicità mutuati dall'approccio neoliberista, si è posto come soluzione contro lo smantellamento totale dello stato sociale.

Il ritorno negli anni Ottanta ad una politica di sostanziale "*laissez-faire*" ha avuto gli effetti più vistosi proprio sul lavoro. Venute meno le particolari congiunture economiche che avevano reso possibile la politica di forte stabilità del fordismo, l'esito è stato un abbassamento del livello di protezione e di tutela del lavoro, cui si è aggiunto un forte aumento della disoccupazione.

A sostanziare quello che Revelli (2001: 129) definisce «il carattere ideologico neo-liberista e la forma economica iper-finanziarizzata» del postfordismo è stata, inoltre, l'adozione di un sistema di regolazione su base monetaria, espressione, a sua volta, della tendenza, diffusasi a partire dalla fine degli anni Settanta, a trasferire sempre maggiore autorità alle dinamiche invisibili, impalpabili, non regolamentate e irrazionali dei mercati finanziari. Vedremo più avanti come il processo di finanziarizzazione dell'economia - aspetto saliente dell'economia globale contemporanea - si sia creato un piano autonomo d'azione, svincolato dalle stesse dinamiche produttive (cfr. *infra*: 201-206).

L'affermazione della politica neoliberista thatcheriana e reaganiana è stata anche favorita dalla debolezza delle forze di ispirazione socialdemocratica, tradizionalmente legate al sostegno del *welfare* e alla tutela dei lavoratori, le quali si sono mostrate incapaci di proporre adeguate strategie politiche di sostegno al lavoro. La debolezza "ideologica" delle forze di sinistra è stata ulteriormente rafforzata prima dalla crisi e poi dal definitivo crollo nel 1991 dell'Unione Sovietica. Da questo punto di vista, sostiene Miliband (1994: 9, cit. in Conti, Silei 2005: 196) «le rivoluzioni dell'89 segnavano la fine non solo di una sfida durata settant'anni nei confronti del capitalismo come sistema economico e della democrazia liberale come ordine politico, ma anche dell'ortodossia riformista nella sinistra europea nord-occidentale».¹⁴⁴

A tutto ciò va aggiunto il fatto che alla fine degli anni Settanta il fronte di protesta operaio,

¹⁴⁴ Conti e Silei (*Ivi*: 195-196) definiscono la fine dell'Urss come «una sorta di "anno zero" non soltanto per quelle forze della sinistra internazionale che ad esse avevano fatto riferimento, ma anche per quelle componenti socialdemocratiche e riformiste che da tempo avevano preso le distanze dal collettivismo sovietico e che del *socialismo del welfare* avevano fatto la loro bandiera per un intero trentennio».

che un ruolo importante aveva avuto negli anni precedenti, si è già completamente sgretolato. All'operaio-massa del periodo fordista si sostituiscono nuove figure di lavoratori, nel cui *status* quali si rispecchia il processo di crescente atomizzazione della società, con la caduta dei presupposti per una solida solidarietà sociale, e precarizzazione della posizione lavorativa.

Il nuovo spirito toyota: produzione snella e qualità totale

Il toyotismo può essere considerato, in generale, la strategia con cui è stata realizzata l'uscita dalla situazione di crisi del fordismo, e, in senso ristretto, il sistema produttivo simbolo del passaggio al postfordismo. Tuttavia occorre precisare che l'originaria elaborazione dei suoi principi avviene nella seconda metà degli anni Quaranta, quindi prima che nel mondo industrializzato dell'Occidente iniziassero a manifestarsi i primi segnali di crisi del fordismo. Padre fondatore del nuovo paradigma produttivo è Taiichi Ohno, considerato il "genio della produzione" giapponese, per la capacità con la quale, prima come semplice tecnico, poi come direttore esecutivo, ha saputo portare la produttività a livelli straordinari, tanto da far parlare di «miracolo Toyota» (Womack, Jones, Roos 1990: 56).

La diffusione del paradigma Toyota a livello mondiale inizia tra la fine degli anni Settanta e l'inizio degli anni Ottanta, allorché ci si rende conto delle importanti opportunità offerte dall'assimilazione modello nipponico.

La figura di Ohno per l'industria giapponese è analoga a quelle di Taylor e Ford per l'industria automobilistica statunitense ad inizio secolo: un uomo dotato di grande intuizione e pieno di idee, ispiratore di una nuova logica produttiva che ha saputo fare dell'azienda per la quale lavorava un modello di efficienza e produttività in tutto il mondo. La nuova filosofia produttiva di Ohno, inoltre, ha costituito la base teorica per la realizzazione di importanti trasformazioni sul piano tecnico-pratico.

Anticipiamo qui un aspetto del rapporto tra toyotismo e fordismo che avremo modo di approfondire più avanti. Abbiamo già osservato come il sistema Toyota rappresenti l'efficiente alternativa al modello fordista in crisi. Pur essendone l'alternativa, il toyotismo non ne mette però totalmente in discussione l'impianto organizzativo di base. Il paradigma Toyota nasce, d'altronde, proprio per venire incontro alle esigenze di un'economia ancora fondata sul consumo di massa. La divisione e razionalizzazione del lavoro (perfezionata da Ford con l'introduzione della catena di montaggio) rimangono gli elementi costitutivi anche del modello Toyota. Infatti, alla base dell'azione riformatrice di Ohno c'è, spiega Revelli (1993:

XVI), la volontà quasi ossessiva di trovare quelle «applicazioni capaci di garantire una perfetta sincronicità delle operazioni produttive e tali da ridurre al minimo gli sprechi e i tempi morti». Sotto questo aspetto il paradigma Toyota, nonostante i numerosi aspetti di novità che esso introduce, si afferma secondo una linea di sostanziale continuità organizzativa con il modello precedente.

L'aspetto davvero innovativo del programma di Ohno è individuabile nella volontà di rendere l'azienda capace di elaborare soluzioni specifiche ad ogni problema, servendosi a tale fine dei progressi tecnologici affermatasi in quegli anni in ambito industriale. Secondo Accornero (1994: 321) «la qualità [...] come obiettivo “zero difetti” [...] è una delle novità entrate nelle fabbriche dell'Occidente e identificate con il “modello giapponese”, che non consiste peraltro in una tecnica, ma piuttosto in un approccio».¹⁴⁵ Il sistema Toyota, dunque, può essere interpretato come l'esito di un lento processo di trasformazione e di successive innovazioni, nel quale hanno avuto grande influenza anche idee provenienti da ambiti molto diversi da quello strettamente produttivo-industriale. Per esempio, gran parte dei principi del nuovo paradigma riguardano l'introduzione di elevati standard di “autonomazione” nel settore automobilistico.¹⁴⁶ A questa idea Ohno giunge in seguito all'osservazione di quelle innovazioni organizzative e di quel capitale di *savoir-faire* già sperimentati e accumulati nel settore tessile-manfatturiero. Ma un'influenza sia diretta che indiretta sul lavoro di ricerca e sperimentazione di Ohno, fino alla definitiva formulazione del paradigma così come lo conosciamo oggi,¹⁴⁷ viene esercitata dalle condizioni sociali, politiche ed economiche in cui versava il Giappone a metà dello scorso secolo: tra queste ricordiamo la crisi finanziaria del '49; lo sciopero generale del 1950, cui è seguito il licenziamento di oltre 2000 operai; la guerra di Corea. Si tratta di situazioni di crisi e di difficoltà che fanno da stimolo alla ricerca di qualche via d'uscita, segnando l'inizio un percorso di cambiamento ormai irreversibile.

L'insieme delle intuizioni dell'ingegnere giapponese vengono generalmente raccolte sotto il concetto unitario di “fabbrica integrata”. Nella sua dimensione “tecnica” essa risponde all'idea di una sincronizzazione perfetta delle varie parti del processo produttivo, al fine di

¹⁴⁵ Accornero (1994: 321) addirittura contesta la paternità di certe innovazioni ad Ohno, le quali sarebbero, invece, di origine europea e americana: «Certe novità giapponesi vengono infatti dall'America o dall'Europa: la “qualità totale” è stata introdotta là dagli americani W. Deming e J. Juran, mentre il concetto secondo cui chi sta a valle è un *cliente* di chi sta a monte si deve ai cecoslovacchi M. e J. Bat'a».

¹⁴⁶ L'“autonomazione” consiste nell'affidare ad uno stesso operaio la guida e la gestione simultanea di più macchine. L'introduzione di una simile innovazione non è un qualcosa di immediato, ma implica una nuova organizzazione tra i diversi reparti e una diversa distribuzione delle mansioni tra la forza lavoro.

¹⁴⁷ Per un approfondimento sulle vicende storiche degli anni '40-'50 dello scorso secolo che contribuiscono all'affermazione del toyotismo come modello egemone di produzione, si veda Coriat (1991: 30-44).

eliminare totalmente gli sprechi di tempo, l'accumulazione di scorte invendute e i difetti di fabbricazione.¹⁴⁸

Alla base dell'obiettivo della massima efficienza, qualità e velocità di produzione troviamo due principi fondamentali: il *just in time*¹⁴⁹ e l'autoattivazione. Questi rappresentano il nucleo strutturale del toyotismo, nel suo passaggio dalla semplice produzione di massa alla produzione "snella". Mentre il fordismo aveva perseverato sulla strada della totale pianificazione, i cambiamenti che si stavano verificando nel mercato mostravano chiaramente che «la domanda dei consumatori e la competizione dei concorrenti non erano più gestibili in quel modo» (Accornero 1994: 319), ma che era sempre più necessaria un'inversione di tendenza. Il *just in time* rappresenta, quindi, il superamento di una programmazione produttiva precisa e di lunga durata,¹⁵⁰ nonché l'introduzione di un tipo di produzione "al minuto", con conseguente eliminazione dello stoccaggio. Nella filosofia produttiva di ohniana, spiega Coriat (1991: 25), «lo stock ha la valenza di uno strumento metodologico» poiché è esso che consente di «individuare la manodopera esuberante e razionalizzare la produzione». L'analisi dello stoccaggio diventa perciò una specie di scandaglio attraverso cui eliminare ogni forma di eccedenza, sia nella manodopera, che nel volume della produzione.

Il *just in time* ha permesso, dunque, di dare una soluzione, almeno da un punto di vista teorico, a quello che - già individuato da Marx come causa delle crisi cicliche del capitalismo, fino al suo inevitabile crollo - continuava ad essere considerato "il" problema centrale del sistema economico capitalistico: la sovrapproduzione. Ohno si propone di estirpare alla radice il problema, scompaginando, tramite il *just in time*, le tradizionali modalità di regolazione dei volumi di produzione, al fine di adeguare quest'ultima alle reali richieste del mercato ed evitare così l'accumulo nei magazzini di scorte di merci invendute.

Per fare ciò l'azienda deve essere reattiva alle fluttuazioni del mercato e in grado di rispondere con tempestività - sia in termini di qualità, che di varietà - alle diverse richieste dei consumatori, al fine di incentivarne il consumo. Ohno riassume tutto ciò affermando che (1978: 8):

¹⁴⁸ Revelli (1993: XVI) definisce la «fabbrica integrata» come «fabbrica a sei zeri: "zero stock" (cioè zero scorte, zero magazzino), "zero difetti", "zero conflitto", "zero tempi morti" di produzione, "zero tempo d'attesa per il cliente", e infine "zero cartacce" (cioè zero burocrazia, nessuna comunicazione inutile)».

¹⁴⁹ Stando a quanto dice Coriat (1991: 51, nota n. 3) l'espressione "*just in time*" sarebbe stata coniata già negli anni Trenta dal fondatore stesso dell'azienda, Kiichiro Toyoda, nel momento in cui si rese conto che era necessario produrre soltanto (*just*) il necessario e nel momento esatto (*in time*) in cui ce n'era bisogno. Il merito di Ohno sarebbe stato quello di avere dato realizzazione concreta a tale idea.

¹⁵⁰ Come spiega lo stesso Ohno (1978: 9) il *just in time* è il principio organizzativo in base al quale «nel corso dell'assemblaggio dell'automobile ciascun componente arriva alla linea di montaggio nel preciso momento in cui ce n'è bisogno e solo nella quantità necessaria».

«Il metodo classico, che consiste nel pianificare ciascuna fase del processo indipendentemente dalle altre, non è perciò funzionale a una produzione *just in time*, la quale impone che ciascuna fase del processo riceva i pezzi che le sono necessari nella quantità e nei tempi voluti».

Questi cambiamenti implicano trasformazioni altrettanto importanti nel sistema di comunicazione tra un segmento produttivo e l'altro, in modo da rendere il processo di produzione efficiente nella sua totalità. Ciò trova realizzazione nel cosiddetto "*kanban*": questo consiste, in pratica, nella trasmissione di un cartellino informativo da una fase all'altra della produzione al fine di «far pervenire a ciascuna stazione le informazioni relative alle necessità poste a "valle", in modo che sia chiaro cosa e quanto produrre» (*Ivi*: 9).¹⁵¹ La nuova forma di comunicazione necessaria all'eliminazione degli sprechi diventa, spiega Accornero (1997: 324), «frugale, decentrata e articolata affinché il flusso informativo accompagni quello produttivo passo passo con cartellini che riportano tutto il necessario».

Tramite il *kanban* la direzione delle informazioni relative alla produzione viene invertita rispetto al modello tradizionale fordista. La comunicazione tra un segmento e l'altro della linea produttiva procede adesso dal basso verso l'alto: «per fornire il materiale per l'assemblaggio l'ordine parte dal processo finale in direzione di quello iniziale, per andare a prelevare solo le componenti strettamente necessarie» (*Ibidem*). Il coordinamento tra le varie fasi viene perfettamente sincronizzato sulla base delle reali richieste del mercato, consentendo l'eliminazione totale degli stock. È proprio la variabilità, come bandiera della nuova filosofia produttiva, a «capovolge[re] il tipico flusso taylor-fordiano: anziché essere spinta dal principio o dall'alto, la produzione viene tirata dal fondo o dal basso» (*Ibidem*). In riferimento ai numerosi effetti prodotti sul piano della gestione della produzione Coriat (1991: 51) descrive il *kanban* come «la più importante innovazione organizzativa della seconda metà del secolo».

A sua volta l'introduzione del *kanban* viene resa possibile dallo sviluppo senza precedenti delle tecnologie informatico-cibernetiche nell'ambito della comunicazione, grazie alle quali viene dato un ruolo produttivo al lavoro "diretto" dei lavoratori, ovvero alla capacità di analisi, di decisione e di programmazione tempestiva delle cose da fare e del modo in cui

¹⁵¹ Secondo quanto è stato tramandato dalla stessa famiglia Toyoda il primo artefice del *kan ban* sarebbe stato il presidente fondatore, il quale espresse a Ohno l'idea di dover produrre ciò che è strettamente necessario e di farlo *just in time*. Coriat (1991: 32) sottolinea che questa idea avrebbe trovato un primo riscontro nell'ossequio del sistema di riapprovvigionamento dei supermercati: «Si tratta del fatto che in questo periodo un principio completamente nuovo di gestione degli stock comincia ad essere introdotto nei supermercati americani. È a partire dai prodotti addebitati alla cassa che viene decisa l'ordinazione dei prodotti che li rimpiazzeranno».

farle. Sia il processo lavorativo che quello produttivo diventano “informativi”, vengono cioè strutturati e modellati sulla base delle informazioni provenienti in tempo reale dai mercati. La riproduzione del sistema viene in questo modo a giocare sulla capacità del processo produttivo di agire in un contesto di costante oscillazione, tramite l’innovazione e la continua ridefinizione dei propri cicli produttivi. Come sottolinea Castells (1996: 281), nel nuovo processo lavorativo/produttivo informazionale «la combinazione ottimale di lavoratore/macchina nell’esecuzione dei compiti autonomizza le procedure ordinarie e riserva il potenziale umano agli effetti di adattamento e di feedback».

Questo aspetto consente di richiamare il secondo principio, l’“autoattivazione”, il quale è espressione di un nuovo rapporto uomo-macchina, quale condizione per il superamento del dogma fordista dell’inarrestabilità del processo produttivo. All’idea di una subordinazione totale dell’uomo alla macchina si sostituisce quella di una relazione di scambio reciproco tra i due. L’aspetto particolarmente innovativo dell’autoattivazione è ravvisabile, spiega Revelli (1993: XVII, nota n. 2), nella possibilità data ai lavoratori di acquisire una capacità di «controllo diretto della qualità del prodotto». L’operaio viene messo nella condizione di intervenire autonomamente per eliminare le anomalie e far riprendere la produzione, così come di controllare più macchine contemporaneamente, consentendo alle imprese di risparmiare sul proprio organico interno.

Alla luce di queste premesse risulta chiaro come l’autoattivazione apra la strada alla trasformazione dei rigidi meccanismi di divisione del lavoro, così come erano stati pensati nel modello taylorista-fordista. Sin dall’inizio l’intenzione di Ohno, spiega Coriat (1991: 47), è quella di «reintegrare la gestione della qualità negli atti elementari di esecuzione delle operazioni». Ciò si traduce in un processo di intensificazione e despecializzazione del lavoro - ben presente quest’ultima nella crescente polifunzionalità delle mansioni operaie - che, pur facendo capo a principi diversi da quelli del fordismo, condivide con quest’ultimo la ricerca di un efficiente sistema di razionalizzazione del lavoro.

Oltre che il lavoratore l’autoattivazione investe anche la macchina: questa viene in un certo senso “umanizzata” poiché dotata di particolari dispositivi che permettono il rilevamento di anomalie e, di conseguenza, l’arresto automatico del processo produttivo.¹⁵² L’inedita funzione di cui vengono arricchite le macchine prende il nome specifico di «autonomazione» (Ohno 1978: 77), neologismo sorto dalla contrazione dei due termini “autonomia” e

¹⁵² Nel linguaggio giapponese questi sistemi sono chiamati *baka yoke*, e consistono appunto in «dispositivi d’arresto automatico che entrano in funzione in caso di anomalia, [...] di sistemi di prevenzione della difettosità [...] che conferiscono alla macchina un tocco di sensibilità umana» (Ohno 1978: 11).

“automazione”, i quali rappresentano gli aspetti peculiari della rivoluzione tecnica operata dall’industria giapponese.

Just in time, autoattivazione e autonomazione vanno interpretati, a loro volta, come prodotto dei due principi che animano il nuovo paradigma organizzativo: l’adattabilità interna e la flessibilità esterna. Le peculiarità del processo lavorativo, come sottolinea Castells (1996: 281), diventano: «la capacità di generare un processo flessibile di decisione strategica; [e] la capacità di realizzare l’integrazione organizzativa fra tutti gli elementi del processo produttivo». Il *just in time* e l’autoattivazione realizzano il nuovo spirito Toyota, fondato sulla connessione tra cooperazione e abilità individuale, in una duplice maniera: il primo consente di coordinare «in un movimento armonico tutti i membri del collettivo» (*Ivi*: 13) in vista della realizzazione degli obiettivi contingenti di volta in volta stabiliti dall’azienda; la seconda garantisce la valorizzazione delle abilità e dei talenti individuali attraverso un’organizzazione collettiva ben coordinata e un nuovo rapporto uomo/macchina.

La necessità di produrre quanto è strettamente necessario e con la massima qualità del prodotto impedisce qualsiasi forma di pianificazione dall’alto. Il modo migliore di procedere diventa quello espresso dal concetto orientale di *kaizen*, cioè la ricerca di continui e progressivi miglioramenti, visti come una serie di piccoli passi verso il “perfezionamento continuo”. La maggiore produttività aziendale inizia quindi ad essere concepita come esito di una sequenza incrementale di modeste modifiche o di piccole innovazioni, che escludono l’investimento in macchinari costosi o l’attuazione di trasformazioni di grossa entità.

Nella visione di Ohno (1978: 83) il vero salto qualitativo si ha nel momento in cui gli operai raggiungono la «comprensione» di quanto stanno facendo e realizzando, al fine di riuscire ad «avvicinarsi ad un oggetto con spirito positivo, intendendone la natura».

Resta da approfondire quale sia la portata effettiva dei cambiamenti introdotti dalla nuova filosofia produttiva, ovvero «in quale misura il sistema Toyota rappresenti un’effettiva rivoluzione produttiva rispetto al precedente modello fordista-taylorista, e in quale misura, invece, ne costituisca un semplice adeguamento alle mutate condizioni di mercato» (Revelli 1993: XVIII).

Le posizioni a riguardo sono discordanti tra di loro: agli apologeti del sistema Toyota, si contrappongono i critici più radicali.

Nel primo gruppo spicca il nome del filosofo francese, membro della già citata *École de la Régulation*, Benjamin Coriat. Egli interpreta il complesso delle innovazioni introdotte da Ohno come una radicale inversione di tendenza rispetto al precedente modello taylorista-

fordista.¹⁵³

Nel secondo gruppo rientrano tutti coloro che, ridimensionando la portata rivoluzionaria del modello giapponese, rilevano una sostanziale continuità, come abbiamo sottolineato all'inizio, tra il modello fordista e il sistema Toyota, fino a vedere in quest'ultimo, nelle posizioni più estreme, una «radicalizzazione (o se si preferisce implementazione) del modello organizzativo taylorista: una forma di “super-fordismo” realizzato in condizioni socio-ambientali ideali» (*Ivi*: XIX).¹⁵⁴ Per uscire da una spaccatura così netta non resta che procedere all'analisi dei reali punti di discontinuità e di continuità tra i due modelli.

Fordismo e toyotismo: punti di rottura

Penser à l'envers (1991) è il saggio in cui Coriat esalta il carattere, a suo avviso, innovativo e rivoluzionario del modello produttivo giapponese. Già dal titolo emerge l'idea che il toyotismo, dal punto di vista dell'organizzazione della produzione industriale, rappresenti una radicale inversione di tendenza rispetto al modello precedente.

La frattura tra fordismo e toyotismo è colta, in prima istanza, nella diversità dei contesti in cui si sono sviluppati. Il fordismo sorge negli Stati Uniti, che si apprestano a diventare la forza economica egemone del capitalismo occidentale, nel contesto di un mercato in rapida espansione. Il toyotismo, invece, nasce in un paese come il Giappone ancora molto arretrato dal punto di vista tecnico-industriale, con un ruolo marginale negli scambi internazionali, con un basso livello delle esportazioni, ma con una situazione interna di forte concorrenza tra le imprese, il cui successo dipende molto dalla loro capacità di diversificazione e di velocizzazione della produzione.

In conseguenza di ciò, un altro punto di rottura con il fordismo è rintracciato da Coriat nel rapporto che il nuovo paradigma instaura sia con il mercato, che con la forza lavoro.

Nel primo caso si assiste ad un capovolgimento della relazione tra produzione aziendale e richieste del mercato, una sorta di “rivoluzione copernicana” in ambito industriale. Mentre nel modello fordista era la fabbrica a “crearsi” il mercato e ad esercitare, quindi, un dominio diretto sull'ambiente circostante, adesso il rapporto di dipendenza si inverte ed è il mercato a dettare le leggi alla produzione.

¹⁵³ Coriat (1991: 13) conia il termine specifico di «ohnismo» per rendere esplicita l'associazione delle «innovazioni essenziali introdotte dalla scuola giapponese al nome di colui che fu senza dubbio all'origine dei più importanti contributi della nuova scuola».

¹⁵⁴ Per una critica al sistema Toyota, si veda Dohse, Jürgens, Malsch (1985). Per una rassegna generale delle posizioni critiche nei confronti del fordismo rimando a Bonazzi (1993).

Inoltre, sempre in riferimento al mercato, dobbiamo notare che nel fordismo vigeva la convinzione che questo fosse di dimensioni illimitate, come illimitate dovevano essere le sue capacità di ricezione delle merci. L'unico limite possibile riguardava il lato dell'offerta, cioè la capacità produttiva dell'industria. La fabbrica era considerata la forza creatrice del mercato, la quale definiva il volume della produzione, la sua estensione, la quantità e qualità dei beni da introdurre. Il tutto si riassume nell'idea che fosse l'offerta, in pratica, a costruire la propria domanda. All'industria veniva riconosciuta una posizione "egemonica", con conseguenze importanti sulla struttura della società, nella quale si rifletteva la logica produttiva della fabbrica e la sua razionalità strumentale: la società era un'«appendice della fabbrica» (Revelli 2001: XVIII) e il nucleo urbano rispecchiava quelle che erano le esigenze della vita di fabbrica.¹⁵⁵

Diversa l'impostazione aperta toyotismo. A monte dei suoi innovativi principi organizzativi - *just in time*, autoattivazione, produzione snella - si trova una diversa concezione del mercato come un circuito finito e limitato. Ci si inizia a rendere conto che la produzione di massa ha adesso un limite nella crescente saturazione dei mercati. Una via di uscita alla crisi di sovrapproduzione viene allora trovata nella scelta di adattare la produzione alle richieste del mercato. L'obiettivo principale della politica aziendale diventa il soddisfacimento dei capricci e dei desideri più disparati dei consumatori. La sfida che i produttori si trovano ad affrontare è quella di dover, allo stesso tempo, ridurre e diversificare la produzione. Se nel modello fordista il fine della produzione era la quantità, nel toyotismo lo diventano la qualità e la diversificazione/personalizzazione dei prodotti in base alle esigenze dei consumatori. La peculiarità dello spirito Toyota, a questo punto, può essere riassunta nel passaggio dalla produzione di massa standardizzata, a quella di piccole serie di prodotti diversificati tra loro. Il rapporto tra toyotismo e fordismo sul piano produttivo viene descritto da Coriat ricorrendo alla contrapposizioni tra due coppie concettuali: differenziazione/standardizzazione e varietà/uniformità.

Con il paradigma Toyota la programmazione strategica lascia il posto ad una produzione flessibile, variabile, stabilita minuto per minuto, che esige dall'industria tempestiva capacità di risposta alle richieste continuamente mutevoli provenienti dal mercato (Shingo 1981). Tutto

¹⁵⁵ A tale proposito è interessante il concetto di "Company Town", ovvero di "città fordista" come prolungamento della fabbrica fuori dai suoi confini. Secondo tale visione gli stessi ritmi della città erano costretti ad adeguarsi a quelli della fabbrica. Ciò significa che la vita e le relazioni sociali dei cittadini, che traevano il proprio sostentamento materiale dalla fabbrica, venivano plasmate secondo le medesime leggi che governavano la logica produttiva industriale. Per un approfondimento rimando a Bagnasco (1986: 22-33; 1990).

ciò implica, a sua volta, una revisione costante dell'organizzazione del lavoro, della programmazione delle macchine e del volume dell'organico aziendale.

Revelli (2001, p. XXXII) sottolinea che con le innovazioni di Ohno «quello che viene posto in discussione e rovesciato è l'intero sistema di razionalità sinottico-burocratica del modello fordista: il suo carattere di progetto produttivo “forte”, incentrato sull'egemonia della fabbrica sull'insieme dei rapporti sociali, che tanta parte aveva avuto nella riflessione gramsciana di *Americanismo e fordismo*» (cfr. *supra*: 16-20).

Per quanto riguarda il rapporto del toyotismo con la forza lavoro si inizia a parlare di una maggiore valorizzazione della figura e dei compiti dell'operaio, rispetto a quanto fosse avvenuto nel fordismo. Il taylorismo, in particolare, aveva trovato le proprie basi nella convinzione di una naturale riottosità dell'operaio verso il lavoro in fabbrica. Si credeva che questi fosse per natura pigro e poco produttivo. Il modello teorico di Taylor, prima, e il sistema realizzato in concreto da Ford, dopo, erano stati pensati proprio per contrastare questa presunta avversità degli operai verso il proprio lavoro.¹⁵⁶ Tuttò ciò aveva contribuito ad un'accentuazione del dualismo interno alla fabbrica tra chi comanda e chi è comandato, il quale trovava poi un riflesso nella stessa struttura dualistica della società.

La situazione, anche in questo caso, muta con il toyotismo. L'eliminazione della programmazione produttiva di lungo periodo, a vantaggio della pratica “occasionalistica”, cambia il modo di rapportarsi alla forza lavoro. La maggiore flessibilità del sistema produttivo si riflette in un trattamento altrettanto flessibile dei dipendenti: il continuo adattamento del ciclo produttivo alle mutevoli richieste del mercato richiede la presenza di una forza lavoro maggiormente coinvolta nello spirito aziendale, più consapevole del proprio lavoro, meglio istruita sulle finalità del processo produttivo nel suo insieme, capace di affrontare situazioni impreviste e in grado di intervenire tempestivamente in caso di anomalie. Nella nuova logica aziendale il coinvolgimento dei lavoratori diventa un fattore fondamentale di efficienza produttiva. Il principio di una «sincronizzazione perfetta» ha potuto trovare realizzazione proprio grazie al fatto che:

«Ogni lavoratore ha contribuito con le proprie idee e i propri suggerimenti, e tutto ciò diventava quella cultura comune di cui venivano investiti gli operai, nei cui confronti era essenziale operare un continuo addestramento al fine d'accorciare i tempi di installazione. [...] Si diffondeva così uno spirito improntato al continuo miglioramento: alla fine ne è risultato un sistema produttivo che deve essere considerato il frutto di tutti questi sforzi individuali e di

¹⁵⁶ Ricordiamo due dei principali strumenti utilizzati a riguardo: gli incentivi monetari, come stimoli potenti all'impegno sul lavoro, e la creazione di apparati produttivi che obbligassero allo svolgimento di ogni fase del processo produttivo secondo i tempi e i modi richiesti dalla fabbrica (cfr. *supra*: 31-35).

gruppo» (Ohno 1978: 57-58).

Fondamentale risulta allora la formazione di lavoratori il più possibile «poliedrici» e dotati di diverse competenze, perché solo in questo modo essi possono «sentir[si] partecipi del sistema produttivo nella sua globalità» (*Ivi*: 23). Altrettanto importante è anche il loro inserimento in un contesto di cooperazione, al punto che Ohno (*Ivi*: 37) giunge ad affermare che «nell'industria moderna, l'armonia tra i componenti di un gruppo - come in una squadra di lavoro - è ancora più necessaria dell'arte della professionalità individuale».

L'armonizzazione delle parti in un processo produttivo unitario ed efficiente è il risultato di un processo graduale, che ha visto la concertazione di tutte le forze dell'industria verso un scopo comune. Non a caso si parla di *keizen*, cioè di un processo di miglioramento continuo e costante, che procede per «successive e infinite innovazioni, ognuna delle quali appare a sua volta superabile e innovabile» (Revelli 2001: XXVI).

Nel sistema produttivo Toyota la dirigenza - abbandonati tanto i tradizionali atteggiamenti di controllo e subordinazione, tanto la disciplina rigida e coercitiva del fordismo - mostra maggiore attitudine alla valorizzazione del lavoro umano, favorendo con ciò la nascita nel lavoratore di un più profondo sentimento di fedeltà all'azienda e un maggiore senso di attaccamento verso il proprio lavoro.

Occorre però chiarire che la nascita di nuove relazioni tra azienda e forza lavoro non è avvenuta in modo lineare e incruento. In analogia con quanto già era avvenuto con Taylor, i rapporti che sin da subito si sono instaurati tra Ohno e il sindacato sono stati di grande tensione. In una situazione di crisi post-bellica, resa ancora più drammatica dall'avvento di una profonda crisi finanziaria, negli anni tra il 1950 e il 1954 si ha una fase di forti scontri tra la dirigenza e il sindacato dell'industria automobilistica, allora molto combattivo. Le proteste di quest'ultimo erano rivolte, in particolare, al processo di forte intensificazione del lavoro e di razionalizzazione della produzione che già da tempo stava interessando l'industria giapponese, con negative ripercussioni sui lavoratori e sulla qualità del loro lavoro.

Gli scontri si concludono, dopo ripetute sconfitte del sindacato e il licenziamento di migliaia di operai, nel 1954 con una scelta radicale: la definitiva cancellazione del sindacato nella sua forma storica di “sindacalismo d'industria” e la sua sostituzione con il “sindacalismo d'impresa”. In questo modo il sindacato viene svuotato della sua precedente funzione e ridotto a strumento di sostegno e promozione dell'industria e della sua politica di espansione produttiva (cfr. *infra*: 131-134).

Il rischio che l'adozione di tale linea repressiva potesse portare ad un crollo degli equilibri interni all'industria, tramite la formazione di fronti di protesta operaia privi di qualsiasi guida, è stato affrontato ricorrendo ad un'abile politica di contropartite salariali e contrattuali in grado di contenere il dissenso e di garantire l'ordine e il perfetto controllo sulle relazioni interne all'industria. A partire da questo momento, infatti, la dirigenza si orienta verso una politica aziendale di "pesi e contrappesi", in cui ogni concessione fatta agli operai è dettata dall'esigenza di mantenere "alto" il loro morale, come garanzia di un buon rendimento sul lavoro. A tale proposito i principi «dell'impiego a vita e del salario per anzianità» vanno interpretati, dice Coriat (1991: 44), come «contropartite intelligenti ed essenziali» ad un'organizzazione del processo produttivo ancora molto pesante per i lavoratori.

...E punti di contatto

Accanto alle differenze, non mancano punti di contatto e aspetti di continuità tra i due paradigmi produttivi.

Il primo aspetto da cui possiamo partire è il concetto, già visto, di "sincronizzazione". L'obiettivo dichiarato di Ford, anche se mai completamente realizzato, era stato sin dall'inizio quello di creare una fabbrica in cui tutte le parti del ciclo produttivo fossero perfettamente sincronizzate tra di loro. È lo stesso Ohno a riconoscere questo intento al suo predecessore americano, attribuendogli grandi meriti sul piano dell'innovazione industriale (in particolare del processo di sincronizzazione).¹⁵⁷ Alla base del mancato compimento del progetto fordista l'ingegnere giapponese individua diverse cause. Prima di tutto l'incapacità dei successori di Ford, che hanno cercato di aumentare indefinitamente la produzione senza rendersi conto della necessità di un'adeguata «fluidificazione del lavoro» (*Ivi*: 143), la quale ha interessato solo un esiguo numero di sezioni finali della produzione. Altro fattore determinante è ravvisato nella crescente concorrenza esercitata da altre case automobilistiche, in *primis* la General Motors, la quale ha generato una situazione di tale tensione e incertezza da bloccare, anziché incentivare, il percorso di rinnovamento secondo l'idea di "produzione fluida". Infine vengono sottolineati altri due fattori: da una parte l'insistenza sull'idea di produzione di massa come una sorta di dogma incontestabile,¹⁵⁸ che di fatto ha rappresentato un ostacolo alla possibilità di un effettivo ripensamento del processo di produzione in linea con le mutate

¹⁵⁷ Dice Ohno (1978: 136) a tale proposito: «Ritengo che Ford sia stato un grande uomo e sono convinto che se fosse ancora in vita avrebbe inventato egli stesso quello che noi abbiamo messo a punto alla Toyota».

¹⁵⁸ Ohno (*Ivi*: 150) la definisce l'«l'ideologia del "sempre di più" e "sempre più veloce"».

condizioni del mercato; dall'altra uno sviluppo tecnologico inadeguato che ha reso ancora più difficile la realizzazione dei cambiamenti richiesti.

Il programma di Ohno può allora essere interpretato come il proseguimento del lavoro già iniziato da Ford nel punto in cui questo si era arrestato. È lo stesso Ohno (*Ivi*: 142) ad affermare che «il sistema Toyota è partito dal fordismo per rendere più scorrevole e migliorare il flusso produttivo». Sulla base di questi presupposti Revelli (1993: XXIII) ritiene che Ohno possa «essere considerato “il più fordista” dei produttori contemporanei: il reale continuatore e realizzatore del modello puro fordista. E il suo modello può a buon ragione essere definito come una sorta di “fordismo oltre Ford”».

Partendo da un'intuizione fordista rimasta incompiuta, il modello Toyota riesce a portarla a termine tramite il ricorso a nuove strutture organizzative e l'introduzione di tecnologie flessibili altamente innovative, le quali permettono di aggirare gli ostacoli di natura tecnica sui quali si era arenato Ford. Alla fine di queste trasformazioni nella fabbrica Toyota diventa finalmente possibile l'integrazione dei differenti segmenti produttivi in un unico flusso sincronico.

Un altro punto di contatto tra toyotismo e fordismo può essere rintracciato nell'esigenza, comune ad entrambi, di avere a disposizione una forza lavoro a “produttività totale”, ovvero senza inefficienze, sprechi di tempo e di energia. Ma se uguale è l'obiettivo, diverse sono comunque le strategie utilizzate. Mentre il fordismo si era rifatto ad un'idea di industria come somma di parti, ognuna chiusa in se stessa, nel toyotismo prevale una concezione organicistica dell'azienda, la cui crescita è data dallo sviluppo perfettamente sincronico tra le parti e la collaborazione tra i diversi segmenti. Qualsiasi cambiamento viene dunque pensato come inscindibile da una riorganizzazione dell'impresa nella sua totalità.

Abbiamo già visto come il modello Toyota si differenzi da quello fordista per la sua maggiore dinamicità. Mentre Taylor e Ford erano convinti della validità “eterna” e “universale” del loro paradigma produttivo, Ohno, invece, è consapevole del fatto che sul piano della produzione non può esistere un modello eternamente valido. I risultati di volta in volta conseguiti non vanno considerati un qualcosa di definitivo, ma tappe di un percorso di progressivo perfezionamento che, teoricamente, non ha mai fine (ritorna, ancora una volta, il concetto di *kaizen*). Tuttavia, anche in questo caso non si può parlare di una frattura netta. Ohno, infatti, parte dal precedente modello fordista con il solo scopo di superarne i limiti e di eliminarne le inefficienze. Si tratta, sostiene Revelli (1993: XXV), di «una concezione - quella di Ohno - che ancora una volta supera ma non nega, nel suo nucleo progettuale essenziale, la filosofia

produttiva taylorista. Tutt'al più [...] punta alla riduzione della forbice tra produttività potenziale e produttività effettiva dell'intero universo aziendale».

Le conseguenze dettagliate di tale impostazione sul lavoro le analizzeremo più avanti. Qui basti accennare il fatto che la ricerca di un maggiore livello di efficienza e produttività del lavoro determina, alla lunga, sia una riduzione del numero degli operai (nella fabbrica snella si riesce a raggiungere gli stessi obiettivi con un numero ridotto di dipendenti), sia un coinvolgimento “totalizzante” dell'individuo a lavoro. Mentre nel fordismo erano le abilità fisico-tecniche dell'operaio ad essere utilizzate nel lavoro, con il toyotismo la tendenza è di mettere al servizio della produzione aspetti propri della dimensione interiore dell'individuo, quali passioni, creatività, ingegno, emotività, fiducia. Il risultato è una crescente invadenza del lavoro nella vita individuale, fino a rendere sempre più sottile la distinzione tra tempo di lavoro e tempo di vita.

Il lato oscuro dei compromessi politici e sociali della Toyota

Il grande successo della fabbrica giapponese non è soltanto il risultato dell'introduzione di innovazioni tecnologiche e di una nuova organizzazione produttiva, ma anche di una serie di compromessi sociali e politici messi in campo per la gestione delle relazioni interne all'industria, passati spesso sotto silenzio per il timore di veder crollare il consenso intorno al “mito”, apparentemente senza macchie, dello sviluppo giapponese.

Nelle pagine precedenti sono affiorati in modo disordinato alcuni aspetti centrali della politica aziendale della Toyota, che occorre qui riproporre in modo più ordinato e dettagliato. Tre sono i principali punti da prendere in esame: il sindacalismo aziendale; la gestione del mercato del lavoro e la politica salariale; il concetto di lavoratore polivalente come intensificazione del lavoro.

Il sindacalismo aziendale

Il sindacato giapponese, soprattutto quello automobilistico, si era presentato nell'immediato dopoguerra come una forza particolarmente combattiva. In particolare tra il 1950 e il 1954 si era fatto promotore di una serie di contestazioni e di scioperi che avevano colpito duramente il mondo industriale giapponese.

Erano anche gli anni in cui la Toyota era stata costretta a fare i conti con gravi difficoltà finanziarie, che rischiavano di portarla al fallimento. A monte di questa situazione di crisi

c'era una forte flessione della domanda indotta dalla politica di forte austerità del governo giapponese negli anni immediatamente successivi la seconda guerra mondiale.

Di fronte all'esplosione delle contestazioni operaie, rivolte in particolare contro le difficili condizioni lavorative, la dirigenza aziendale si era mostrata sin da subito decisa a non scendere ad alcuna forma di compromesso. La vicenda si conclude nel 1954 con una pesante sconfitta del sindacato giapponese e il licenziamento da parte della Toyota Motor Company di 2146 suoi lavoratori. L'azienda giustifica questo gesto con il fatto che la situazione di forte crisi dell'industria, di fronte alle richieste sempre più esigenti del mercato e alle crescenti oscillazioni della domanda, aveva reso necessarie scelte aziendali decisamente impopolari, come la drastica riduzione dei posti di lavoro, divenuti ormai eccedenti.

Tuttavia, l'inasprimento della posizione aziendale genera un forte malcontento tra gli operai, innescando un circolo vizioso in cui contestazione e soppressione finiscono per alimentarsi a vicenda.

Per uscire da questa situazione la Toyota decide di non tornare indietro sui suoi passi, ma, anzi, di portare alle estreme conseguenze la linea dura adottata sino ad allora. A distanza di pochi mesi dal licenziamento degli oltre duemila operai, l'industria procede all'eliminazione del sindacato nella sua forma storica di "sindacato d'industria" e alla sua sostituzione con quello "d'impresa". Il ruolo del sindacato, come strumento di rappresentanza e di guida dei lavoratori, viene in questo modo svuotato dall'interno, subordinato alle esigenze dell'azienda e depotenziato nelle proprie capacità di contrattazione. Come sottolinea Coriat (1991: 84): «Il sindacalismo è stato costretto a passare da azioni conflittuali a forme sempre più accentuate di concertazione e, perfino di cooperazione con i rappresentanti degli interessi del capitale».

La strategia adottata dall'azienda è, dunque, quella di creare consenso togliendo voce al dissenso.¹⁵⁹ Il sindacato, da anima critica e strumento di contestazione del mondo industriale, diventa fattore di promozione degli interessi dell'azienda e di formazione delle élites dei dirigenti della casa Toyota.

Coriat utilizza tre espressioni per definire lo spirito del nuovo sindacalismo, coesistente al successo del toyotismo: "d'impresa"; "integrato" e "cooperativo".

¹⁵⁹ Se l'equilibrio viene comunque mantenuto ciò è dovuto alla convergenza di due fattori: da una parte alla presenza di una consolidata tradizione culturale, caratterizzata da un forte senso del "noi" come spirito proprio del popolo nipponico (si parla in questo caso di "spinta interna"); dall'altra all'influenza esercitata dall'occupazione degli USA, molto attivi nel secondo dopoguerra sul fronte orientale, i quali, per paura della diffusione del comunismo in punti così strategici per gli interessi statunitensi in Oriente, si erano impegnati, pur tra molte contraddizioni, in un'opera di riforma della società civile (si parla in questo caso di "spinta esterna").

Mentre in precedenza il sindacato individuava uno spazio ben distinto dalla fabbrica, dove i lavoratori elaboravano autonomamente i principi di contestazione e le strategie da sottoporre all'attenzione dell'azienda, il sindacalismo "d'impresa" fa della fabbrica il luogo specifico di organizzazione della vita dei lavoratori e di definizione delle strategie rivendicative. In questo modo di realizza l'assimilazione del sindacato e dei lavoratori nel progetto egemone dell'impresa, la quale sottopone entrambi al suo diretto controllo e impone loro scelte non negoziabili.

"Integrato" si riferisce al fatto che le gerarchie interne all'impresa sono spesso un riflesso di quelle interne al sindacato, attraverso il sistema delle promozioni e della carriera. Questo significa che l'assunzione di un certo ruolo all'interno del sindacato diventa, in molti casi, la premessa per poi assolvere compiti di responsabilità all'interno dell'impresa. In questo modo si crea una situazione in cui gli interessi del sindacato e quelli dell'azienda tendono fortemente a coincidere.

Tutto ciò rimanda, a sua volta, all'ultimo aspetto, quello "cooperativo". Con ciò si vuole esprimere una situazione in cui i due soggetti, un tempo in relazione antagonistica tra di loro, diventano partners in grado di interagire secondo una strategia di aperta collaborazione. Come spiega Coriat (1991: 85), si arriva al punto in cui «le rivendicazioni formulate dal sindacato integrano in larga misura i vincoli di profittabilità e di redditività stabiliti dalla direzione d'impresa».

Questo contesto crea le premesse per l'affermazione di quella politica aziendale dei compromessi (cfr. *supra*: 128-129), che una parte tanto importante ha avuto nel mantenimento degli equilibri interni e nel contenimento del dissenso.

Alla luce di quanto appena visto il successo del toyotismo è quindi in gran parte riconducibile all'adozione di una politica aziendale per certi aspetti ancora rigida e coercitiva.

Proprio la peculiarità del contesto e delle scelte che hanno reso possibile lo sviluppo dell'industria Toyota pone ben presto il problema del suo possibile trasferimento e assimilazione in altre realtà industriali, senza che ciò avvenga forzando, radicalizzando ed esasperando certi aspetti, con il rischio di negative conseguenze sul piano lavorativo.

In Europa negli anni '50-'60 la situazione, infatti, appare molto diversa da quella giapponese. I partiti e i sindacati hanno un ruolo ancora centrale nella definizione della strategia contestativa operaia. Le cose iniziano a cambiare circa un decennio, allorché viene dato il via ad un processo che «riconduce alla sfera dei rapporti produttivi e del rapporto di fabbrica i territori sociali che per quasi un secolo erano stati affidati alla "cura" dello Stato (sicurezza

sociale, assistenza, servizi: in una parola, quanto in linguaggio marxiano attiene alla sfera della “riproduzione sociale”) [...] cosicché la via tracciata da Ohno è anch’essa un modo per “uscire dal Novecento”» (Revelli 1993: XLIV).

Il mercato del lavoro e la politica salariale

Quando si parla di relazioni industriali e mercato del lavoro nell’industria giapponese un concetto da prendere in considerazione è quello di “mercato interno”.¹⁶⁰ Con tale espressione ci si riferisce, in generale, alla pratica di attribuire gli incarichi di maggiore responsabilità e prestigio a personale interno all’impresa, quindi a individui che già vi lavorano e che, in virtù di norme e consuetudini riconosciute e accettate da tutti, vanno ad occupare una posizione più elevata nella gerarchia della dirigenza aziendale.

Da questo punto di vista i mercati interni sono da considerare tra i principali fattori di stabilità dell’impresa e di qualità nel lavoro, visto che le prospettive di promozione rappresentano importanti incentivi alla produttività, all’efficienza e al coinvolgimento attivo dei lavoratori.

Il mercato interno è un settore di competenza assoluta delle aziende, le quali si impegnano a ricambiare la dedizione e l’impegno dei propri dipendenti con trattamenti privilegiati in termini occupazionali, salariali e contrattuali. Lo scopo evidente è la creazione di una nicchia di lavoratori stabili e legati all’azienda da vincoli di fedeltà reciproca, attraverso i quali viene superato il problema della ricerca di manodopera e del suo continuo avvicendamento. Al ristretto gruppo di lavoratori che compongono il «cuore della fabbrica integrata» (Revelli 1993: XXXIX) vengono garantiti per contratto particolari diritti e privilegi, tra i quali: l’impiego “a vita”; una carriera stabile e continuativa; la garanzia di prestazioni assistenziali, quali assistenza sanitaria, pensione, servizi sociali, etc.

I problemi emergono, invece, per quei lavoratori posti fuori dalla ristretta élites dei “privilegiati”. Si tratta di una massa eterogenea, all’interno della quale sono distinguibili due ulteriori sottogruppi: il “secondo mercato” e il “mercato mercenario” (*Ivi*: XL). Al primo appartengono i lavoratori contrattualmente poco tutelati, con meno diritti rispetto al gruppo d’élite, e con un lavoro precario. Al cosiddetto mercato mercenario appartengono i lavoratori totalmente precari, con mansioni occasionali, i quali, a seconda dell’andamento dei mercati e

¹⁶⁰ Per evitare fraintendimenti chiariamo che il significato con cui qui usiamo il concetto di “mercato interno” riguarda il mercato “del lavoro interno all’azienda”, che è diverso da quello con cui l’espressione è usata nell’economia politica. La definizione di “mercato interno”, nell’accezione qui indicata, si riferisce a quella formulata da Doeringer e Piore (1972), secondo i quali «un mercato interno è un’unità amministrativa all’interno della quale la remunerazione e l’assegnazione del lavoro sono determinate da un insieme di regole e di procedure amministrative».

della produzione, vengono assunti dall'azienda con la stessa facilità con la quale vengono espulsi quando non servono più.

Anche la politica salariale riflette una situazione di profonda differenziazione tra lavoratori. I criteri in base ai quali viene calcolato lo stipendio si riferiscono in buona parte alla storia pregressa del lavoratore, alla fedeltà mostrata all'azienda e all'efficienza produttiva (assenteismo, livello di collaborazione, contributi forniti in termini di innovazioni, etc.). Lo stipendio finale è la somma di due componenti principali: una parte fissa che corrisponde a circa un terzo del salario; e una parte variabile, calcolata prevalentemente sugli straordinari e sui premi di produzione. Risulta chiaro che un sistema salariale così concepito va a favore, ancora una volta, dei lavoratori del primo gruppo. Il fatto di avere trascorso molti anni nella stessa azienda e la garanzia di una posizione lavorativa stabile rappresentano condizioni adeguate per un impegno attivo e propositivo. La grande quantità di esperienze accumulate, la padronanza degli strumenti, la conoscenza approfondita del ciclo produttivo, uniti a un certo senso di attaccamento e di fedeltà all'azienda rappresentano forti incentivi alla collaborazione e al maggiore impegno sul lavoro, i cui risultati sono a loro volta ripagati con ampi premi di produzione. Lo stesso non può dirsi per i lavoratori precari, cui mancano sia le conoscenze adeguate, sia le motivazioni per un impegno così attivo in azienda.

Tutto ciò finisce per generare sia sul mercato del lavoro, che all'interno di ogni singola azienda, una situazione di crescente concorrenza tra lavoratori, alimentata dalla gestione spesso iniqua dei loro diversi interessi.

Da tutto ciò risulta chiaro come le nuove opportunità che il modello giapponese sembrava offrire in tema di valorizzazione e emancipazione del lavoro siano andate a beneficiare, in realtà, solo una ristretta élite di lavoratori.

In ogni caso il sistema Toyota ha avuto in breve tempo un grande sviluppo, diventando paradigma di riferimento per le aziende di tutto il mondo. Dietro questo successo c'è il fatto di essersi presentato come vera alternativa al sistema fordista in crisi.

Il principale punto di forza è individuabile nel passaggio dalla rigida gerarchia aziendale - tipica del fordismo, in cui prevaleva manodopera salariata e dipendente - ad un'organizzazione orizzontale dei rapporti di lavoro.

Per quanto ciò abbia rappresentato un passo in avanti sul piano delle relazioni aziendali, le previsioni in cui si evocavano scenari di emancipazione e liberazione del lavoro sono state in gran parte smentite dalla comparsa di nuove forme di iniquità e di oppressione. La degerarchizzazione dell'organizzazione aziendale ha visto la nascita, allo stesso tempo, di

nuove forme latenti di sfruttamento, accuratamente celate dietro una propaganda inneggiante alla valorizzazione e al coinvolgimento della forza-lavoro. Si tratta di una tendenza che avrà una forte accentuazione nella fase finale postfordista, fino a raggiungere i massimi risvolti negativi nel lavoro contemporaneo.

Il lavoratore polivalente come intensificazione del lavoro

Con il toyotismo si ha l'affermazione di una nuova figura di lavoratore "despecializzato" e "multifunzionale" (Monden 1983). Il processo che ha portato all'affermazione di tale figura non è stato, lo abbiamo visto, né facile, né privo di contestazioni. Prima ci sono state le proteste degli operai, gelosi della propria mansione e per niente rassegnati ad essere impiegati nei compiti più disparati; poi si sono presentati i problemi di ordine tecnico, legati alle difficoltà di adattamento e formazione degli operai ai nuovi metodi di lavoro e al controllo di macchine sempre più numerose e sofisticate.

Ma il problema più importante risiede nel fatto che questo processo di despecializzazione ha comportato un aumento effettivo dell'intensità del lavoro, cui si è unito un ripensamento totale delle modalità di ripartizione dei tempi di lavoro tra gli operai.

Nel fordismo aveva prevalso il principio del cosiddetto "tempo assegnato", in base al quale ad ogni lavoratore, disposto lungo la catena di montaggio, veniva assegnata una specifica mansione che doveva essere compiuta in un tempo prestabilito, con il risultato che «la produttività d'insieme [era] determinata dall'efficienza del singolo lavoratore sul posto» (Coriat 1991: 67).

Al principio del tempo assegnato Ohno sostituisce quello del "tempo ripartito", consistente nell'«assegnazione di mansioni modulabili e variabili tanto per la loro quantità che per la loro natura» (*Ibidem*). Tramite la linearizzazione del processo produttivo e la multifunzionalità degli operai la progettazione di lungo periodo sparisce e l'esecuzione del lavoro risulta meno rigida sia nei tempi, che nei modi. Le mansioni diventano «ripartibili» e «ridistribuibili» secondo standard operativi «flessibili» e «modulabili» (*Ivi*: 68).

Allo stesso tempo queste trasformazioni sono all'origine di una tendenza all'intensificazione del lavoro, che si esprime anche in aumento tangibile delle ore lavorate.¹⁶¹ La direzione intrapresa, nota anche Coriat (*Ivi*: 48), è quella di «collegare il sapere complesso degli operai qualificati all'obiettivo di diminuire il loro potere sulla produzione ed aumentare l'intensità

¹⁶¹ Per un confronto tra le ore di lavoro medie di un operaio giapponese e quelle di un operaio europeo, si veda Filosa, Pala (1992).

del lavoro». Il maggiore coinvolgimento nel lavoro dell'operaio rischia dunque di tramutarsi, in molti casi, non tanto in una possibilità concreta di emancipazione e di libera espressione delle proprie abilità e creatività, quanto in nuove forme di coercizione, controllo e invadenza del lavoro nella vita individuale. In questo processo, nota Revelli (1993: XXVI), sembra essere portato «alle estreme conseguenze il principio della riduzione assoluta dei “tempi di vita” della forza lavoro ai “tempi produttivi”», con relativo aumento delle ore di lavoro. Si tratta di aspetti non trascurabili per il loro forte influsso, lo vedremo più avanti (cfr. *infra*: 159-169), sul piano psicologico ed esistenziale.

Postfordismo e organizzazione aziendale: la fabbrica integrata

Il toyotismo è stato paradigma di riferimento per la grande industria dopo la crisi del sistema fordista. La sua ricezione nel resto del mondo industrializzato ha giocato un ruolo importante nella definizione di un nuovo paradigma produttivo. Il Giappone è diventato il modello cui i paesi Occidentali, ma anche molti paesi emergenti nel resto del mondo, si sono ispirati per risollevarsi da una situazione di profonda crisi.

Tuttavia, l'eredità del toyotismo non ha determinato la nascita di un «nuovo modello organizzativo compatto ed assestato» (Garetti, Rieser, Sartirano 2000). Si è assistito semmai all'affermazione di un fervente ed eterogeneo processo di trasformazione, che ha visto la nascita di specifici sistemi produttivi, ognuno costituente una realtà a sé. Il postfordismo, infatti, può essere descritto come un grande contenitore in cui ritroviamo diverse modalità di risposta alla crisi del modello unico e omogeneo fordista.

Quest'ultimo si era configurato come «dispositivo produttivo con una ridotta capacità di governare l'incertezza», quindi come un «sistema di produzione pensato per agire in un ambiente tendenzialmente stabile e prevedibile» (Cerruti 1994). I suoi punti di forza erano stati: progettazione produttiva di lungo periodo; specializzazione settoriale delle diverse mansioni; utilizzo di macchinari con esclusione della partecipazione attiva dei lavoratori; rigida definizione di tempi e metodi di lavoro; organizzazione gerarchico-funzionale delle strutture organizzative dello stabilimento; concentrazione spaziale del lavoro in fabbriche di grosse dimensioni.

Nel momento in cui, agli inizi degli anni Settanta, la situazione dei mercati e, in generale, dell'economia vede una brusca inversione di tendenza la sopravvivenza delle aziende viene sempre più a giocarsi sulla capacità di adattare la produzione ad un contesto di totale

incertezza e di continua fluttuazione dei mercati. Ecco allora che si incomincia a volgere l'attenzione alle novità provenienti dal modello giapponese.

Sarebbe qui impossibile analizzare dettagliatamente le varie modalità in cui si è realizzata l'assimilazione del toyotismo. L'attenzione viene allora rivolta all'individuazione di tendenze generali riscontrabili a livello globale (siamo infatti negli anni di affermazione della globalizzazione).

Per prima cosa occorre notare che la riconversione da un modello rigido di funzionamento ad uno più fluido (la *lean production*) si è realizzata per step successivi. Le aziende si sono trasformate in veri e propri «laboratori» di sperimentazione nel campo dell'organizzazione industriale (Dioguardi 1986; Harvey 1990: 185). Infatti, proprio come accade nella ricerca scientifica, le aziende hanno operato per tentativi ed errori, perseverando in ciò che sembrava condurre verso esiti positivi, e addandonando ciò che, invece, sembrava allontanare dall'obiettivo prefissato.

All'interno di questo lavoro, allo stesso tempo, di ricerca di nuove soluzioni e di emulazione di quanto proveniva dalla realtà giapponese possono essere rilevate due fasi fondamentali: quella della «fabbrica ad alta automazione» e quella della «fabbrica integrata».¹⁶²

La fabbrica ad alta automazione rappresenta il primo vero tentativo di superamento del modello fordista. Al centro dell'attenzione c'è la necessità di rendere l'azienda capace di affrontare e controllare le crescenti situazioni di incertezza generate da un mercato in continua oscillazione. Ciò si traduce nel passaggio dalla catena di montaggio fordista, in cui la divisione del lavoro era stabilita in modo meccanico, rigido, escludendo l'intervento consapevole dei soggetti coinvolti, alle cosiddette «isole di montaggio», nelle quali viene richiesto un grado maggiore di autonomia e di intraprendenza da parte dei lavoratori. Un'importante spinta propulsiva al nuovo paradigma produttivo è data anche dallo sviluppo tecnologico, in particolare dall'entrata in scena della robotica, la quale permette di ridefinire molti aspetti del lavoro e del suo rapporto con la tecnologia. L'introduzione dell'automazione «flessibile» e «integrata» ha portato, sostiene Cerruti (1994: 129), all'affermazione di «un modello di organizzazione del lavoro orientato ad affrontare [...] le esigenze di flessibilità

¹⁶² In Italia quando si parla di «fabbrica integrata» si fa soprattutto riferimento alla Fiat auto, in particolare al nuovo modello produttivo che l'azienda inizia ad elaborare già negli anni Settanta, ma che trova la sua configurazione definitiva negli anni Novanta. Fondamentale a tale proposito è il discorso pronunciato alla dirigenza dell'azienda nell'ottobre del 1989 dall'allora amministratore delegato della Fiat Cesare Romiti, in cui vengono definite le linee guida delle future politiche produttive dell'azienda, incentrate sul principio della «qualità totale». Sul caso Fiat la letteratura è molto vasta. Tra i tanti segnali: Cerruti (1993) e (1994); Annibaldi (1994); Bonazzi (1993); Cerosimo (1994).

esterna, legate alla variabilità della domanda del prodotto, e ad assorbire - tramite la leva organizzativa - l'incertezza tecnologica dei macchinari». Il controllo dell'incertezza comporta l'estensione anche agli operai semplici di compiti di regolazione del processo produttivo, che nel modello fordista erano riservati ad un ristretto gruppo di operai e tecnici specializzati.

Subentra allora la necessità di provvedere alla formazione dei lavoratori, in modo da fornire loro nozioni, conoscenze e abilità adeguate ai compiti loro richiesti. Alla “macchina polivalente” si affianca la figura del “lavoratore polivalente”, in grado di svolgere il lavoro in maniera consapevole e di intervenire attivamente nel funzionamento e nel controllo della macchina, con ampi margini di discrezionalità, coinvolgimento e responsabilità.

Il problema ohniano dello “zero stock” continua ad essere centrale, anche se nella fase della fabbrica ad alta automazione viene ancora affrontato ricorrendo al vecchio modello centralistico (tipicamente fordista) basato sulla «capacità di previsione e programmazione del sistema» (Ivi: 130). In questo modo la fabbrica automatizzata dimostra di essere ancora lontana dal dinamismo e da quell'idea di miglioramento continuo e progressivo - il *kaizen* - che costituiscono il cuore pulsante del modello giapponese. Il coinvolgimento dei lavoratori è inizialmente contemplato, quindi, solo nell'ottica di un più efficiente utilizzo dei macchinari presenti, progettati secondo una logica ancora centralistica.

La situazione cambia con la fabbrica integrata. Con questa l'assimilazione del paradigma toyotista e, di conseguenza, il distacco da quello fordista si fanno più decisi. L'esigenza del miglioramento continuo come principio guida di tutta l'organizzazione aziendale e produttiva si interseca con la logica del governo dell'incertezza.

La riduzione degli sprechi, che nel precedente modello produttivo si era inevitabilmente affiancata ad una sensibile diminuzione dell'efficienza, viene adesso pensata in stretta connessione con l'aumento della flessibilità e della capacità di innovazione del sistema. L'utilizzo delle risorse viene ottimizzato al massimo, sfruttando tutto il loro potenziale produttivo. La fabbrica integrata, come sottolinea Cerruti (Ivi: 131), si prefigge l'obiettivo di «ridurre - in condizioni di incertezza - lo *slack* di tecnologie, di materiali, di tempo, di manodopera occupata aumentando lo *slack* di informazioni, di competenze professionali e di regolazioni sociali».¹⁶³

¹⁶³ Prosegue ancora Cerruti (*Ibidem*): «Il potenziamento delle risorse informative, professionali e sociali è il mezzo per ridurre le altre forme di ridondanza, in una misura tale che la quantità totale di risorse impiegate sia, a parità di condizioni di incertezza, progressivamente decrescente. È in questo senso che possiamo parlare della Fabbrica Integrata come di una *learn in organization*». Quando si parla di «*slack* organizzativo» si intende «l'insieme delle risorse in eccesso presenti nell'organizzazione» (Grandori 1984, cit. in Cerruti 1994: 27).

Le conseguenze sul lavoro sono notevoli. Ai lavoratori viene chiesto di provvedere autonomamente al raggiungimento di determinati obiettivi. Da qui il ricorso, come già visto nel toyotismo, ai sistemi di ricompense per incentivare i lavoratori «a farsi carico delle nuove esigenze aziendali» (Ivi: 133). La partecipazione e la cooperazione diventano fattori essenziali che le aziende si propongono di promuovere, dal momento che non «derivano semplicemente dai nuovi contenuti del lavoro» ma dall'impegno a «fornire al lavoro contropartite all'altezza di quanto gli si chiede» (Accornero 1997: 130). Contropartite che concernono due ordini di incentivi: quelli inerenti la qualità del lavoro; e quelli riguardanti la sua remunerazione.

Il primo punto, la qualità del lavoro, comprende numerosi aspetti. Primo fra tutti il ripensamento dei luoghi di lavoro. Già a partire dalle rivendicazioni operaie degli anni Settanta, le industrie iniziano a mostrare maggiore interesse verso la salubrità degli ambienti di lavoro. L'attenzione non nasce da un'improvvisa premura nei confronti della salute dei propri lavoratori. Dietro quella che viene definita la "nuova ergonomia" (Nespolo 1994) degli anni '70-'80 c'è una ben precisa strategia aziendale tesa al raggiungimento della massima efficienza produttiva: il fine è «creare quelle condizioni tecnologiche, organizzative e motivazionali che possono spingere la forza lavoro a mobilitare e rendere disponibili le proprie energie fisiche e intellettuali per realizzare il miglioramento continuo delle prestazioni del sistema aziendale» (Cerruti 1994: 118).

Mentre in passato gli interventi sulle condizioni di lavoro avevano avuto una funzione "passiva", di mera prevenzione di un eccessivo malcontento dei lavoratori, adesso l'attenzione per l'ergonomia gioca un ruolo "attivo", di creazione delle condizioni tese a favorire la partecipazione attiva e l'esplicazione delle abilità, delle doti fisiche e intellettuali dei lavoratori, sulla base di una forte carica motivazionale.

Questi aspetti introducono un'altra questione, altrettanto importante, che è quella dei contenuti del lavoro. In generale si dice che il lavoro, compreso quello operaio, si "intellettualizza". La crescente richiesta di coinvolgimento attivo del lavoratore nel processo produttivo porta al ridimensionamento del lavoro puramente materiale, dando sempre più spazio alle funzioni di controllo, di sorveglianza e alle capacità di *problem solving* a tutti i livelli occupazionali.

Questo cambiamento delle caratteristiche del lavoro ha conseguenze anche sulla seconda delle due questioni inerenti i sistemi di ricompensa: la remunerazione. Di fronte alla caduta dei tradizionali criteri di distinzione tra i lavori, alla dispersione dei vecchi ruoli, alla presenza incalzante di un lavoro sempre più «fluidico» (Gallino 1998), la definizione di una

remunerazione corrispondente alla prestazione fornita e all'effettivo tempo impiegato per svolgerla diventa estremamente problematica. In generale si assiste al crescente divario tra gli operai generici (in aumento) - a contatto con le nuove tecnologie e impegnati nella gestione dei processi produttivi, il cui lavoro viene altamente riconosciuto e lautamente ricompensato - e gli operai con funzioni manuali (in calo), poco considerati e con bassi stipendi. Per quest'ultimi prevale ancora, nella maggioranza dei casi, la costrizione «a ritmi di lavoro ben più stringenti», nonché alla «marginalizzazione professionale» e alla «disoccupazione» dei più anziani, non più in grado di adattarsi ai nuovi carichi di lavoro richiesti (Cerruti 1994: 134). Per questo «nucleo tayloristico di lavoro» le trasformazioni introdotte dal modello della fabbrica integrata si traducono in un aumento del carico di lavoro poiché, alle normali operazioni ripetitive cadenzate dal sistema meccanico, si aggiunge «un *surplus* di lavoro richiesto dalle nuove strutture organizzative» (*Ibidem*). La previsione di quanti vedevano nel superamento del fordismo la fine del lavoro meccanico e ripetitivo, risulta in gran parte smentita. Il lavoro manuale e standardizzato, anche se non rappresenta più la maggioranza dei lavoratori, continua ad esistere, con l'aggiunta di nuove difficoltà.

Quanto appena visto è esplicativo della problematicità ed eterogeneità del postfordismo, così come della complessità del suo rapporto con il fordismo, in bilico tra continuità e rottura.¹⁶⁴ Sempre secondo Cerruti (*Ivi*: 135) nel postfordismo la «forza della *lean production* risiede nella capacità di utilizzare principi tayloristici per organizzare le attività prevedibili e certe e di impiegare nuovi principi di razionalizzazione per assorbire l'incertezza ed ampliare la sfera delle attività predeterminate». Ne viene fuori un sistema misto, in cui vecchio e nuovo si mescolano per venire incontro ai cambiamenti del contesto economico internazionale e rendere di nuovo competitive le aziende in crisi.

Oltre che dal punto di vista della produzione, trasformazioni si hanno anche nell'organizzazione interna delle gerarchie aziendali. Il modello fordista, lo abbiamo visto, era caratterizzato da una struttura interna decisamente gerarchica, verticale, in cui le differenti mansioni erano rigidamente definite e gli ordini scendevano dall'alto dei vertici dirigenziali al basso della forza-lavoro operaia. Adesso si passa ad un'organizzazione interna prevalentemente lineare e orizzontale. Le vecchie gerarchie lasciano il posto a nuovi rapporti tra le figure professionali, basati sulla collaborazione, sullo scambio reciproco e costante di informazioni da un punto all'altro della catena produttiva.¹⁶⁵ La fabbrica, almeno nei lavori di

¹⁶⁴ Cfr. Cerruti (1994: 95-116).

¹⁶⁵ I termini prevalentemente utilizzati per designare le nuove forme relazionali interne alle fabbriche sono quelli di «*commitment*» e «*involvement*» (Accornero 1997: 129).

gestione, si democratizza, coinvolgendo un certo numero di lavoratori nella ricerca di nuove strategie produttive.

La ristrutturazione aziendale concerne anche le dimensioni delle imprese: esse «diventano meno autarchiche e più snelle, così superano i limiti dell'elefantiasi, della rigidità, dell'autosufficienza a cui il modello taylor-fordista e le economie di scala le avevano portate» e «attraverso un processo di de-concentrazione e di de-massificazione, le aziende di ogni tipo cercano di essere meno grasse e più snelle» (Accornero 1997: 102).

Interi segmenti di produzione, in particolare quelli concernenti attività materiali, vengono sottratti all'azienda madre per essere dati in gestione a imprese esterne. Si tratta di un processo di "liofilizzazione organizzativa" che mira alla riduzione delle competenze direttamente aziendali alle sole funzioni strettamente necessarie. I segnali più evidenti di questo fenomeno si concretizzano nel decentramento, nell'esternalizzazione e nella dispersione territoriale di interi settori produttivi.

Con la nascita di queste vaste reti di imprese (si parla, infatti, di modo di produzione reticolare) la maggior parte dei prodotti finiti uscenti da un'unità produttiva sono il risultato dell'assemblaggio di parti progettate e fabbricate altrove (Gallino 1998: 126).¹⁶⁶ In questo modo aumenta il numero di aziende che al loro interno non producono quasi nulla, ma che svolgono un ruolo di coordinamento delle varie attività di imprese esterne.

Con la dispersione territoriale del processo produttivo si passa progressivamente dalla grande fabbrica con migliaia di lavoratori al suo interno, a piccole aziende con pochi dipendenti, ognuna specializzata in un segmento dell'intero processo produttivo.

Questo processo può anche essere visto come una nuova forma, "spazialmente" più estesa, di divisione del lavoro. Nella fabbrica fordista la divisione e razionalizzazione del lavoro era ben visibile e spazialmente concentrata. Ogni segmento produttivo era parte di un processo unitario racchiuso entro la medesima unità produttiva. Con le trasformazioni degli anni '70-'80 il lavoro tende, invece, a disperdersi in fasi dislocate in spazi lontani le une dalle altre. Una grande quantità di lavoro viene ridotto, dice Gallino (1998: 129), «allo stato molecolare», ad un «flusso di particelle in attesa di nuove forme di aggregazione». Anche se in una forma diversa, sembra ripresentarsi allora il problema dell'alienazione e della mancanza di senso del lavoro: l'atomizzazione del flusso produttivo aliena il lavoratore dalla propria mansione, della quale non percepisce la connessione con la totalità del processo produttivo.

Il superamento della divisione tra lavoro materiale e lavoro intellettuale, che era stato alla

¹⁶⁶ Gallino (1998: 128) parla a tale proposito di «internazionalizzazione della produzione».

base della filosofia produttiva toyotista, sembra essere messo di nuovo in discussione nell'assimilazione che ne viene fatta nei paesi industrializzati occidentali, nei quali, semmai, la divisione pare acuirsi ulteriormente con forti ripercussioni sia economiche, che sociali sui lavoratori meno specializzati.

La dicotomia tra lavoro intellettuale e lavoro materiale si ripresenta al livello dei rapporti di lavoro nella distinzione tra i *core workers* (o "lavoro interno"), anima professionale dell'impresa, ben remunerati e tutelati, per i quali si "realizzano" le promesse postfordiste di emancipazione e maggiore coinvolgimento attivo e propositivo dei lavoratori; e i *contingency workers* (o "lavoro esterno"), lavoratori precari, che godono di minore rispetto e riconoscimento sociale, dediti prevalentemente ad attività meccaniche di manutenzione ordinaria, di pulizia degli impianti, di trasporto delle merci, di imballaggio, di smaltimento dei rifiuti, etc., i quali rappresentano quelli che Cerruti (1994: 130) ha definito i «punti di assorbimento di incertezza». La realtà diffusa, come spiega Accornero (1997: 122), risulta dunque segnata dalla «divaricazione interna tra lavoratori», scissi tra «un ristretto nucleo di dipendenti stabili e a tempo pieno [...] e la mano d'opera temporanea, atipica, part-time».

La frammentazione del lavoro pone, infine, il problema della tutela. I rapporti meno gerarchizzati sono anche quelli meno protetti. La minore compattezza e concentrazione del lavoro favorisce il superamento di quell'uniformità di trattamenti che negli anni '50-'60 aveva consentito numerosi passi in avanti sul piano della difesa dei diritti dei lavoratori dipendenti.

Queste lacerazioni nell'ambito della tutela investono sia l'ambito giuridico - visto il presupposto che «ogni passo nella creazione, trasmissione e recezione di nuove norme sul rapporto di lavoro ha un impatto sulle visioni di giustizia presenti nella coscienza sociale» - sia l'ambito sociale, perché entra in crisi tutta quella cultura del lavoro che era sorta dal bisogno tipicamente umano di avere «certezze sociali poggianti su stabilità, sicurezza e tutela dell'impiego» (*Ivi*, p. 123).

A partire dagli anni Ottanta diviene centrale, lo vedremo (cfr. *infra*: 159-164), il concetto di "flessibilità", che, nella sua estensione, inizia a suscitare nuove "paure", risentimenti e insofferenze sociali, per la crisi che esso introduce nei livelli di garanzia e di tutela del lavoro raggiunti con fatica negli anni precedenti. Si realizza quello che Accornero (1997: 122) definisce uno «scompaginamento del lavoro dipendente a tempo indeterminato, sul quale in questo secolo sono stati plasmati il riconoscimento e la tutela di buona parte delle attività lavorative». Il lavoratore si percepisce sempre più solo, privo di punti di riferimento. Il forte senso di responsabilità di cui viene investito per ogni possibile fallimento, rischia di diventare

qualcosa di insopportabile.

Si prospettano, dunque, nuove e gravi forme di disagio che occorre analizzare, e per farlo iniziamo dall'analisi del ruolo sociale del lavoro nel processo di riconoscimento intersoggettivo.

I nuovi paradigmi organizzativi: management partecipativo e team di lavoro

Nello scenario qui descritto occorre adesso evidenziare i nessi specifici che vengono a determinarsi tra composizione della società, organizzazione della produzione e rapporti interni all'azienda.

Gli anni Settanta sono ormai generalmente considerati lo spartiacque tra due paradigmi sociali molto diversi tra loro: da una parte il modello "paternalista", espressione della società disciplinare, che ha dominato fino alla metà del secolo scorso; dall'altra il nuovo modello "individualista", centrato sulla massima autonomia dell'individuo, prevalente dagli anni Settanta in poi. Si tratta, in quest'ultimo caso, di un nuovo approccio mentale e culturale contraddistinto dalla caduta delle tradizionali autorità di riferimento, un tempo guida dell'agire individuale e collettivo.

Questo nuovo modello di società, che potremmo anche definire "post-disciplinare", viene inizialmente accolto con plauso da quanti vi intravedono l'inizio di una svolta storica per l'affermazione delle libertà individuali, dopo secoli in cui aveva prevalso un'organizzazione fortemente gerarchica della società, rassicurante per certi aspetti, ma soffocante per altri.

Per il mondo del lavoro questo cambiamento sembra preannunciare l'inizio di una fase di maggiore autonomia per i lavoratori, quindi l'uscita dalla condizione di alienazione dell'operaio fordista. Si pensa che dalla frantumazione di quell'involucro compatto che era stato il lavoro nel fordismo possa sorgere un nuovo spazio fatto di attività «prive di necessità», non «mercificabili» e «fini a se stesse» (Gorz 1988: 186), un processo, quindi, di liberazione del lavoro dai vincoli dell'economia formale.

Negli anni, però, gran parte di queste speranze sono andate disattese e sono iniziate ad emergere nuove, ma non per questo meno importanti, difficoltà per la società e il lavoro. La rapidità e la qualità dei cambiamenti avvenuti, contrariamente alle previsioni iniziali, hanno posto l'individuo "postmoderno" in una condizione di generale smarrimento, insoddisfazione sociale e incertezza esistenziale, dando vita a nuove forme di alienazione.

In primo luogo, la convivenza sociale è stata attraversata da nuovi problemi e contraddizioni.

Ad essere messa sotto accusa è soprattutto l'eccessiva rapidità degli sviluppi tecnologici. Quest'ultimi, dando una forte accelerata ai processi di "individualizzazione" sia sul piano culturale, che psicologico avrebbero reso difficile l'elaborazione, in pari tempo, di forme di regolamentazione adatte ai nuovi contesti (Lipovetsky 1983), lasciando in eredità un grande vuoto normativo.

Nelle società postmoderne emerge la tendenza a porre sempre più l'individuo di fronte alla necessità di "doversela cavare da sé" e di mostrarsi costantemente "padrone della propria vita". La responsabilizzazione totale dell'individuo, in un contesto in cui si è chiamati a rimettersi costantemente in gioco, crea non poche difficoltà circa la costruzione di un'esistenza individuale stabile. Si afferma un processo che favorisce la "corrosione" (Sennett 1998) dei legami affettivi, dello spirito di comunità e di solidarietà tra soggetti. Questo *modus vivendi* si riflette in ogni ambito della vita, *in primis* quello lavorativo.

Il nuovo *status* del lavoro si presenta in un *mix* di rottura e continuità con il passato. Ciò che soprattutto cambia è il suo significato sociale. Nel precedente modello fordista il lavoro, oltre ad essere un simbolo di appartenenza sociale, si presentava come un vero e proprio dovere morale. Il senso di condivisione di una sorte comune faceva da base alla nascita di forme di complicità e di relazioni solidaristiche tra lavoratori. Nella fase postfordista, invece, prevale l'idea del lavoro come espressione delle capacità individuali e strumento di realizzazione personale, alimentando, in questo modo, la rivalità e la concorrenza tra lavoratori.

Il lavoro continua comunque ad avere un ruolo centrale nell'organizzazione della società postfordista. In linea di continuità con il fordismo, pur nella specificità delle caratteristiche, rimane salda la concezione del lavoro come «lavoro totale» (Revelli 2001: 80).

Prende così forma una delle principali contraddizioni del postfordismo: la permanenza di una concezione totalizzante del lavoro insieme all'affermazione di una forte spinta verso l'individualismo. Una certa concezione "olistica" del lavoro, infatti, trova il modo di conciliarsi con l'individualizzazione dei rapporti di lavoro e la frammentazione dei processi produttivi.

Se di fronte al clima di trasformazione degli ultimi decenni dello scorso secolo alcuni sono stati indotti a parlare di una possibile emancipazione del lavoro,¹⁶⁷ fino alle previsioni più radicali di una imminente «fine del lavoro» (Rifkin 1995) o, come la definisce Trentin, «fine

¹⁶⁷ Cfr.: Gorz (1988), Beck (1986), Mèda (1995), Boutang, Giddens (1994; 1998). Ciò che accomuna questi autori è l'aver prospettato l'inizio di un processo di liberazione per i lavoratori, di recupero del controllo delle proprie azioni e di costruzione di un'esistenza sociale nuova e svincolata dai diktat dell'efficienza economica.

del lavoro astratto»,¹⁶⁸ ciò cui invece si assiste è l'affermazione di una diversa forma di "subordinazione" del lavoro alle esigenze aziendali, in linea con il mutato contesto economico di fine secolo. A ciò si collega la nascita di una nuova forma di disciplina, prevalentemente latente e dissimulata, ma non per questo meno invasiva.

Quest'ultima trova espressione nella retorica manageriale del cosiddetto management partecipativo, il quale ci restituisce l'immagine di una realtà aziendale opaca, i cui meccanismi di gestione e di funzionamento sfuggono alla percezione e alla possibilità di comprensione da parte dei lavoratori comuni. Anche in questo caso le tecnologie digitali, rendendo i canali di trasmissione delle informazioni sempre più veloci, ma anche meno trasparenti, hanno svolto un ruolo importante nell'affermazione della nuova disciplina.

Abbiamo già visto come nella fabbrica fordista avesse prevalso per molto tempo una disciplinarizzazione "da caserma". L'obiettivo era la creazione di una massa di lavoratori «docili e ben addestrati» allo svolgimento di funzioni ripetitive e meccaniche e «che si aveva interesse a mantenere in uno stato di subordinazione, giustificandolo con la loro "ignoranza"» (Cordaro, Ranieri 2006: 39). Dal momento che il consolidamento del dominio aziendale trovava le proprie basi nel connubio potere-conoscenza, la presenza di lavoratori ignoranti e privi di conoscenze specifiche diventava condizione indispensabile per preservare il potere esclusivo della dirigenza. I differenti ruoli all'interno della fabbrica e le gerarchie di potere ad essi connessi erano definiti in modo stabile e preciso, trovando così una giustificazione allo sfruttamento operaio nella posizione da loro occupata nella piramide aziendale.

La fabbrica manifestava anche "visivamente" il proprio potere: grazie alle sue enormi dimensioni essa aveva un forte impatto sull'ambiente circostante. A ciò andavano poi aggiunti i grandi complessi urbani attigui all'industria, che nascevano e si sviluppavano in funzione di essa. In questo modo l'industria andava a improntare di sé uno spazio vastissimo.

Con l'affermazione della fabbrica integrata (cfr. *supra*: 137-144), le dimensioni delle industrie si sono progressivamente ridimensionate e "smaterializzate" (pensiamo alle piccole dimensioni delle aziende e alla sobrietà dei loro design, o ai centri logistici che hanno solo funzioni di coordinamento tra pezzi di produzione sparsi su tutto il globo), i rapporti si sono fatti più astratti e le gerarchie meno marcate. Ridimensionatosi l'impatto ambientale, cambia il modo in cui le aziende esercitano il loro potere.

¹⁶⁸ Con questa espressione Trentin si riferisce alla crisi del modello taylorista-fordista novecentesco, in seguito alla quale il lavoro industriale - ridotto, secondo la definizione marxiana, a mera erogazione di forza lavoro astratta, cioè razionalizzata, dispendio di energia fisica misurabile e parcellizzabile - «non costituisce più la forma di lavoro subordinato storicamente e strategicamente dominante» (Mari 2010: 245 e sgg.).

In linea con il mutato contesto sociale (pensiamo, per esempio, alla presenza di lavoratori alfabetizzati e altamente istruiti) e le trasformazioni economiche di fine secolo, la disciplina non viene più esercitata tramite rigide imposizioni «da caserma», in cui prevale la «passività ordinata e la subordinazione ignorante» (Cordaro, Ranieri 2006: 40), ma attraverso un influsso latente, talvolta subdolo, che si insinua nei piccoli rapporti quotidiani, nella mentalità e nella cultura.

Esplicativo a riguardo risulta essere il concetto foucaultiano di “dispositivo”, con il quale ci si riferisce al passaggio dalla nozione classica di potere come “violenza”, a quella di potere come «esercizio di alcune tecniche di governo nell’ambito delle quali si formano una rete di elementi in grado di controllare e dirigere la condotta degli individui» (Domanin 2008). Il potere come «dispositivo» (o «apparato») è espressione, dice Foucault (1977, cit. in Gordon 1977: 196), di «strategie di rapporti di forze che sostengono e sono sostenute da tipi di sapere».¹⁶⁹ È quanto sembra oggi realizzarsi con la nuova mentalità manageriale. Il potere come trama di relazioni che si ramificano nel tessuto sociale è alla base dell’idea di impresa come «istituzione totale»: «la nuova ideologia, ancorata alla retorica manageriale, capovolge l’ordine dei valori e consacra l’impresa, dispensatrice di lavoro, al rango di “istituzione totale” capace di restituire senso alla nostra società», motivo per cui possiamo dire di essere entrati «nell’era delle imprese» (Marzano 2008: 15).

Il nuovo potere disciplinante è anche il riflesso delle trasformazioni avvenute sul piano della produzione, riassumibili nel passaggio dalla quantità (massificazione/standardizzazione) alla qualità (diversificazione), con conseguente crisi del sistema tradizionale di parcellizzazione del tempo di lavoro. Gli aspetti esaltati dai nuovi manuali manageriali per il successo aziendale diventano la rapidità nel rispondere alle richieste del mercato e la flessibilità.

A questo punto emerge, però, una contraddizione tra ciò che si esige dal lavoratore e l’atteggiamento dell’azienda. Molto spesso accade, infatti, che coloro che detengono il potere - imprenditori e dirigenti - si mostrino reticenti a fornire le informazioni e le conoscenze necessarie alla formazione di lavoratori preparati e motivati. La possibilità che la condivisione delle conoscenze possa portare ad un processo di decentramento e scomposizione dei poteri porta la dirigenza a chiudersi nelle proprie posizioni di dominio, limitando la creazione di spazi di controllo e di autonomia per i lavoratori.

In riferimento a questo aspetto apparentemente contraddittorio del managerialismo postfordista, Cordaro e Ranieri (2006: 42-43) evidenziano come la «divaricazione tra

¹⁶⁹ Per gli sviluppi più recenti del termine, si veda Agamben (2006).

l'esigenza di avere personale preparato e motivato, in grado di assumersi delle responsabilità decisionali, e la diffusa ritrosia a trasmettere le conoscenze» - necessarie a creare un *corpus* di lavoratori all'altezza dei compiti richiesti - venga risolta «attraverso la crescente precarietà contrattuale che offre ai lavoratori l'illusione di essere "indipendenti" e permette all'organizzazione di non assumersi le responsabilità né di tipo organizzativo né di tipo formativo». Anche se di fatto si afferma la precarietà come vera e propria panacea per la soluzione dei problemi aziendali, la retorica manageriale descrive il nuovo contesto aziendale nei termini positivi di una maggiore garanzia di flessibilità e autonomia offerta ai lavoratori. L'obiettivo è di tenere alto il morale dei dipendenti, convincendoli a sentirsi patrimonio indispensabile dell'aziendale. Il linguaggio persuasivo e la retorica della liberazione ispirata ai nuovi metodi di lavoro fluidi e leggeri risultano uno strumento *ad hoc* per permettere alle aziende di mascherare gli aspetti più negativi del nuovo assetto organizzativo (crescente instabilità, precarietà diffusa e aumento dei carichi di lavoro) e, quindi, ottenere consenso.

Da questo punto di vista il linguaggio manageriale, «oscillante tra l'accattivante e il manipolatorio» (Marzano 2008: 18), diventa un sistema complesso di strumenti comunicativi, tecniche persuasive e campagne promozionali, teso a dare un nuovo equilibrio all'azienda. L'opacità dei messaggi aziendali riesce a dare legittimazione a qualsiasi richiesta. Si giunge alla situazione paradossale per cui ai dipendenti viene chiesta una cosa e, contemporaneamente, il suo contrario: all'aumento del carico di lavoro viene affiancata la garanzia della realizzazione personale; alla domanda di massima fedeltà all'azienda fa da contraltare la precarizzazione della posizione lavorativa; alla promessa di maggiore autonomia la conformità alle esigenze della produzione.

L'uscita dal contesto fordista di omologazione sociale e standardizzazione lavorativa si traduce nella totale discontinuità del percorso lavorativo ed esistenziale, con il conseguente crollo dei tradizionali punti di riferimento e il rischio di una perdita totale di senso delle azioni umane.

La necessità della costante ridefinizione dei compiti lavorativi e l'instabilità dei ruoli si riflettono sull'esistenza individuale determinando una situazione, spiega Revelli (2001: 174), in cui «l'individuo, all'interno delle nostre società occidentali, ha molte appartenenze, senza che ve ne sia una a prevalere, in cui quindi s'identifica e da cui trae reputazione e riconoscimento solo in maniera parziale».

Ciò che chiamiamo "polivalenza del lavoro", quale aspetto distintivo dell'uscita dal fordismo, rischia di tradursi in un caotico assemblaggio di pezzi di lavoro privi di continuità. A tale

riguardo Revelli (*Ivi*: 174) prosegue affermando che:

«La *polivalenza* - teoricamente accreditabile come strumento di recupero del controllo sulle modalità del lavoro - si rovescia, in realtà, in un aggravio secco dei carichi d'impiego o, comunque, del coinvolgimento della persona del lavoratore nel processo di lavoro senza contropartita salariale e, dunque, in un'intensificazione del suo sfruttamento. Allo stesso modo la volontà di utilizzare nuovi *giacimenti di competenze*, mettendo a lavoro l'intero repertorio di capacità umane [...] determina un inedito asservimento di qualità genericamente umane alla logica d'impresa».

Ritorna qui quanto abbiamo già visto parlando del sia del toyotismo (cfr. *supra*: 136-137) e degli operai semplici della fabbrica integrata (cfr. *supra*: 139-143). Se da un lato l'operaio fordista, come "uomo-macchina" dai movimenti perfettamente cadenzati, regolabili e misurabili, era un individuo alienato dal proprio lavoro, dall'altra poteva contare su una separazione netta tra tempo di lavoro e tempo di vita, tra l'alienazione subita sul lavoro e il vero sé sperimentato fuori dai cancelli della fabbrica, tra la meccanizzazione di determinati gesti fisici e la libertà del pensiero, della riflessione, della creatività umana, come componenti extra-lavorative. Con l'uscita dal fordismo il lavoro inizia ad invadere anche la sfera del privato con il fine di una totale identificazione degli obiettivi e delle aspirazioni del lavoratore e con quelle dell'azienda. La crescente disponibilità e dedizione richiesta ai dipendenti porta ad un coinvolgimento totale del soggetto a lavoro.

Il lavoratore "modello" del postfordismo si presenta come un soggetto autonomo e responsabile, totalmente padrone di se stesso in ogni contesto, una sorta di *leader* sia dentro che fuori dall'azienda, che sa quale sia la cosa migliore da fare in ogni momento e in ogni situazione, al punto da avere «la percezione magica dell'illimitatezza delle possibilità». È su queste basi che Cerri (2002) scorge la nascita del «mito dell'autenticità del soggetto» illuso di potersi riappropriare della sua «natura intima e sostanziale».

Emerge con chiarezza, a questo punto, il collegamento tra toyotismo e postfordismo e il motivo per cui il primo venga definito l'esperimento meglio riuscito di trasformazione tecnico-organizzativa del lavoro, in alternativa al fordismo: grazie al principio dell'autoattivazione il toyotismo è stato il primo ad introdurre una nuova filosofia produttiva che, allargando lo spazio di competenza del lavoro, ha portato alla caduta della tradizionale separazione tra sfera pubblica e privata. In questo senso si spiega anche perché le innovazioni di Ohno, smentendo le previsioni di un alleggerimento dell'intensità del lavoro e di una diminuzione del suo peso nell'esistenza individuale, abbiano determinato un incremento del carico di lavoro rispetto alla tradizionale razionalizzazione fordista.

Ciò che in pieno postfordismo si è accentuato rispetto alle origini del toyotismo è l'imprevedibilità di un mercato che ha ormai assunto una dimensione globale. In tale contesto perdono sempre più di importanza le abilità consolidate, le esperienze pregresse e le qualifiche professionali stabili. La costante ricerca di innovazione fa in modo che tutto ciò che si sa diventi in breve tempo qualcosa di già vecchio. Le aziende pretendono dai propri dipendenti spiccate doti relazionali e comunicative (richieste, per esempio, nel rapporto con i clienti), propensione ad agire in contesti altamente concorrenziali, forte adattamento alle situazioni di incertezza e di instabilità salariale (pensiamo al sempre più diffuso sistema di retribuzione a premi), fermezza e stabilità emotiva, ma anche cura dei particolari esteriori, in linea con una concezione mirante all'«estetizzazione» del soggetto a lavoro. Tutto ciò, lo vedremo (cfr. *infra*: 217-225), è destinato ad accentuarsi ulteriormente nel contesto economico contemporaneo nel quale «diviene importante - osserva Castiello d'Antonio (2010: 52) - non già il proprio valore professionale ma la propria abilità nel presentarsi nei posti giusti e nei momenti più adeguati». Il soggetto deve dunque impegnarsi in un abile «confezionamento» di sé, tramite vari strumenti: «autopromozione, visibilità sociale, pubblicità e costruzione di legami utili allo sviluppo del proprio business» (*Ibidem*). Il successo delle aziende viene a dipendere sempre più dalle abilità comunicative, diplomatiche, «di facciata» dei suoi dipendenti. Più che i contenuti, iniziano a contare i modi in cui si appare e ciò diventa sempre più evidente anche nelle relazioni tra i soggetti a lavoro.¹⁷⁰

Secondo Sennett (1998: 107) il limite principale della nuova ideologia del lavoro consiste proprio nella superficialità degli aspetti su cui si fonda, che sono poi lo specchio della «superficialità avalutante che caratterizza il lavoro moderno». Le nuove tecniche della comunicazione, dell'immagine, della pubblicità esigono di non scendere in profondità, di mantenere i rapporti intersoggettivi al livello della mera apparenza e della contingenza.

Le trasformazioni fin qui evidenziate non riguardano soltanto lo *status* del lavoratore dipendenti e salariato, ma coinvolgono tutto il mondo del lavoro, compresi manager e dirigenti d'azienda. Quest'ultimi, in particolare, rappresentano l'incarnazione dello spirito del management partecipativo che fa del «saper essere» nel lavoro e nella vita la guida della condotta umana.

Il dirigente aziendale è il *leader*,¹⁷¹ descritto efficacemente da Marzano (2008: 8) come una

¹⁷⁰ Il lavoro nella nuova logica manageriale viene definito da Kunda (1992: 156) una «recitazione profonda» perché obbliga gli individui a «manipolare il loro aspetto» come strumento per ottenere successi e riconoscimenti dall'azienda. Darrah (1996) arriva addirittura a parlare di veri e propri «addestramenti ai rapporti umani».

¹⁷¹ Brown (1961: 275-279) sottolinea in proposito la distinzione tra la *headship* e la *leadership*. Mentre la prima

sorta di «eroe» dei mercati, «titolare di straordinarie capacità e di un carisma eccezionale». Diverso sotto molti aspetti dall'eroe classico pieno di valori da difendere e timoroso dell'etica comune, il *leader* di oggi «si presenta come un individuo in grado di dare senso, coerenza e sicurezza in un mondo complesso e carente». È colui che accetta ogni sfida, nella convinzione di uscirne sempre vincitore, perché sa di essere «riuscito in qualcosa di difficile, dove altri hanno fallito o che altri non hanno osato fare», mentre lui «ha avuto il coraggio di assumersi il rischio» (*Ivi*: 8-9).¹⁷² Un rischio i cui effetti più negativi ricadono quasi sempre sulle spalle dei lavoratori a lui sottoposti.

La scelta stessa del termine "*leader*" non è casuale: si tratta di un termine accattivante, che non richiama strutture di tipo gerarchico, ma, anzi, permette ai lavoratori di raffigurare il proprio capo più come un collega, che non come un padrone. Nella descrizione di Marzano il *leader* diventa, quindi, una sorta di capo "mascherato" che, abile nella gestione dei rapporti collettivi, esercita un potere dissimulato, quasi invisibile. La sua autorità risiede nel fatto di aver assunto una "visione del mondo" considerata vincente, sulla base della quale è chiamato a stimolare l'intraprendenza altrui. L'intento della nuova linea manageriale sembra essere quello di svuotare dall'interno l'antagonismo tra le varie figure aziendali, al fine di creare un clima di apparente collaborazione e parità delle posizioni. È proprio il *leader* ad essere incaricato di creare un ambiente di coinvolgimento e cooperazione tra i dipendenti.¹⁷³

Dal punto di vista organizzativo, anche se le tradizionali posizioni di potere e la distribuzione dei ruoli tra i dirigenti e i subordinati rimangono sostanzialmente inalterate, le relazioni di lavoro vengono ripensate secondo nuovi schemi, nel tentativo di ottenere la massima efficienza e produttività da parte di ogni singolo lavoratore. A questo riguardo assume un posto centrale la formazione di gruppi di lavoro, detti anche "circoli di qualità".

Abbiamo già parlato di gruppi di lavoro nel capitolo sul fordismo (cfr. *supra*: 81-99) in riferimento agli esiti degli studi condotti negli anni Trenta da Elton Mayo, i quali dettero il via ad una lunga serie di ricerche sull'argomento da parte di vari studiosi, sociologi e psicologi. Abbiamo anche visto come questi studi avessero mostrato che «il fattore più importante che determina l'efficienza produttiva è la preoccupazione mentale dell'operaio mentre lavora»

indica un tipo di potere formale, istituzionalizzato, gerarchico, veicolato attraverso la cultura dell'intera società; il secondo fa riferimento ad un potere informale, che si sviluppa in relazione ai bisogni particolari di un gruppo e che ha la funzione essenziale di mantenere saldi gli equilibri, anche da un punto di vista emotivo, in un quadro di situazioni sempre mutevoli.

¹⁷² L'autrice prosegue dicendo: «Basta assistere a un congresso di economia o a un incontro fra multinazionali per rendersi conto che il dirigente aziendale, spesso messo in scena in una cornice hollywoodiana, appare ormai come qualcuno dotato di qualità superiori» (*Ivi*: 8-9).

¹⁷³ Sono questi aspetti ad aver indotto McGregor (1960) a parlare di «impresa dal volto umano».

(Baritz 1960: 142).

Negli anni Ottanta si assiste ad un recupero di queste ricerche e ai temi ad esse connessi. Tuttavia, il contesto è molto cambiato. Le ricerche di Mayo, dei suoi collaboratori e dei suoi immediati successori (Maslow 1954; Argyris 1957) erano state condotte in pieno regime fordista. Queste avevano mostrato come la formazione di gruppi di lavoro fosse un vantaggio sia per la fabbrica che per gli operai: per la prima il gruppo era garanzia di efficienza economica, per i secondi di collaborazione e solidarietà tra lavoratori. Infatti, la loro origine veniva individuata nel bisogno spontaneo degli operai di costruire solidi rapporti in fabbrica basati su un sincero spirito di collaborazione e di condividere con altri la propria condizione. I presupposti sui quali avviene la formazione dei gruppi di lavoro nel contesto postfordista sono molto diversi, sia per natura che per finalità.¹⁷⁴ Diverso è anche lo spirito che ne è alla base. Nel momento in cui la logica collettivistica del fordismo cede il passo ad un marcato individualismo, il richiamo allo spirito di collaborazione assume una forma molto superficiale. Ai gruppi come forme di aggregazione spontanea si sostituiscono i cosiddetti *team* di lavoro, altamente qualificati e fortemente concorrenziali al loro interno. Questa natura concorrenziale è evidente anche da un punto di vista linguistico, visto il privilegiamento dell'espressione "lavoro di squadra" a quella di "lavoro di gruppo". Il termine «squadra», richiamandosi alla terminologia sportiva, evoca, infatti, una forma di competizione che è assente nella parola "gruppo".

Non essendo più il frutto di una spinta dal basso, i gruppi di lavoro si presentano come l'esito di una precisa strategia aziendale volta, allo stesso tempo, a garantire il controllo sui dipendenti e a promuovere la loro partecipazione attiva al processo di produzione, tramite l'avanzamento di proposte e di suggerimenti utili all'incremento della qualità dei prodotti. Il *team* di lavoro diventa quindi un contesto strategico grazie al quale poter organizzare il lavoro secondo le nuove esigenze dell'economia flessibile. Per dirla con le parole di Sennett (1998: 114) la «finzione della cooperazione tra dipendenti» è messa «al servizio dell'incessante spinta aziendale verso una maggiore produttività».

Generando un clima fortemente concorrenziale, i gruppi consentono di esercitare una certa pressione sui lavoratori, senza ricorrere a forme dirette di coercizione. La forte emulazione che si instaura tra i colleghi, posti a stretto contatto tra di loro, genera una forma di

¹⁷⁴ Sulla funzione dei gruppi in contesto postfordista sono importanti i lavori della SCANS (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills), incaricata agli inizi degli anni Novanta, dall'allora ministro del lavoro statunitense Elizabeth Dole, di compiere una ricerca sulle attitudini richieste ai lavoratori nell'ambito di un'economia flessibile. I risultati sono stati pubblicati in: United States of Labor, *What Work Requires of Schools: a SCANS Report for America 2000*, Washington D.C. 1991.

autodisciplina sul lavoro, quale esito dell'interiorizzazione dei vincoli di produttività che la direzione esige dai propri dipendenti. All'interno del *team* ogni lavoratore è chiamato a «immedesimarsi negli incarichi a breve termine con la capacità di lavorare bene e subito con un insieme di collaboratori che cambia continuamente» nel riconoscimento che «le competenze sociali che sono portate sul posto di lavoro sono *trasferibili*» (Ivi: 111). In un contesto economico in cui tutto cambia e tutto si muove velocemente il lavoratore deve imparare ad agire in situazioni di costante incertezza. A fare la differenza diventa allora il possesso di un'elevata autostima che dia la convinzione di potercela fare sempre e comunque. Allo stesso tempo, limitato nella propria autonomia dalla concorrenza esercitata dai membri del gruppo, il lavoratore postfordista sembra riproporre, anche se in forme diverse, le caratteristiche della “docilità”, devozione e subordinazione propria dei lavoratori fordisti. La richiesta di un coinvolgimento partecipato dei lavoratori, unita alla diffusione di una mentalità aziendale e produttiva profondamente individualistica dà vita, quindi, ad una forma ossimorica di “collaborazione individualizzata”, la quale, preservando l'azienda dall'insorgenza di forme di resistenza nei confronti del potere centrale, diventa di fatto una pratica del controllo.

Il XX secolo lascia dunque in eredità al nuovo millennio, sostiene Cerri (2002), «rappresentazioni del lavoro fortemente centrate sulla potenza costruttiva del soggetto al lavoro» che fanno della «dimensione imprenditiva del lavoro», dell'«apologia individualistica del rischio e della sfida, della creatività e della capacità innovativa» gli aspetti essenziali della nuova «retorica della potenza autogenerativa del soggetto al lavoro».¹⁷⁵

La novità consiste soprattutto nel fatto che «la disponibilità a correre dei rischi - sottolinea Sennett (1998: 79) - oggi non viene più considerata territorio esclusivo dei capitalisti d'assalto o degli individui straordinariamente avventurosi. Il rischio sta per diventare una necessità quotidiana di massa», in cui la produzione sociale del futuro rischia di tradursi in quella che Ulrich Beck (1986: 25) definisce «la produzione sociale dei rischi».

Ideologia del lavoro, autorità e dimensione temporale nel postfordismo

Quanto visto finora ci consente di osservare che nel postfordismo il lavoro da semplice “mezzo” è diventato un “fine”. All'etica del consumo - che sembrava aver tolto al lavoro il

¹⁷⁵ In questo contesto di esaltazione apologetica delle qualità autoimprenditoriali del lavoratore verrebbe sollecitata, secondo Cerri, una rappresentazione narcisistica del proprio sé che maschera la vera natura del soggetto.

primato nell'esistenza, riducendolo ad uno strumento per l'accesso al consumo (cfr. *supra*: 65-67) - il postfordismo sostituisce una nuova visione apologetica del lavoro. Sennett (1998: 13) si sofferma su questo punto sottolineando come il lavoro sia diventato «il principale traguardo per la realizzazione personale, un concetto che va oltre la dimensione professionale e include il benessere della parte più intima del sé». A sua volta, il management viene descritto come «una pratica del sociale in grado di forgiare, in tempi rapidissimi, una precisa ideologia della società» (*Ivi*: 16). Quando si parla di management, infatti, non si «intende tanto l'organizzazione e il coordinamento all'interno dell'azienda, quanto ciò che riguarda l'estensione dell'ideologia del controllo e della gestione del “saper essere”, sia in ambito professionale, sia negli altri ambiti della vita» (Belpoliti 2009).

Partendo da questi presupposti si diffonde l'idea che l'aver successo nel lavoro coincida con l'essere “vincenti” nella vita in generale. Di contro, fallire nel lavoro significa essere dei “perdenti” *tout court*. La responsabilità del successo o del fallimento viene imputata totalmente all'individuo, perché ricondotta a due soli fattori: la volontà e il merito. La retorica manageriale presenta una concezione egualitaria dei punti di partenza: tutti possono raggiungere il successo perché a tutti sono fornite le stesse *chances* di realizzazione, ciò che fa la differenza è l'individuo. Per dirla con Costa (2009: 59) essa presuppone «l'eguale libertà dei soggetti ed espunge come irrilevante (come un *idolon* della vecchia sociologia) l'ipotesi di un condizionamento sociale delle scelte individuali». Si assiste, in una certa misura, al rilancio dei principi del vecchio liberalismo che, esaltando la libertà e l'intraprendenza come fonte di successo per tutti, riducono l'insuccesso e la povertà ad una “colpa” individuale. Il rilancio dell'individuo non avviene perciò all'insegna di un protagonismo, dice Costa (*Ivi*: 61), «ottimistico e prometeico [...] ma pessimistico e spaventato [...] che nasce dalla sensazione che, in assenza di interventi pubblici capaci di offrire un'effettiva protezione, la difficile partita della sopravvivenza sia interamente affidata alle scelte del singolo».¹⁷⁶

In questa corsa verso il successo, in un contesto in cui prevale una «forte idealizzazione del lavoro e delle proprie capacità onnipotenti e autogenerative», con il conseguente sviluppo di spiccate capacità di auto-direzione e di auto-controllo, Cerri (2002) vede altresì crearsi le condizioni per la comparsa di forme di vero e proprio «autosfruttamento».

Altro aspetto caratteristico della nuova logica aziendale è la tendenza alla mercificazione di quelle abilità e facoltà umane rimaste finora estranee ad ogni forma di capitalizzazione. Il rischio, allora, è che il coinvolgimento dell'intuito, della volontà, delle emozioni nei

¹⁷⁶ Cfr. Bauman (2002); Id. (2007).

meccanismi di valorizzazione del capitale porti l'“economico” ad una totale “colonizzazione” dell'esistenza umana.

A queste trasformazioni si accompagna l'elaborazione di una nuova ideologia del lavoro, adatta alle regole della produzione flessibile, la quale si propone trasformare la ricerca di soddisfazione da parte dei lavoratori - rintracciabile nella possibilità di realizzazione personale; nell'attribuzione di un senso al lavoro; nel riconoscimento di un ruolo sociale preciso - in un vantaggio per la stessa azienda.

Se in passato l'“etica del lavoro” aveva veicolato un'idea del lavoro come espressione del valore morale e della lungimiranza dell'individuo - motivo per cui il massimo impegno nel lavoro e la rinuncia a piccole soddisfazioni nel presente erano ritenute precondizioni per una soddisfazione più alta nel futuro, l'ideologia del lavoro nel postfordismo si propone, invece, di depotenziare la dimensione del futuro privilegiando forme di guadagno immediato: «il vissuto del tempo - spiega Castiello d'Antonio (2010: 50) - si comprime fino a rappresentare una sorta di continuo tempo presente, senza storia, senza futuro, perché è nel presente che si coglie l'attimo per fare business e per risultare vincitori».¹⁷⁷

Nella nuova organizzazione aziendale i dipendenti sono “addestrati” a reagire con prontezza: il lavoratore deve mostrarsi scattante perché i ritmi del mercato non lasciano troppo tempo per pensare alle soluzioni, ed è proprio qui che emerge l'utilità del gruppo che, tramite l'interazione delle abilità cognitive dei suoi membri,¹⁷⁸ favorisce l'elaborazione di risposte immediate.

Nella nuova ideologia del lavoro a cambiare è anche il concetto di autorità. Il *leader*, come sostituto del capo, è manifestazione di un potere senza autorità, nel senso che il suo dominio viene esercitato non attraverso l'impartizione di ordini, ma tramite l'abilità manipolatoria della retorica. In questo modo egli emerge come mediatore “tra” le parti, piuttosto che come soggetto “al di sopra” delle parti.

L'instaurazione di un potere senza autorità, cioè di un potere privo di un volto al quale attribuire la responsabilità di ciò che accade, coincide con un processo di deresponsabilizzazione dell'azienda nei confronti dei suoi dipendenti. Come sostiene Sennett (1998: 117), il dirigente è «colui che ha padroneggiato l'arte di gestire il potere senza esserne

¹⁷⁷ Castiello d'Antonio (*Ivi*: 49-50), inoltre, avanza l'idea che si sia di fronte all'affermazione di una nuova versione di *homo oeconomicus*, la quale ha origine nel dominio di un'economia «che è rappresentata dal mondo della finanza, dalle dinamiche delle borse e dei mercati» e di modelli sociali che «spingono al successo e all'acquisizione di sempre più ampie aree di potere e di visibilità basate sulla potenza economica e sulla capacità di fare affari».

¹⁷⁸ Cfr. Vercellone (2006).

ritenuto responsabile; ha trasceso questa responsabilità, spostando i lati negativi del lavoro sulle spalle dei “compagni di sventura” che per caso si trovano a lavorare con lui». ¹⁷⁹ Le responsabilità vengono attribuite ai singoli lavoratori, chiamati dalla nuova ideologia ad assumere un atteggiamento propositivo e mostrare capacità di *problem solving* in ogni contesto e situazione.

Allo stesso tempo questa spersonalizzazione del potere produce un forte senso di disorientamento tra i lavoratori: nel momento in cui il potere c'è, ma non è possibile raffigurarselo, diventa difficile capire cosa si deve fare. Tutto ciò rende il soggetto vulnerabile ed aumenta il rischio di costruzione di un'identità poco stabile e incoerente.

Vediamo allora come nella società “post-disciplinare” il termine “autonomia” assuma un significato particolarmente problematico, poiché non si traduce, di fatto, in una «pratica della liberazione». Nel linguaggio manageriale, piuttosto che alla libera scelta della condotta individuale, il termine viene riferito alla totale responsabilizzazione dell'individuo nei confronti delle sue azioni e dei loro esiti. In ogni caso, quando parliamo dell'incremento nel postfordismo dell'autonomia decisionale dei dipendenti, ci riferiamo alle sole modalità di svolgimento delle mansioni, non alle finalità e alla scelta stessa della mansione, che rimangono comunque proprietà esclusiva della dirigenza.

Si crea ciò che Marzano (2008: 21) rappresenta efficacemente come «gabbia dorata», cioè un universo di pratiche e regole che, per quanto meno evidenti e più dissimulate, esercitano una funzione di controllo che rimane «implacabile» e che racchiude l'individuo «nelle catene di una nuova soggezione che pervade ogni ambito della vita». Chiaro è il richiamo alla weberiana «gabbia d'acciaio», della quale la realtà postmoderna ha solo modificato «l'aspetto esteriore». L'idea è che la logica del dominio continui a pervadere di sé il mondo del lavoro e la vita in generale, e lo faccia tramite l'utilizzo di nuovi simboli e la diffusione di messaggi accattivanti che ci restituiscono una realtà spesso mistificata e falsata, in cui «ciascuno è invitato a dare il libero consenso a ciò che ci si aspetta da lui» e nel quale «coloro che falliscono sono ritenuti responsabili del loro fallimento e colpevolizzati» (*Ibidem*).

Come esito ultimo del processo di trasformazione che, negli ultimi trent'anni, ha visto procedere di pari passo individualismo e nuove forme flessibili di controllo e gestione del lavoro, sembra esserci la nascita di un modello di lavoratore totalmente ripiegato su se stesso,

¹⁷⁹ Rorty (1989) descrive la società della flessibilità come un mondo retto dal principio dell'“ironia”, inteso come lo stato mentale di coloro che non si prendono mai sul serio e hanno la percezione di sé come soggetti continuamente mutevoli. La personalità ironica è vista come potenzialmente autodistruttiva, perché priva l'individuo di ogni effettiva realtà.

alla ricerca di realizzazione personale, ma ancora profondamente insoddisfatto.

Ad essere scompaginata nel nuovo scenario postfordista è anche la dimensione temporale dell'esistenza individuale. Abbiamo visto come nel precedente contesto fordista la vita fosse, almeno dal punto di vista familiare e lavorativo, un qualcosa di stabile e gli obiettivi di volta in volta raggiunti fossero qualcosa di "cumulabile": ciò significava poter investire sul futuro con la garanzia di una certa continuità esistenziale. La vita si presentava, dice Sennett (1998: 14), come una «narrazione lineare» e questa narrazione «consentiva di sviluppare un senso di autostima». Se da una parte la ripetitività poteva essere degradante, dall'altra procurava stabilità e sicurezza.

Molti sociologi contemporanei, tra cui Giddens (1984), sono tornati a riflettere proprio sull'importanza dell'abitudine nel dare senso all'esistenza, ritenendo che solo all'interno di un contesto di stabilità e continuità l'individuo abbia a disposizione gli strumenti per prendere piena coscienza di sé e delle proprie capacità.¹⁸⁰

La linearità del tempo razionalizzato e parcellizzato fordista cede il posto a quello che Fraccaroli e Sarchielli (2002: 44) definiscono il tempo «a mosaico», frammentato e discontinuo, riflesso di un'esistenza composta da piccoli "pezzi", difficili da ricomporre in una visione unitaria. L'individuo si trova di fronte alla difficoltà di elaborare «un'autonarrazione d'identità e una storia della propria vita» (*Ivi*: 24), quali passaggi indispensabili per la formazione di una personalità stabile e sostenibile.¹⁸¹

Le frammentarietà dei tempi di lavoro si traduce, come suggerito da Sennett (1998: 9), nella distinzione tra *job* e *career*. Con il primo ci si riferisce al lavoro come assemblaggio di pezzi discontinui, in cui i lunghi processi di formazione lasciano il posto alla richiesta di mobilità e flessibilità. Con il secondo, al contrario, si intende un percorso lavorativo stabile, duraturo, che accompagna l'individuo per tutta la vita.

Nel contesto preso qui in esame prevale l'accezione del lavoro come *job*, mentre «la carriera - come percorso stabile e lineare dentro a uno stesso contesto lavorativo - non può più essere un oggetto privilegiato del contratto psicologico tra un individuo e un'organizzazione» (Fraccaroli, Sarchielli 2002: 51). La continuità esistenziale non ha valore oggi sul mercato: «i

¹⁸⁰ La riflessione si allarga anche al piano della produzione. Se all'origine dello sviluppo della grande industria c'è l'intuizione smithiana della divisione del lavoro, fondata sul principio della standardizzazione delle azioni umane, nel corso del Novecento l'attenzione viene spostata all'automatizzazione dei processi produttivi. Prende origine quel particolare filone di ricerca che va sotto il nome di "economia cognitiva", la quale studia i meccanismi di traduzione dei processi ripetitivi e abitudinarie in automatismi, intesi come gesti meccanici compiuti senza l'intervento della coscienza, i quali consentono di velocizzare e ottimizzare i tempi d'esecuzione delle attività umane. Cfr.: Minsky (1985); Simon (1983).

¹⁸¹ Per un approfondimento sul nesso tra memoria e costruzione della personalità Bodei (2010).

risultati del passato non sono una guida utile per le ricompense del presente, e in ogni “partita” in ufficio si ricomincia da zero» (Sennett 1998: 83). La fine del lavoro come *career* implica, quindi, l'impossibilità di attribuire un senso unitario alle nostre azioni. Il lavoro sembra oggi descrivibile come una «sequenza di piccole fasi di esperienza e di apprendimento sul campo» (*Ivi*: 51), che incide sui «processi di sviluppo e di costruzione dell'identità personale e sociale degli individui» (*Ivi*: 135). L'individuo, impossibilitato a tradurre la propria vita in una narrazione continua, va allora alla ricerca, spesso vana, di punti fermi e di «ancore» di salvezza (Schein 1978).¹⁸²

Cimentandosi in un complessa interpretazione della realtà contemporanea, Giddens (1990) introduce il concetto di «riflessività sociale», riferendosi con ciò ad un lavoro di «riflessione pressoché costante a proposito delle condizioni del nostro agire» (Vanni 2009: 249), al quale veniamo obbligati dalla enorme quantità di informazioni e di situazioni con cui continuamente veniamo a contatto. Questo processo riflessivo può avere un duplice effetto: da una parte può rappresentare un fattore di emancipazione verso una gestione più libera della propria vita; dall'altra, se non si riesce a dare un qualche ordine al tutto, può essere fonte di ciò che Giddens (1990: 111) definisce «istituzionalizzazione del dubbio», cioè di una condizione di perenne incertezza esistenziale.¹⁸³

Incertezza e rischio, quali fattori culturali diffusi e indiscutibili, sono diventati parte integrante dell'esistenza, mentre la fissità e la prudenza sono segni di fallimento, di inattitudine verso i mutati contesti sociali. Crollati i vecchi sistemi di protezione sociale e affermatasi una politica economica di stampo neoliberista, l'individuo deve adattarsi ad un percorso di vita imprevedibile e incalcolabile. Il tempo frammentato di un'economia che necessita di ristrutturarsi continuamente non lascia spazio alla delineazione di traiettorie definite. L'esistenza rischia allora di diventare una corsa estenuante, alla quale non si vede fine, dai rapporti umani instabili e di breve durata.

A farsi interprete di questa visione è ancora Sennett (1998: 62) che parla della possibilità che si verifichi un vero e proprio «terremoto» nell'esistenza individuale. Il fatto che «le identità moderne [siano] più fluide rispetto alla suddivisione dell'umanità in categorie legate alle classi sociali, tipica delle società del passato», non è visto come un fatto negativo di per sé. Il

¹⁸² Con «ancore» Schein si riferisce qui ai fattori di stabilità necessari a garantire una certa continuità esistenziale nel tempo, in vista della costruzione di un'identità stabile e dell'attribuzione di senso al proprio percorso di vita.

¹⁸³ Più che di postmodernità, per descrivere questa nuova realtà Giddens usa le espressioni di «modernità estrema» o «modernità radicalizzata», cioè di una modernità costretta a porsi di fronte a se stessa in un processo di auto-chiarificazione. A tale proposito rimando al saggio di Vanni (2009).

problema nasce nel momento in cui tutto diventa temporaneo, aleatorio, instabile e «noi diventiamo - conclude Sennett (*Ivi*: 73) - più fragili». L'individuo si percepisce allora diviso, lacerato e, se guarda a ritroso la propria vita, rischia di non riconoscersi in nessuno dei frammenti che l'hanno composta. Sennett porta l'esempio di Rose, una barista newyorkese, che in un momento di crisi esistenziale di mezza età aveva deciso di abbandonare il suo vecchio lavoro per intraprendere la carriera di pubblicitaria in un'azienda di superalcolici. A spingerla era stata la voglia di cambiamento, l'esigenza di dare una svolta alla sua vita. Ma l'esperienza dura poco: dopo solo un anno decide di tornare al suo vecchio lavoro. Ciò che non poteva più sopportare della nuova occupazione era l'incertezza in cui era costretta a vivere. I capi d'azienda le facevano capire che se non avesse raggiunto gli obiettivi stabiliti sarebbe stata licenziata in qualsiasi momento. Ma la mancanza assoluta di regole, di punti di riferimento, di criteri oggettivi per valutare il proprio operato la disorientava e la intimoriva. «La sensazione di non avere un ancoraggio sicuro», il dover procedere sempre per tentativi, senza nessuna certezza e senza il minimo contatto umano, l'avevano «logorata nell'intimo» (*Ivi*: 78), fino al punto di decidere di tornare alla vita precedente.

Dall'esperienza di Rose emerge un punto importante: la difficoltà a sopportare una situazione di concorrenza perenne, in cui i posti a disposizione sono pochi e il sistema di distribuzione è tale che chi arriva in alto «può spazzar via tutto quello che c'è sulla tavola, mentre alla massa dei perdenti rimangono da spartire solo le briciole» (*Ivi*: 89), contribuendo con ciò ad inasprire la polarizzazione tra vincitori e perdenti, tra l'élite dei privilegiati e massa dei lavoratori comuni.

La flessibilità

Termine che evoca sentimenti tra loro contrastanti, la “flessibilità” rappresenta il principio guida del postfordismo. Dopo l’“uomo-macchina”, è l’“uomo flessibile” a configurarsi come la “forma di vita” specifica dell’era postfordista.

Secondo la definizione che ne dà Gallino (2004: 65) «la società flessibile è una società in cui sono cadute le rigide barriere che fissavano un individuo per tutta la vita ad una ristretta cerchia di rapporti sociali, di identificazioni, di appartenenze». Dalle macerie della vecchia società disciplinare sembra emergere un caotico contesto sociale, politico ed economico di difficile definizione e caratterizzato da una forte insicurezza esistenziale.

La flessibilità nasce inizialmente come tentativo di adeguamento della produzione alle

continue oscillazioni della domanda tramite la differenziazione dell'offerta. La logica che sottostà a questa nuova organizzazione produttiva si fonda sull'idea che, anziché cercare di controllare, contenere e regolamentare i cambiamenti, sia preferibile cercare di adattarsi ad essi.

Il filo conduttore che lega le trasformazioni del mondo del lavoro postfordista è il “dogma” della crescita senza pianificazione, dello sviluppo come percorso costruito per tentativi ed errori, il quale obbliga a rimettere continuamente in discussione qualunque equilibrio raggiunto e a ricercare possibilità sempre nuove di crescita. Alla stabilità della programmazione si sostituisce il caos della contingenza, del “qui ed ora”, della crescita come successione di momenti imprevedibili e incontrollabili. I ritmi, il volume e la qualità della produzione industriale vengono così definiti dal mercato.¹⁸⁴

Un sostegno a questa nuova impostazione è dato dagli sviluppi dell'alta tecnologia e dall'ingresso di nuovi strumenti di comunicazione, che consentono lo scambio veloce di informazioni e la massima rapidità nel prendere le decisioni. La globalizzazione e, con essa, l'intensificazione della concorrenza non hanno fatto che accelerare la ricerca di nuove tecnologie in grado di allargare gli orizzonti della produzione verso nuove modalità spaziotemporali di estrinsecazione del lavoro.¹⁸⁵ È in questo contesto che l'ambiente di lavoro - nota Lassandro (1999: 9) - inizia ad essere pensato «in modo da accogliere nuove funzioni e soddisfare nuove esigenze».¹⁸⁶

Gli studi sulla flessibilità hanno avuto sin da subito la necessità di distinguere tra un uso «positivo» e uno «negativo» della stessa (Accornero, Altieri, Oteri 2001): nel primo caso la flessibilità può essere vista come punto da cui partire per una nuova regolamentazione legislativa e contrattuale del lavoro, in sostituzione dell'eccessiva rigidità del modello

¹⁸⁴ A proposito della politica economica adottata dai diversi Stati si è soliti distinguere tra un modello renano e un modello angloamericano. Il primo (che coinvolge Francia, Germania, Olanda, Italia, Giappone, Scandinavia) consiste in un'economia di mercato che attribuisce al potere statale il compito di fornire una rete di sicurezza nell'ambito della politica assistenziale, secondo l'idea che esistono vincoli inerenti la politica degli Stati ai quali le istituzioni economiche devono sottostare. Si parla a questo proposito di “capitalismo di Stato”. Il secondo (Stati Uniti e Gran Bretagna) consiste in un'economia di mercato che nega qualsiasi legittimità all'intervento pubblico in ambito economico, secondo l'idea della totale subordinazione della burocrazia statale all'economia. Si parla in tale caso anche di “neoliberismo”. Cfr. Albert (1992).

¹⁸⁵ Rientra in questo contesto la crescente attenzione verso il telelavoro come nuova modalità di impiego dei lavoratori. Tratteremo l'argomento più avanti (cfr. *infra*: 238-241).

¹⁸⁶ Lassandro (1999: 12) spiega, inoltre, che la trasformazione degli spazi implica, allo stesso tempo, un processo di «decentralizzazione», favorito peraltro dall'interconnessione telematica, e uno di «centralizzazione»: «la forza centrifuga del collegamento telematico contrasta con la forza centripeta del processo produttivo, che per essere economicamente vantaggioso necessita di una disponibilità di risorse materiali e umane sul luogo dove deve svolgersi tale processo». La compresenza di queste due tendenze contrapposte «rende, perciò, necessario rivedere i modelli insediativi tradizionali e ricercarne di nuovi». In questo contesto la nuova frontiera diventa lo sfruttamento delle possibilità offerte dal «villaggio telematico».

fordista; nel secondo la flessibilità si traduce in uno strumento per l'incremento dell'occupazione precaria, cui spesso si accompagnano condizioni di lavoro che ledono la dignità stessa del lavoratore.

Occorre chiarire che con la flessibilità ci troviamo di fronte ad un concetto complesso, sotto il quale rientrano aspetti sociali diversi tra loro.¹⁸⁷ Fin qui abbiamo trattato l'ambito lavorativo-occupazionale, ovvero le trasformazioni concrete indotte dalla flessibilità sull'organizzazione del lavoro. C'è però un altro ambito che la riguarda ed è quello "psicologico", relativo ai processi di adattamento dell'individuo alle situazioni di costante incertezza indotte da tali trasformazioni. In realtà i due aspetti sono fortemente connessi tra loro, al punto da poter delineare una certa immagine "stereotipata" dell'uomo flessibile.

La flessibilità in riferimento alle attitudini comportamentali e psicologiche dell'individuo la ritroviamo già nelle riflessioni dei pensatori liberali del XIX secolo. Questi vi identificavano il requisito indispensabile per la realizzazione della libertà personale. La flessibilità veniva riferita alle cosiddette "doti imprenditoriali", consistenti nella capacità di cavarsela nelle situazioni di incertezza e nella propensione ad interpretare le difficoltà come incentivi all'azione. Essere aperti al cambiamento e intraprendenti significava, allo stesso tempo, essere soggetti liberi, sciolti da condizionamenti esterni.¹⁸⁸

Nel corso del Novecento, in particolare a partire dalla svolta liberista degli anni Ottanta, il significato della flessibilità si fa più problematico. L'ambito psicologico e quello lavorativo si fondono in un nuovo modello produttivo "flessibile" che stravolge, allo stesso tempo, la dimensione lavorativa ed esistenziale dell'individuo postmoderno. Già dai primi segnali di crisi del modello fordista, la flessibilità inizia ad essere vista come opportunità per l'elaborazione di un progetto riformista condiviso da soggetti politici anche molto distanti tra di loro. Secondo questa iniziale prospettiva, la società flessibile avrebbe garantito le condizioni per una gestione del lavoro più rispettosa delle esigenze e delle autonomie individuali.

Smentendo in parte tali presupposti, l'evoluzione di questo progetto riformista ha visto l'affermazione di un processo generale di precarizzazione del lavoro e dell'esistenza. Piuttosto che un'esistenza libera sembra essersi affermata un'esistenza precaria, fortemente condizionata dalle fluttuazioni, dall'aleatorietà e dall'incertezza dei contesti esterni. La paura

¹⁸⁷ Tra le differenti tipologie di flessibilità possiamo elencare: la flessibilità spazio-temporale; tecnologica; occupazionale; funzionale; di carriera. Tutte queste differenti forme di flessibilità rientrano nel cosiddetto capitalismo flessibile, quali strategie in risposta alle rapide fluttuazioni dei mercati. Per un approfondimento rimando a Fraccaroli, Sarchielli (2002: 48-57).

¹⁸⁸ Un esempio di questa impostazione lo troviamo in Mill (1848).

- sensazione che si prova quando non si ha il controllo della situazione o ci si sente in balia delle circostanze - ha finito per prendere il sopravvento sull'intraprendenza. L'uomo flessibile mostra i segni, spiega Sennett (1998: 28), di un indebolimento della personalità come conseguenza dell'«erosione dei tratti stabili del carattere, come la fedeltà, la dedizione, la tensione verso uno scopo e la decisione».

L'intersecazione tra aspetto lavorativo e psicologico della flessibilità - che si traduce, a sua volta, in precarietà lavorativa ed esistenziale - rimanda alla distinzione tra flessibilità «funzionale» e «numerica» (Bianco 2004: 73). Con la prima ci si riferisce all'insieme di caratteristiche richieste dalle aziende ai propri lavoratori - attitudine al cambiamento delle mansioni, disponibilità a trasferimenti e propensione all'acquisizione di conoscenze sempre nuove - sulla base del nuovo paradigma produttivo. A tale proposito si parla anche di «flessibilità cognitiva» (*Ibidem*), per sottolineare il dinamismo in contrasto con la rigidità delle figure professionali fordiste. Con la flessibilità «numerica», invece, si fa riferimento ai processi di dimagrimento aziendale (*downsizing*), di *outsourcing* e di ridefinizione delle regole del mercato del lavoro, con cui le aziende hanno cercato di garantirsi la competitività nel contesto economico globale. L'esclusione della programmazione di lungo periodo, sostituita dal crescente dinamismo del sistema - tanto che alcuni sono giunti a parlare di «fine del capitalismo organizzato» (Lash, Urry 1987) - determina anche la ridefinizione dell'organizzazione interna alle imprese, con l'abbattimento della piramide aziendale e l'introduzione di una struttura reticolare (l'«impresa rete») più adatta alle nuove esigenze aziendali.

Nonostante ciò il potere decisionale dell'azienda continua a rimanere concentrato in poche mani. La formazione di gruppi di lavoro non ha significato, lo abbiamo visto, l'attribuzione di maggiore potere ai lavoratori: nonostante ai dipendenti venga concessa una certa autonomia «operativa», gli obiettivi da raggiungere sono ancora stabiliti dai vertici aziendali. Abbiamo altresì osservato (cfr. *supra*: 155-157) come la separazione tra potere e autorità renda difficile l'individuazione di un capo che, in conseguenza dei processi di *outsourcing*, può anche trovarsi a migliaia di chilometri di distanza dal reparto cui vengono impartiti gli ordini.

Un'ultima distinzione da prendere in esame è quella tra flessibilità «interna» e flessibilità «esterna»: la prima si riferisce alla «possibilità di organizzare in modo flessibile la forza lavoro interna sia in termini «quantitativi», variando cioè il volume di lavoro, [...] sia in termini «qualitativi», cioè spostando i lavoratori da una mansione all'altra (polivalenza o *multiskilling*), in funzione delle oscillazioni della domanda» (Martinelli, Gadrey 1992: 160);

la seconda riguarda il processo di adattamento alle fluttuazioni dei mercati sia tramite «il decentramento produttivo, cioè il ricorso a prestatori esterni, più o meno strutturati sotto forma di impresa o di lavoratori autonomi, sia attraverso l'assunzione temporanea di addetti, più o meno regolari, che rimangono ai margini dell'impresa e hanno limitate prospettive di ingresso» (*Ibidem*).

La complessità di aspetti riguardanti la flessibilità, convergendo in un processo di compenetrazione tra il livello lavorativo-produttivo e quello lavorativo-esistenziale, genera conseguenze importanti sul lavoro (Sennett 1998: 45-62). Per esempio, la diffusione di processi di ristrutturazione interna alle aziende (*reengineering* e *downsizing*) determina una riduzione massiccia dei posti di lavoro, con conseguente aumento della disoccupazione e crescita della disuguaglianza sociale. Così come il *multiskilling* e la polivalenza del lavoro rappresentano fattori di esclusione per numerosi lavoratori che per età, formazione e attitudini personali si trovano impreparati ad affrontare i cambiamenti in atto.

Per molti lavoratori la flessibilità e la polivalenza del lavoro sembrano riproporre, soprattutto nei livelli più bassi della produzione e in una chiave altamente tecnologica, i problemi della standardizzazione delle mansioni analoga alla tradizionale divisione del lavoro fordista, con un ulteriore distacco emotivo del lavoratore dall'occupazione svolta.

Gran parte della sociologia di fine secolo denuncia la nascita, proprio a causa della flessibilità, di «identità lavorative deboli» (Sennett, 1998: 69), come riflesso del mancato attaccamento ad un lavoro che si presenta temporaneo, frammentato e instabile. Sia l'eccessiva mobilità richiesta ai lavoratori specializzati, sia l'estrema semplificazione delle mansioni (tramite l'utilizzo di macchinari e sistemi informatici sempre più sofisticati che mostrano un potere altamente omologante, che annulla le differenze tra una mansione e un'altra), che colpisce soprattutto gli operai semplici, rischiano di tradursi un *modus operandi* acritico e indifferente. Alcune ricerche condotte negli anni Novanta hanno mostrato come queste trasformazioni, determinando un calo del morale e delle motivazioni dei lavoratori, si siano tradotte in uno svantaggio per le stesse aziende, che hanno visto diminuire l'efficienza produttiva dei propri dipendenti.¹⁸⁹

Tuttavia, questa è rimasta la strada prevalentemente adottata. La perseveranza delle aziende nel seguire la linea della flessibilità "ad ogni costo" nasconde altre motivazioni, oltre a quelle di carattere produttivo. Queste sono iniziate ad emergere a partire dall'ultimo decennio dello

¹⁸⁹ Si vedano in particolare gli studi condotti dell'American Management Association (AMA) e le Wyatt Companies, i cui risultati sono entrambi riportati in Applebaum, Batt (1993).

scorso secolo, allorché è divenuto evidente il legame tra le ristrutturazioni aziendali e la crescita delle quotazioni azionarie in borsa. Proprio in questo periodo prende avvio quel processo di finanziarizzazione dell'economia che è poi diventato dilagante nel nuovo millennio. Le aziende iniziano a rendersi conto che nel mercato finanziario la staticità non paga. Il più delle volte sono proprio i dissesti delle imprese ad essere fonte di guadagno per gli azionisti. La crescente pressione esercitata da quest'ultimi sulle aziende determina, quindi, un forte incentivo ai processi di ristrutturazione che, lesivi per il mondo del lavoro, sono il più delle volte fonte di grandi e immediati profitti sul piano finanziario.

I disagi del lavoratore flessibile: insicurezza identitaria e depressione

Il postfordismo, lo abbiamo visto, si fa interprete dell'esaltazione della potenza costruttiva del soggetto, la quale va di pari passo con l'affermazione della «centralità della dimensione imprenditiva del lavoro» (Cerri 2002).

Il legame strettissimo che nel lavoro "imprenditorializzato", sotto l'influenza dalla retorica manageriale, si ha tra attività lavorativa e realizzazione personale ha aperto le porte a forme specifiche di disagio e di malessere "da lavoro".

L'eccessivo investimento sulle abilità adattative dell'uomo ai contesti di incertezza ha determinato la comparsa, dice Cerri (2002), di nuovi «stati ansiogeni e vissuti distruttivi e regressivi [...] e di un sentimento di insopportabilità dello sforzo emotivo di continuare a sostenere l'illusione autistica della propria onnipotenza».

Tra le patologie più frequenti dell'uomo contemporaneo compare la depressione.¹⁹⁰ Occorrono però alcune precisazioni. Le depressioni maggiori, in particolare il disturbo bipolare o maniaco-depressivo, non rientrano nella nostra trattazione, essendo patologie durature e continuative nel tempo, le quali rimandano alla struttura fisico-genetica dell'individuo.

Nostro oggetto d'analisi sono, invece, forme minori di depressione: quella definita "schizoide" dalla psicologia dinamica, o "esistenziale" dalla psicologia fenomenologica, cui si aggiungono le cosiddette depressioni "reattive", che si manifestano come conseguenza di un

¹⁹⁰ Ehrenberg sottolinea come il concetto di "depressione" sia stato oggetto di continue ridefinizioni nel corso del secolo. Momento fondamentale per la trasformazione del concetto è il mutamento del quadro normativo registratosi nel corso degli anni Sessanta. Spiega l'autore (1998: 144): «Le tradizionali norme di inquadramento dei comportamenti individuali non vengono più accettate e il diritto di scegliersi la propria vita comincia, se non a diventare la norma del rapporto individuo/società, quantomeno a entrare nei costumi. [...] Alla disciplina e all'obbedienza si sostituiscono l'indipendenza dalle convenzioni sociali e l'autogestione; [...] al vecchio senso di colpa borghese e alla lotta per liberarsene (Edipo), il timore di non essere all'altezza col senso di vuoto e di impotenza che ne risulta».

lutto o di una perdita. Quest'ultime, in particolare, possono comparire tra le forme di disagio da lavoro di cui ci stiamo occupando. La "perdita" cui si fa riferimento in questo caso riguarda un oggetto specifico del mondo interno, il cosiddetto "oggetto sé". L'individuo che ne è colpito si sente privato di un qualcosa che gli appartiene, di una parte di sé, e ciò fa sorgere un senso di lutto, di disagio, di malessere. È ciò che avviene quando viviamo un brusco cambiamento di *status*, come, per esempio, la perdita del lavoro, il quale fa venir meno tutta una serie di riconoscimenti sociali e professionali che contribuivano a dare all'individuo stabilità interiore e completezza identitaria.

In quest'ultima forma la depressione viene anche descritta come «malattia della responsabilità e del cambiamento» (Cerri 2002). Il depresso è colui che, chiamato dalla società ad agire nella piena responsabilità delle proprie azioni, non regge la tensione, cade sotto il peso delle pressioni incessanti che provengono dall'esterno ed è atterrito dal timore di «non essere all'altezza» (Cerri 2002) delle sfide che la società gli pone. La non riuscita nel lavoro viene equiparata al fallimento *tout court* e ciò determina il ripiegamento nell'inattività e l'incapacità di relazionarsi con gli altri, chiudendosi ad ogni contatto con un mondo percepito come ostile. La depressione viene descritta da Ehrenberg (1998) come patologia "tipica" di quelle realtà sociali che esigono da ciascuno il massimo in termini di capacità, dinamismo e attitudine al cambiamento. Le caratteristiche del depresso - inattività, chiusura, paura del confronto, disistima di sé - entrano inevitabilmente in contrasto con i criteri utilizzati dalla società per definire il "valore" dell'individuo. La depressione, infatti, priva il soggetto proprio delle caratteristiche considerate necessarie al conseguimento del successo personale: la motivazione, lo spirito d'iniziativa e la fiducia in se stessi.

Tutt'altro che una patologia della "miseria", la depressione va vista, semmai, come una malattia dell'"abbondanza", della ricchezza, la cui insorgenza si manifesta proprio nei contesti in cui prevale un diffuso (anche se apparente) benessere.

Per comprendere i motivi dell'aumento vertiginoso dei casi di depressione negli ultimi decenni dello scorso secolo, è necessario, secondo Ehrenberg (1998: 149), partire dal riconoscimento di una duplicità di fondo che caratterizza le nostre società: la «*liberazione psichica*» e l'«*insicurezza identitaria*».¹⁹¹ La prima espressione si riferisce all'affermazione, a partire dagli anni Sessanta, di un approccio caratterizzato da una rinnovata attenzione per le problematiche della vita privata, della realizzazione personale, dell'emancipazione individuale, della liberazione da schemi comportamentali predefiniti. A ciò, a sua volta, si

¹⁹¹ Il corsivo è nel testo originale.

collega l'insicurezza identitaria come effetto dell'eccessiva responsabilizzazione di cui viene investito l'individuo postmoderno.

La flessibilità, la mobilità, l'alleggerimento dei legami familiari e affettivi richiesti dalla logica aziendale genera un profondo senso di vuoto. In molti non riescono a sopportare la rapidità dei cambiamenti in modo idolo, al punto che, dice Ehrenberg (1998: 149), «la smania di essere stessi», generando malessere psicologico e apatia, diventa in molti casi un deterrente all'azione, piuttosto che uno stimolo.¹⁹²

La caduta delle tradizionali strutture gerarchiche e dei vecchi ruoli sociali determinano la nascita di «una nuova coscienza di sé» e l'affermazione «dell'idea della crescita personale» ad ogni costo. Anche i mass media hanno un ruolo importante nel veicolare questi messaggi, nel creare una cultura comune e «uno spazio pubblico per la realtà psichica» e nel modellare «una sorta di linguaggio psicologico per le masse» capace di influire sulla formazione dell'interiorità. Questa si presenta allora come «il prodotto di una costruzione collettiva che, sola, le fornisce il quadro sociale all'interno del quale può esistere» (*Ivi*: 152). Ne deriva un cambiamento nella percezione della sfera intima dell'esistenza, la quale, da «luogo del segreto, della clandestinità o della libertà di coscienza», diventa «la via di fuga che consente di *affrancarsi da un destino* per acquistare la piena libertà di gestire la propria esistenza» (*Ibidem*). Il rischio è una sfasatura tra le aspettative individuali e la vera realtà del soggetto, nella forma di un «contrasto tra le aspirazioni professionali dei lavoratori e le mansioni a loro concretamente assegnate», che si traduce in un forte senso di «frustrazione» (Cordaro, Ranieri 2006: 53).

Sorge allora il dubbio che l'aspirazione diffusa nella postmodernità ad una vita piena di successi, visti gli elevati costi emotivi, affettivi ed esistenziali che essa comporta, sia in realtà un «falso» desiderio, frutto di una costrizione proveniente dall'esterno. Ciò è dimostrato dal fatto che la libertà nella costruzione della propria vita si trova a dover fare i conti con tutto un insieme di condizionamenti sociali (prestigio della mansione, competitività, ambizione, adattabilità al cambiamento) che ribaltano e svuotano il concetto stesso di libertà.

L'approccio utilizzato dagli specialisti nel trattamento di questi problemi di natura psicosociale è molto cambiato nel corso degli anni. Se negli anni Sessanta prevaleva non tanto il proposito di «capire quel che accade dentro di noi, onde superare le nostre difficoltà, quanto quello di assumere le proprie responsabilità e guardare altrove» (Ehrenberg 1998: 153); si

¹⁹² Ehrenberg cita anche altre cause di depressione tra cui l'urbanizzazione, i cambiamenti dei ruoli uomo-donna e l'allentamento dei legami sociali, fattori che hanno caratterizzato gran parte del secolo scorso.

passa negli anni Settanta ad un nuovo approccio che sollecita nuovi interrogativi (dal «che fare» al «chi sono») e fornisce nuovi consigli incentrati sulla valorizzazione dell'autostima e sull'assestamento del «volere essere» a scapito del «dover essere». Il disturbo mentale cessa di essere un tabù, un qualcosa di cui vergognarsi e da nascondere. Gli inviti sono a curarsi, a tirare fuori il disagio interiore: è «l'ingresso dell'intimità nella pubblica arena, [...] l'intimità non è più faccenda privata» (*Ivi*: 160).

Da questo contesto nasce un nuovo modello di uomo, dice Ehrenberg (1998: 161), «più “psichico” che disciplinato e normalizzato». In questa nuova prospettiva la società è chiamata a promuovere lo «sviluppo di sé», secondo le direttrici del nuovo «pluralismo morale», della «non conformità a una norma unica» e della «libertà di costruirsi da sé le proprie regole invece di vederselo imporre» (*Ibidem*).

L'individuo inizia ad allentare i propri legami con la società d'appartenenza. I risultati più evidenti si hanno a partire dagli anni Ottanta, allorché il rilancio di una cultura politica, economica e sociale di stampo neoliberale rilancia un mercato individualismo.¹⁹³ Il ripensamento delle forme della convivenza sociale si assesta su quello che Beck (1998, in Giddens 1998: 48) definisce un «individualismo istituzionalizzato».¹⁹⁴

La presenza nelle società postmoderne di numerosi sintomi di forte disagio esistenziale pone di fronte alla necessità di pensare a nuove forme di solidarietà e a un «nuovo equilibrio tra responsabilità collettive e responsabilità individuali» (Giddens 1998: 49). Infatti, la linea di confine tra emancipazione e incertezza, tra maggiore democratizzazione e allentamento totale dei vincoli di solidarietà, tra sviluppo di sé e ripiegamento su se stessi appare essere oggi troppo sottile.

L'istituzionalizzazione dell'«individuo sovrano di se stesso» ha fatto crollare molti punti di riferimento, senza che ad essi siano stati sostituiti altri. Viene allora da chiedersi quanto questo passaggio al postfordismo abbia determinato un recupero d'autenticità da parte dei

¹⁹³ Secondo Ehrenberg anche in molti approcci psicoanalitici si assiste all'esaltazione dell'individuo come soggetto autonomo, al quale è consentito servirsi della società per perseguire fini personali. Si tratta di quelle teorie che Ehrenberg (1998: 162) definisce «terapie postfreudiane», le quali «impegnate come sono, economicamente e culturalmente, nella predicazione dell'espansione di sé, sbandierano un processo di radicale riflusso dal sociale».

¹⁹⁴ Sul piano politico si contrappongono a riguardo due diverse visioni: i socialdemocratici e i neoliberisti. I primi rintracciano le origini dell'individualismo, dice Giddens (1998: 48), «nelle forze di mercato, assieme all'impatto ideologico del thatcherismo, con la sua insistenza sul fatto che gli individui devono provvedere a se stessi piuttosto che dipendere dallo Stato». I secondi rintracciano le radici dell'eccessivo individualismo al «permessivismo degli anni Sessanta, che avrebbe dato origine ad un processo di decadenza morale». Entrambe le visioni rischiano di dare una lettura parziale e, nel caso della seconda, di liquidare in modo troppo frettoloso e acritico istituzioni, come il *welfare*, che hanno avuto un ruolo molto importante nel riconoscimento e nella difesa di molti diritti e bisogni umani.

soggetti. Ehrenberg (1998: 167) si mostra molto critico a riguardo laddove afferma che:

«Le regole di oggi impegnano certo il singolo a diventare se stesso, mentre quelle di ieri lo impegnavano all'osservanza della disciplina e alla sudditanza gerarchica, ma questo non autorizza a pensare che lo schema disciplinare di una volta implicasse un grado di esperienza soggettiva minore rispetto a quello espansivo di oggi. Il "personale" di oggi è in realtà un ulteriore artificio normativo, ed è, come ogni norma, perfettamente impersonale».

Portata alle sue estreme conseguenze la ricerca costante della realizzazione personale conduce in realtà alla formazione di identità "falsate", non-libere, fortemente condizionate dai messaggi provenienti dall'esterno. L'"artificio" anche in questo caso sembra prevalere sulla vera essenza. L'insistenza sul rilancio della sovranità individuale si traduce in un *diktat* che l'individuo, nel tentativo di non deludere le aspettative sociali, si autoimpone come surplus di costrizione. Si capisce allora perché sul piano delle patologie mentali si passi dalla figura del "nevrotico", afflitto dal senso di colpa e dal conflitto intrapsichico, a quella del "depresso", attanagliato dal senso di impotenza e dalla perdita di autostima. Da questo punto di vista la depressione può essere assimilata ad una forma di "narcisismo ferito", nella misura in cui definiamo narcisista colui che è in preda ad una rappresentazione alterata del proprio sé. Ehrenberg (1998: 174) definisce il narcisismo non «quel liberatorio amore di sé che è uno degli incentivi alla gioia di vivere» ma, piuttosto, «il fatto di restare prigionieri di un'immagine talmente ideale di sé da sentirsene da ultimo paralizzati, col bisogno di essere rassicurati dagli altri circa la propria identità».

L'ansia depressiva di colui che, in seguito alla perdita dell'"oggetto sé", si percepisce inadeguato di fronte a un compito ritenuto troppo impegnativo per le proprie capacità rappresenta «l'altra faccia della medaglia del narcisismo onnipotente e iper-attivistico» (Ceri 2002). Il passaggio dalla considerazione smisurata di sé allo stato depressivo diventa allora molto breve. L'esigere troppo da se stessi conduce ad una condizione di insoddisfazione perenne. Il risultato è quello che Ehrenberg (1998: 174) definisce un profondo senso di «vuoto». Quella del depresso è un'identità frammentata, instabile e precaria da cui deriva «la difficoltà a sopportare la sofferenza e una perenne ricerca dello stato di benessere» (*Ivi*: 177).

Ma un soggetto così frammentato, cui manca la possibilità di una narrazione continuativa della propria vita, diventa particolarmente vulnerabile di fronte a qualsiasi forma di difficoltà. Un sovrainvestimento eccessivo nei confronti del proprio io priva, allo stesso tempo, il soggetto di tutti quegli strumenti necessari a sopportare e metabolizzare qualsiasi tipo di fallimento. Dice a tal proposito Sennett (1998: 134): «Se si crede che la storia di una vita sia

solo un assemblaggio di frammenti non si dispone di strumenti utili a comprendere il collasso di una carriera. E tantomeno ad alleviare il peso e il dolore del fallimento, se il fallimento è solo un evento tra i tanti». Essere se stessi rischia di diventare una fatica, un tormento, un modo per ancorare il proprio io ad un'immagine smisurata di sé, irraggiungibile e mortificante.

Il recupero di una dimensione esistenziale il più possibile coerente, che riesca ad assemblare in un corpus unitario i pezzi di vita, sembra essere l'unica via d'uscita dall'empasse dell'uomo postmoderno, chiuso tra il narcisismo esasperato e l'insignificanza dei frammenti di vita trascorsi.

Lavoro e riconoscimento

Il tema del “riconoscimento” nel contesto sociale, economico e normativo del capitalismo moderno ha un'importanza centrale. Esso è utile soprattutto per spiegare il posto occupato dal lavoro nella vita dell'individuo, quale soggetto attivo coinvolto in un insieme di relazioni più o meno complesse con gli altri.

Axel Honneth (2009) si è a lungo soffermato ad analizzare l'importanza del reciproco riconoscimento tra i soggetti nella costruzione delle relazioni sociali, in particolare negli ambienti di lavoro. Il tema in questione diventa ancora più centrale di fronte alla presenza di dinamiche sociali e di ideologie consolidate che sembrano proporre nuove forme di asservimento per gruppi crescenti di lavoratori, insieme ad una sostanziale deregolamentazione del mercato del lavoro. Gli episodi sempre più frequenti di malessere sociale, di patologie psicologiche, di disturbi da stress vengono interpretati come conseguenze del disagio e della disistima generati dal mancato riconoscimento di un ruolo sociale definito. Secondo Honneth l'affermazione di un capitalismo “senza regole” avrebbe accentuato la convergenza di disuguaglianza sociale e malessere individuale.

Dell'importante funzione svolta dal lavoro nel processo di riconoscimento sociale ne parla anche un illustre sociologo come Dahrendorf (1988a: 114), il quale definisce le società moderne come «società del lavoro» in cui i «ruoli occupazionali rivestono una grande importanza per l'autoconsiderazione, così come per la considerazione in cui ciascuno è tenuto dagli altri, cioè per il prestigio».

Alla base di tutto ciò c'è il fatto che l'identità individuale non è un'entità statica, fissa, ma relazionale, dinamica, che diviene con l'evolversi delle relazioni sociali e con il mutare nei

contesti di riferimento. Risale già all'antica Grecia l'idea dell'uomo come ζῷον πολιτικόν, cioè animale sociale, che non può vivere isolato ma necessita della relazione con gli altri per soddisfare i propri bisogni.

Come evidenzia Sciolla (2004), nella costruzione dell'identità possono essere individuati due processi distinti ma compresenti: l'"individualizzazione", che riguarda l'aspetto "personale", ovvero tutto ciò che rende la persona unica e distinguibile da qualsiasi altra; e l'"individuazione" che concerne l'aspetto "sociale" del reciproco riconoscimento. Quest'ultimo richiama al fatto che:

«Non è possibile che un soggetto riconosca se stesso, il proprio mondo dei bisogni, affetti ed emozioni, senza che in tale discesa verticale sia accompagnato da un riconoscimento orizzontale: dall'appoggio, cioè, dalla stima e dal sostegno di altri, che lo confermino e lo rassicurino in questo processo di individuazione. "Riconoscersi" del soggetto nella veridicità e nell'autenticità del proprio sé ed "esser riconosciuto" da parte degli altri-da-sé vanno tutt'uno, secondo la complessità di un nesso che deve essere in pari tempo di individuazione e di socializzazione» (Finelli 2012: 1).

Per gran parte del Novecento la scelta in politica economica e sociale è stata quella di favorire l'identificazione dell'individuo con il proprio lavoro, considerato quest'ultimo fattore centrale di mantenimento degli equilibri sociali. Ciò ha anche determinato la nascita di un forte senso di appartenenza alla classe, intesa come insieme di soggetti che intrattengono relazioni costanti e quotidiane e che sono legati dalle stesse speranze, dalle stesse aspettative e dalla stessa voglia di vedersi riconosciuti i propri diritti.

Nello stesso tempo lo sviluppo dello stato sociale ha permesso il conseguimento di importanti risultati sul piano legislativo. Lo Stato si è assunto l'incarico di attuare e istituzionalizzare tutta una serie di norme ad alto contenuto non solo giuridico, ma anche morale, inerenti le diverse "sfere" sociali,¹⁹⁵ nella convinzione che solo in questo modo si sarebbe potuto garantire il giusto dinamismo ad una società, come quella capitalistica, bisognosa di rigenerarsi continuamente, ma anche di mantenere una certa stabilità sociale.

La situazione è tornata a cambiare nell'ultimo quarto di secolo. Dopo la crisi degli anni

¹⁹⁵ Il termine "sfere" va inteso qui, dice Honneth (2009: 56-57), «nel senso sociologico delle norme socio-morali del reciproco riconoscimento» le quali «possiedono un potenziale normativo perché le loro idee di fondo contengono delle pretese e delle obbligazioni legittimabili sempre maggiori di quanto non venga di volta in volta effettivamente realizzato nella realtà sociale». Gli elementi la cui istituzionalizzazione ha reso possibile la costituzione del sistema economico capitalistico sono individuati nei seguenti: «a) L'individualismo come rappresentazione di base della persona; b) L'idea della giustizia egualitaria come forma del regolamento giuridico; c) L'idea della prestazione come principio dell'attribuzione di status; [...] d) L'idea romantica dell'amore con cui è emerso un punto di fuga utopico che ha permesso ai membri della società, sempre più pressati da costrizioni economiche, di preservare la visione di un superamento emotivo dello strumentalismo quotidiano». Nell'individuare questi quattro punti Honneth si rifà anche a Parsons (1971)

Settanta molti di questi equilibri sono saltati. Il mondo del lavoro sembra essere di nuovo allo sbando, con poche regole e guide: se molti sono i lavoratori che, a causa delle nuove forme contrattuali, non godono di alcuna garanzia, altrettanto numerosi sono i disoccupati e gli inoccupati.

Di fronte all'assenza di lavoro, o alla sua deregolamentazione, emerge con urgenza la necessità di elaborare una nuova struttura normativa in grado di superare i limiti funzionalistici del capitalismo moderno, e di mettere nuovamente al centro dell'attenzione le condizioni giuridiche dei lavoratori. Quest'ultime, a loro volta, rimandano all'esigenza morale di salvaguardare le aspirazioni, le esigenze di autorealizzazione e di autonomia dei soggetti coinvolti.

Punto di riferimento teorico fondamentale per Honneth è Hegel e, in particolare, le sue riflessioni sul lavoro.¹⁹⁶ Nei *Lineamenti di filosofia del diritto* (1821) il tema del riconoscimento rappresenta la premessa morale del sistema di scambio mediato dal mercato, nel quale «i soggetti si riconoscono reciprocamente quali esseri autonomi e privati che agiscono l'un per l'altro e, in tal modo, si mantengono in vita attraverso i loro contributi sociali lavorativi» (Honneth 2009: 29). L'intento è di trovare i fondamenti per una nuova forma di integrazione sociale entro la nascente organizzazione economica capitalistica. A tale scopo viene ravvisata la necessità di dare vita ad un sistema normativo che sottragga le prestazioni per l'appagamento dei bisogni al mero principio economicistico dell'efficienza economica, il quale, altrimenti, renderebbe la loro funzione «priva di ogni ancoramento etico alla società e quindi priva dell'indispensabile legittimazione morale» (Ivi: 28).

La riflessione hegeliana fa riferimento ad una specifica concezione del lavoro come attività «essenziale umana», in grado di svolgere la funzione di collante sociale. Il lavoro è «mediazione che consiste nel procurare ed allestire, per i bisogni *particolarizzati*, dei *mezzi* altrettanto *particolarizzati*. In vista di questi fini molteplici, e con i procedimenti più svariati, il lavoro specifica il materiale fornito immediatamente dalla Natura» (Hegel 1821: 351,

¹⁹⁶ Ci soffermiamo qui brevemente sui *Lineamenti di filosofia del diritto* del 1821. Occorre però ricordare come il lavoro avesse già ricevuto le attenzioni di Hegel nella *Fenomenologia dello spirito* (1807) alla sezione «Autocoscienza» con la figura di «signoria e servitù». Qui il lavoro viene presentato come ciò che permette al servo di acquisire coscienza di sé. Ciò avviene perché tramite il lavoro il servo si rapporta alle cose e le trasforma in qualcosa che “permane”, ed è proprio nel prodotto finito che il servo riconosce se stesso e raggiunge l'autocoscienza. Dice Hegel (1807: 160) : «Il lavoro è appetito tenuto a freno, è un dileguare trattenuto; ovvero: il lavoro forma. Il rapporto negativo verso l'oggetto diventa forma dell'oggetto stesso, diventa qualcosa che permane; e ciò perché proprio a chi lavora l'oggetto dà indipendenza. Tale medio negativo o l'operare formativo costituiscono in pari tempo la singolarità o il puro esser per sé della coscienza che ora, nel lavoro, esce fuori di sé nell'elemento del permanere; così, quindi, la coscienza che lavora giunge all'intuizione dell'essere indipendente come di se stessa».

§196).¹⁹⁷ Il lavoro come attività connaturata all'essenza umana è spiegato da Hegel (*Ivi*: 347) in questi termini:

«L'*animale* ha una cerchia limitata di mezzi e modi per l'appagamento dei suoi bisogni. [...] L'*uomo*, invece, anche in questa sua dipendenza, dimostra a un tempo di oltrepassarla, e in tal modo manifesta la propria universalità [...] mediante la *moltiplicazione* dei bisogni e dei mezzi, e, in secondo luogo, mediante la *scomposizione* e *differenziazione* del bisogno concreto in singole parti e in singoli lati, i quali divengono diversi bisogni *particolarizzati* e, quindi, *più astratti*».

La moltiplicazione dei bisogni all'interno della società civile, determinando una scomposizione dei compiti sociali in mansioni sempre più particolarizzate, aumenta la «*dipendenza e la relazione reciproca* degli uomini in vista del [loro] appagamento» (*Ivi*: 353, §198).

L'instaurazione di complesse relazioni sociali implica, dal punto di vista morale, il rispetto delle libertà e delle autonomie all'interno del sistema di scambio mediato dal mercato, quindi il rovesciamento dell'«*egoismo soggettivo*» in un «contributo per l'appagamento dei bisogni di tutti gli altri» (*Ivi*: 353, §198).¹⁹⁸ Nella dialettica sociale hegeliana l'«*essere riconosciuto* è [quindi] il momento grazie a cui i bisogni, i mezzi e i modi di appagamento singolarizzati e astratti, in quanto sociali, sono resi concreti» (*Ivi*: 349, §192). Tramite il lavoro, quindi, l'individuo partecipa non solo alla realizzazione del proprio benessere, ma a quello di tutta la comunità. Il dovere di lavorare richiama implicitamente il diritto ad avere un'occupazione, per la quale otteniamo un riconoscimento da parte della società civile. Quest'ultima, a sua volta, ha dunque l'obbligo di creare le condizioni affinché sia garantito a ciascuno l'accesso al sistema di scambio reciproco.

Tuttavia ad Hegel non sfugge il fatto che nella nascente organizzazione economica capitalistica la totale libertà dell'industria e del commercio sia diventata causa di povertà per una grande massa di lavoratori e di una squilibrata distribuzione della ricchezza, che tende a concentrarsi nelle mani di pochi (*Ivi*: 397, §236). Il problema della presenza di un gran numero di individui «al di sotto della misura d'un certo modo di sussistenza» secondo Hegel non può trovare soluzione nell'attuazione di una politica di tipo assistenziale, poiché in questo

¹⁹⁷ Hegel (*Ivi*: 345, §188) definisce il sistema dei bisogni, quale momento essenziale della società civile, in questo modo: «La mediazione del *bisogno* e l'appagamento del *singolo* mediante il proprio lavoro e mediante il lavoro e appagamento dei bisogni *di tutti gli altri singoli*: questo è il sistema dei *bisogni*».

¹⁹⁸ Hegel (*Ibidem*) aggiunge che «questa necessità insita nell'intreccio onnilaterale della dipendenza di tutti, è ormai per ciascuno *patrimonio generale e permanente*. Questo patrimonio implica la possibilità che ciascuno, mediante la propria cultura e abilità, ne prenda parte al fine di essere garantito nella propria sussistenza; analogamente, questo guadagno singolare, che in ciascuno è mediato dal suo lavoro, conserva e aumenta il patrimonio generale».

caso «la sussistenza degli indigenti verrebbe assicurata senza essere mediata dal lavoro» (*Ivi*: 403, §244), determinando un aggravamento della dipendenza dei più poveri dalla classe dei benestanti, fino alla perdita di qualsiasi «*chance* di ricevere il riconoscimento mediato dal mercato delle prestazioni di lavoro» (Honneth 2009: 29). La «sussistenza dei bisognosi» senza alcuna mediazione del lavoro è in contraddizione, dice Hegel (1821: 403, §245), con «il principio della società civile e del sentimento di autonomia e di onore degli individui che ne fanno parte». A tale scopo serve, invece, l'elaborazione di un piano normativo capace di garantire a ciascuno la possibilità d'accesso al lavoro come massima espressione di autonomia e libertà.

La diversa interpretazione del messaggio hegeliano e i diversi punti di vista da cui sono state osservate le trasformazioni del lavoro hanno dato origine nei primi decenni del XX secolo ad un dibattito decisamente articolato. Honneth rivolge in particolare l'attenzione a Karl Polanyi e ad Emile Durkheim, come esempi di due visioni alternative del rapporto tra economia e normatività.

Per Polanyi il sistema capitalistico si distingue per la forte frattura che esso ha introdotto tra la sfera economica e quella etico-morale. L'economia di mercato si presenta come un sistema autoregolato, le cui leggi invadono la stessa realtà sociale, al punto che «non è più l'economia ad essere inserita nei rapporti sociali, ma sono i rapporti sociali ad essere inseriti nel sistema economico», con la conseguenza che «la conduzione della società» diventa «accessoria rispetto al mercato» (Polanyi 1944: 74).

Nei sistemi economici pre-capitalistici (dal baratto primitivo, al feudalesimo fino al mercantilismo), al contrario, la produzione costituiva «l'elemento accessorio di un quadro istituzionale controllato e regolato più che mai dall'autorità sociale» (*Ivi*: 87). Era dunque la società a detenere il controllo delle attività economiche e a gestire l'organizzazione dei vari aspetti della produzione, in *primis* il lavoro.¹⁹⁹

Con il capitalismo si afferma, invece, la fede nella capacità autoregolativa del mercato, con conseguente scissione tra sfera economica e politica: l'economia si rende autonoma dai meccanismi di funzionamento della società e si creano le condizioni affinché il mercato diventi forza egemone, in grado di far prevalere le proprie scelte sia sul piano produttivo, che redistributivo.²⁰⁰

¹⁹⁹ Polanyi (1944: 91) osserva come anche il mercantilismo, immediato predecessore del sistema di fabbrica novecentesco, «nonostante tutta la sua tendenza alla commercializzazione», non abbia mai messo in discussione «le salvaguardie che proteggevano questi due elementi basilari della produzione, il lavoro e la terra, dal divenire oggetti di commercio».

²⁰⁰ Polanyi (*Ivi*: 88), infatti, definisce l'«economia di mercato» come «un sistema economico controllato,

Nella visione di Polanyi, dunque, il mercato è un'istituzione autonoma, autoregolantesi e onnipervasiva, capace di volgere ogni cosa a proprio vantaggio. In questo processo di inglobamento viene coinvolto anche lavoro, il quale diventa una merce come tutte le altre.

Questo cambiamento di *status* del lavoro ha conseguenze importanti sull'individuo.²⁰¹ Se il lavoro diventa una semplice merce allora il processo del riconoscimento sociale - a differenza di quanto avveniva, per esempio, nella società mercantile in cui erano direttamente i produttori ad entrare in contatto tra di loro e a scambiarsi i prodotti del proprio lavoro - si trasforma anch'esso in un meccanico rapporto di compravendita di forza-lavoro.

Inoltre, il «disporre della forza-lavoro di un uomo», alla stregua di qualsiasi altra merce, significa per Polanyi (*Ivi*: 94) impossessarsi della sua stessa «entità fisica, psicologica, e morale»:

«Poiché l'organizzazione del lavoro è soltanto un'altra parola per designare le *forme di vita* della gente comune, questo significa che lo sviluppo del sistema di mercato sarebbe accompagnato da un cambiamento nell'organizzazione della società stessa. Nel corso di tutto questo sviluppo la società umana è diventata un accessorio del sistema economico» (*Ivi*: 97-98).

In tale sistema il lavoro cessa di avere valore di per sé, come attività propriamente umana, e diventa una variabile economica in balia delle oscillazioni e dell'andamento dei mercati. Lo stesso salario viene ad essere calcolato sulla base delle leggi della domanda e dell'offerta.²⁰² Nell'ottica di Polanyi l'autoregolamentazione del mercato non lascia spazio ad alcuna forma di controllo che potrebbe limitarne lo sviluppo e l'espansione. Qualsiasi tentativo in tal senso risulterebbe vano.

Diversa la posizione di Durkheim, il quale non rinuncia ad identificare, all'interno della stessa organizzazione capitalistica del lavoro, le condizioni che potrebbero favorire la comparsa di forme di relazionalità solidaristica tra lavoratori. Infatti, i rapporti di reciprocità tra gli individui, quali fondamenti morali dell'equilibrio sociale, non vengono ricondotti da

regolato e diretto soltanto dai mercati; l'ordine nella produzione e nella distribuzione delle merci è affidato a questo meccanismo autoregolantesi».

²⁰¹ Come sottolinea Polanyi (*Ivi*: 92-93): «Lavoro e terra non sono altro che gli esseri umani stessi dai quali è costituita ogni società e l'ambiente naturale nel quale essa esiste. Includerli nel meccanismo di mercato significa subordinare la sostanza della società stessa alle leggi del mercato. [...] Il lavoro è soltanto un altro nome per un'attività umana che si accompagna alla vita stessa la quale, a sua volta, non è prodotta per essere venduta, ma per ragioni del tutto diverse, né questo tipo di attività può essere distaccato dal resto della vita, essere accumulato o mobilitato».

²⁰² Dal momento che anche l'organizzazione del lavoro viene subordinata alle esigenze del mercato, «allora - conclude Honneth (2009: 31) in riferimento a Polanyi - non si potrebbe parlare di nessun tipo di normatività di questo nuovo modello di socializzazione del lavoro, e non vi sarebbe perciò alcuna possibilità di ancorare una critica dei rapporti di lavoro esistenti ai principi morali dell'organizzazione del lavoro capitalistica stessa».

Durkheim ad un *ethos* collettivo costruito artificiosamente o imposto dall'esterno, ma ad un «sentire comune» che può nascere spontaneamente in qualsiasi contesto.

La «solidarietà organica», di cui il sociologo parla ne *La divisione del lavoro sociale* (1893), diventa allora una possibilità reale. Honneth (2009: 34) la spiega in questi termini: «Con la divisione del lavoro mediata dal mercato si formano dei rapporti sociali nei quali i membri della società possono sviluppare una particolare forma di solidarietà, chiamata “organica”, perché essi sanno, nel reciproco riconoscimento dei loro rispettivi contributi al bene comune, di richiamarsi l'uno all'altro».²⁰³

Affinché il lavoro diventi nuovamente fattore d'integrazione tra gli individui è necessario che esso recuperi la sua funzione “sociale”, che è quella di essere percepito da chi lo compie come un contributo «al bene comune per il quale gli spetta in cambio una retribuzione adeguata che ne garantisca perlomeno la sussistenza» (*Ibidem*). Solo a queste condizioni risulta garantito il benessere sociale, collegato sia ad un certo grado di efficienza economica, sia alla soddisfazione dell'aspirazione individuale ad un lavoro qualificante e sensato.

Durkheim, in linea in questo caso con Polanyi, ha ben chiaro lo iato che nel sistema capitalistico si è venuto a creare tra le esigenze morali dell'integrazione sociale e l'“anarchia” dei rapporti economici, dominati dalla ricerca dell'efficienza e del profitto. È proprio in questo contesto che Durkheim rintraccia l'origine di ciò che definisce lo stato di “anomia” della società, ovvero una forma patologica di divisione del lavoro che annulla ogni forma di relazionalità solidaristica tra gli individui e respinge qualsiasi norma tesa a regolamentare la convivenza sociale. A differenza però di Polanyi, Durkheim ritiene che questo vuoto normativo possa essere colmato tramite un nuovo piano di regolamentazione della società, capace di porsi come alternativa alla disgregazione dilagante. Ciò creerebbe anche le condizioni per un diverso atteggiamento del soggetto verso il proprio lavoro: l'acquisizione di un ruolo sociale ben preciso sarebbe garanzia di un maggiore attaccamento alla mansione, quindi, di una maggiore partecipazione.

A monte di questa visione c'è il ribaltamento dell'idea, prevalente nell'economia politica classica, che l'arbitrarietà e l'egoismo fossero i fondamenti dell'azione umana e, di conseguenza, dell'ordinamento sociale. Per Durkheim la “libertà” non è arbitrio, ma espressione della natura sociale dell'uomo e del suo desiderio di conformarsi, anche se in modo attivo e autonomo, alle esigenze della società.

²⁰³ La divisione del lavoro viene descritta da Durkheim come un processo a tal punto irreversibile che ogni tentativo volto ad ostacolarlo, «sia esso desiderabile o meno, oltrepassa infinitamente tutte le forze umane» (1887-1914: 296).

Sulla scia di queste suggestioni, anche Parsons a metà del secolo scorso torna a riflettere sul tema del riconoscimento, centrando l'attenzione sul rapporto tra socialità e moralità. Lo stato di soddisfazione dell'individuo è ricondotto alla capacità, o meno, di adeguarsi a norme morali istituzionalizzate e accettate da tutti: «essere oggetto di riconoscimento - sostiene Parsons (1954: 45) - significa venire rispettati sul piano morale da altri, di cui si apprezza l'opinione. Qualunque *ego* è lusingato e soddisfatto se è fatto segno ad approvazione o ammirazione».

Di fronte alla situazione, venutasi a creare in seguito alle trasformazioni economiche dell'ultimo quarto dello scorso secolo, di una crescente deregolamentazione dei rapporti di lavoro, Honneth, rifacendosi alla lezione hegeliana, torna a rilanciare il progetto di un piano normativo capace di dare ordine e di eliminare gli squilibri oggi rilevabili nell'organizzazione del lavoro, nell'idea che il riconoscimento sociale debba passare attraverso la ridefinizione della «forma» delle prestazioni lavorative in modo che possano essere «riconosciute quali contributi al bene comune fondati sulle loro [dei lavoratori] abilità» (Honneth 2009: 30). A ciò viene collegata la necessità di «una critica dei rapporti di lavoro che sia efficace ed effettivamente feconda», in modo che il disagio della maggioranza della società civile possa «essere fatto rientrare in gioco ad un livello più alto, [...] non come fonte normativa della critica, ma come ausilio decisionale» (*Ivi*: 36-37) per la scelta tra le due prospettive possibili: efficienza economica o integrazione sociale.

Tuttavia, la teoria della socializzazione di Honneth, basata sulla prospettiva della nascita di nuove forme di riconoscimento - la quale trova sbocco nel riferimento ad un paradigma prevalentemente democratico-comunicativo di tipo habermasiano (Finelli 2012) - sembra non essere sufficiente per la complessità dei problemi che essa intende risolvere. Come osserva Finelli (*Ivi*: 7) «la funzione identitaria e omologante dell'economico oggi è così pervasiva, così universalizzante, sia in termini di macrocosmo che di microcosmo, che è vano pensare al suo contenimento attraverso cerchie concentriche, di valorizzazione qualitativamente eterogenea, nonché di maggiore ampiezza e presunta universalità».

Pensiamo, per esempio, a come, nella dialettica sociale del riconoscimento, entri oggi prepotentemente in gioco il denaro,²⁰⁴ il cui potere va oltre la semplice dimensione del consumo. Con il denaro, sottolinea Walzer (1983: 112), sembra oggi possibile «acquistare» la

²⁰⁴ Harvey (1990: 363) sottolinea come il valore del denaro sia diventato oggi un qualcosa di estremamente instabile, così come «gli spazi che sono alla base della [sua] determinazione». A ciò si collega la rapidità d'oscillazione dei mercati valutari mondiali e del flusso di capitale monetario nel mercato azionario e finanziario globale.

stessa appartenenza alla società: «le normali attività che permettono a una persona di vedere se stessa, e di essere vista dagli altri, come un membro a pieno titolo, come persona sociale, sono diventate sempre di più attività di consumo e costano». Il denaro è diventato, quindi, il principale strumento di adeguamento a certe aspettative sociali, dalle quali riceviamo in cambio considerazione e stima. Le stesse merci diventano segni concreti di una determinata posizione sociale, contribuendo, in modo spesso indiretto, alla formazione dell'identità.

Partendo da queste basi Harvey (1990: 364-364) rintraccia nella politica economica della «postmodernità» una generale «crisi di rappresentazione», come conseguenza della «dematerializzazione» del sistema centrale dei valori, in cui il tempo e lo spazio si sono dissolti come «dimensioni significative del pensiero e dell'azione dell'uomo». Il vuoto così generatosi tende ad essere colmato con le merci e il denaro, che si accingono a diventare i «principali portatori di codici culturali» (*Ibidem*). Dispersione degli spazi, frantumazione dei tempi e valore aleatorio e fluttuante del denaro diventano gli aspetti peculiari di un contesto socio-culturale fondato su un equilibrio totalmente artificiale e su un'estetizzazione/mercificazione della vita e dei suoi legami.

Il contesto di fine Novecento è anche caratterizzato dalla crisi del cosiddetto «compromesso socialdemocratico», nel quale la «convergenza di processi di trasformazione socioeconomica e cambiamenti culturali» avevano posto le premesse per l'affermazione di un'esistenza come «autorealizzazione sperimentale» (Honneth 2009: 58). Ciò significa che il crescente benessere, l'innalzamento dei redditi e l'aumento del tempo libero avevano dato occasione agli individui di percepire i propri percorsi di vita come «*chance* per realizzare sperimentalmente la propria personalità». In questo contesto c'erano stati progressi sul piano morale e dell'ordinamento giuridico, con il riconoscimento di «nuove libertà giuridiche e diritti sociali» (*Ibidem*). Ulteriori passi in avanti erano stati compiuti anche nella creazione delle «precondizioni delle pari opportunità sociali» e nella ridefinizione dei legami familiari con la «deistituzionalizzazione della famiglia nucleare» (*Ivi*: 59) - in cui erano forti i condizionamenti di natura sociale ed economica - e la comparsa di relazioni «pure», fondate sul libero sentimento (Giddens 1992).

Venuto meno il compromesso socialdemocratico, a partire dagli anni Ottanta ha inizio la cosiddetta rivoluzione neo-liberale, con la quale si afferma una profonda inversione di tendenza rispetto alla fase precedente. I punti salienti, in parte già visti, riguardano la delegittimazione del controllo statale sull'organizzazione dell'attività economica; l'avvio di un processo di deregolamentazione del mercato del lavoro; la diffusione di un radicale

individualismo, fino alla dissoluzione dei legami culturali di classe; infine, l'affermazione di un mercato globale in cui assume un ruolo sempre più centrale l'internazionalizzazione dei flussi finanziari (Honneth 2009: 60).

La finanza come luogo privilegiato di profitto è diventato uno degli aspetti più discussi della realtà economica degli ultimi trent'anni. Il cosiddetto capitalismo azionario pone nuove contraddizioni in ambito economico, la più evidente delle quali è la scissione tra profitto e produzione: il valore delle imprese non viene più definito sulla base dei livelli di produzione ma della quotazione delle sue azioni in Borsa. La crescente influenza dell'azionariato porta ad una nuova politica aziendale, orientata alla difesa degli interessi degli azionisti, spesso in contrasto con quelli dei lavoratori.

Honneth (2009: 65) considera la cosiddetta «ristrutturazione neoliberale del sistema economico capitalistico» degli anni Ottanta una «nuova forma organizzativa» dalla quale emergono «pretese eccessive di disciplinamento o di insicurezza che, nell'insieme, conducono ad una desolidarizzazione sociale», che si traduce nell'impossibilità per i lavoratori di costruire legami solidi e di lunga durata, sia con l'impresa, che con i colleghi. La convivenza sociale sul luogo di lavoro finisce per essere dominata dalla concorrenza e dello scontro reciproco.

Da parte delle aziende viene avanzata la richiesta di un modello di lavoratore “tutto fare”, impavido, devoto al proprio lavoro (considerato unico mezzo per l'autorealizzazione), abile nell'affrontare le sfide quotidiane con caparbietà. Il lavoratore, perciò, deve mostrarsi flessibile, con una forte attitudine al cambiamento e pronto a sacrificare ogni aspetto della vita privata (legami sentimentali, amicizie, etc.) pur di garantire la massima efficienza sul lavoro. Stando a quanto dice Kratzer (2003: 236-239, cit. in Honneth 2009: 66):

«Il capitalismo reticolare è caratterizzato da tendenze orientate ad una richiesta illimitata di competenze d'azione soggettive tali da cancellare i confini tra sfera privata e sfera pubblico-professionale. Dagli imprenditori-forza lavoro non ci si aspetta soltanto l'esecuzione doverosa delle necessità produttive date esternamente, ma anche la disponibilità ad utilizzare competenze e risorse comunicative ed emotive per il raggiungimento di obiettivi progettuali di cui essi risultano più o meno personalmente responsabili».²⁰⁵

Vediamo allora come il tentativo di Honneth di instaurare una forma di riconoscimento comunicativo in grado «d'intervenire solo dall'esterno a contemperare e a riformare gli esiti del riconoscimento economico» (Finelli 2012: 7), in una realtà economica e sociale fortemente disordinata, si scontri con la presenza di forze divergenti tra loro che rendono

²⁰⁵ Kratzer (*Ibidem*) parla anche di «razionalità economica [che] viene ora colonizzata dal mondo vitale».

difficile qualsiasi intervento di carattere normativo. Nel momento in cui, per esempio, si cerca di inquadrare il lavoro entro un insieme di regole tese a tutelarlo, esso sfugge alla presa. Il mercato del lavoro globalizzato lascia ampi spazi di manovra e di autonomia alle aziende, le quali possono decidere in qualsiasi momento di andare dove i vincoli appaiono meno rigidi e i costi più bassi. Per non parlare del processo di finanziarizzazione, dove l'anarchia dei rapporti trova la sua più perfetta rappresentazione.

Il cambiamento andrà allora affrontato "dall'interno", tramite l'affermazione di una nuova "antropologia" che sappia fare della protezione della «libertà interiore, e dell'accudimento della corporeità ch'essa implica, un'acquisizione e un valore irrinunciabile del nostro vivere futuro» (*Ivi*: 8). L'individuo dovrà prima o poi liberarsi di quel senso di costrizione, di paura, di asservimento che rappresenta una costante di tutte le fasi nelle quali qui ci imbattiamo. Ma per fare questo occorre una trasformazione ben più radicale, «un grande sforzo di innovazione e di sperimentazione collettivo» teso a ricollocare il processo del riconoscimento «in un contesto fondamentalmente economico-produttivo riuscendo ad articolarlo secondo sistemi di relazione uomo-macchine, uomo-uomo, uomo-natura, composizione merceologica dei prodotti che strutturino un nuovo modo di produzione» (*Ibidem*).

Lavoro e diritto: breve cenno agli sviluppi della riflessione giuridica di fronte al lavoro che cambia

Concludiamo questa seconda parte con alcuni accenni agli sviluppi della riflessione giuridica sul lavoro, limitando qui l'attenzione al contesto europeo. Le trasformazioni, sia organizzative che produttive, cui il mondo del lavoro è stato sottoposto in seguito alla crisi del fordismo, hanno avuto forti ripercussioni sulle modalità di gestione dei rapporti di lavoro. Nell'ambito del diritto del lavoro si è dovuto fare inevitabilmente i conti con un mercato fortemente instabile e fluttuante, il quale ha richiesto nuove competenze e abilità da parte dei lavoratori.

Supiot (1999) offre una dettagliata analisi degli sviluppi della riflessione giuridica di fine secolo di fronte ad un mercato del lavoro in costante trasformazione. Tiene subito a precisare, in ogni caso, che questa esigenza di cambiamento non significa un'alterazione della «funzione storica» (1999: 37) del diritto del lavoro, che rimane quella di garantire la coesione sociale nell'ottica di una reciproca interazione tra diritto del lavoro e sicurezza sociale. Per fare questo è però necessario che la giuslavoristica prenda coscienza della presenza di nuove forme di organizzazione del lavoro nella società contemporanea. L'obiettivo, allora, diventa quello di trovare nuovi strumenti legislativi, più dinamici e diversificati, in grado di dare un

solido riferimento normativo al lavoro che cambia.

Nonostante il quadro legislativo vari molto da uno Stato nazionale ad un altro,²⁰⁶ è comunque possibile evidenziare alcuni aspetti comuni della riflessione sul diritto del lavoro dopo la crisi degli anni Settanta.

Punto di partenza è la constatazione del passaggio da un contesto caratterizzato da omogeneità delle mansioni, stabilità della produzione e linearità del tempo di lavoro, ad uno caratterizzato da eterogeneità, precarietà e discontinuità. Nel fordismo ogni lavoratore aveva uno *status* professionale preciso e i rapporti sociali erano chiaramente definiti. La stabilità della posizione lavorativa favoriva una certa condivisione di interessi tra lavoratori e facilitava l'elaborazione di norme comuni in materia di sicurezza sociale e tutela del lavoro. Il lavoratore "idealtipico" si identificava con la figura dell'impiegato, che, in cambio della massima fedeltà all'azienda, riceveva la garanzia di un lavoro stabile.

La stabilità è uno dei primi fattori ad essere rimesso in discussione con il postfordismo. La ricerca dell'innovazione e della diversificazione del prodotto, unita all'introduzione dei nuovi strumenti tecnologici, rendono obsoleto il legame, tipicamente fordista, tra subordinazione e sicurezza.

La realtà si complica e il concetto di produttività si problematizza. Ai lavoratori vengono richieste nuove competenze, nuove abilità, spiccate capacità decisionali, maggiore autonomia d'intervento, anche se le finalità del lavoro rimangono subordinate alle direttive aziendali (come attestato dalla centralità assunta dalla figura del manager).

A tutto ciò si aggiunge un'accentuata frammentazione (di tipo diverso dalla tradizionale razionalizzazione fordista e riguardante adesso soprattutto il settore dei servizi) e individualizzazione del lavoro, quest'ultimo strutturato e regolamentato in modo sempre più personalizzato. La necessità di trovare una qualche forma di coordinamento tra lavoratori in prevalenza «flessibili» presuppone - secondo Supiot (Ivi: 41) - la definizione di «una nuova concezione di "condizione professionale", che possa integrare l'individualizzazione e la mobilità dei percorsi di lavoro». L'espansione della flessibilità pone la giuslavoristica di fronte all'arduo compito di creare ad un modello di regolazione capace di confrontarsi con la crescente instabilità delle posizioni lavorative.

È in questa direzione che i principali paesi europei si sono mossi a partire dagli ultimi due

²⁰⁶ Per rendere più precisa e dettagliata l'analisi ci riferiamo qui al contesto europeo, nello specifico ai paesi dell'Unione Europea firmatari del Trattato di Amsterdam e delle successive «Linee direttrici per l'impiego» adottate al Consiglio di Lussemburgo del 1997. Quest'ultime hanno poi trovato attuazione nei «Piani di azione nazionale per l'impiego», consegnati alla Commissione europea nell'aprile del 1998.

decenni dello scorso secolo, come dimostrano alcune importanti esperienze di transizione verso nuove tendenze di relazioni di lavoro, anche se Supiot non manca di far notare come nessuno Stato europeo sia giunto ad un modello di regolazione del lavoro all'altezza delle esigenze del presente (*Ibidem*).

L'aspetto "antropologicamente" più difficile da risolvere è quello della discontinuità della carriera, con tutte le conseguenze che esso comporta. Da un punto di vista concettuale tale problema è esplicito nella prevalenza con cui viene usato il concetto di "posto di lavoro", in sostituzione di quello di "status professionale",²⁰⁷ segno del privilegiamento di una valutazione quantitativa e monetaria della posizione lavorativa sul mercato, a scapito dell'attenzione verso la continuità professionale, quale aspetto essenziale per la formazione di identità lavorative stabili.

Fortemente voluta sul piano produttivo, Supiot osserva come la flessibilità rischi di rimanere un concetto vuoto dal punto di vista giuridico nel caso non si riesca a collegarla ad adeguati sistemi di protezione sociale - in grado di garantire una sicurezza "attiva" contro rischi e incertezze - e ad una certa qualità della vita. La flessibilità, infatti, risulta essere una nozione ambigua, i cui effetti sul lavoro dipendono fortemente dal sistema di norme preposto a regolarne l'applicazione.

Nelle aziende ha prevalso l'idea della flessibilità come opportunità per la riduzione dei costi della forza lavoro e l'adeguamento della produzione alle oscillazioni della domanda. Ma è proprio la precarietà che deriva da questa gestione non regolamentata del lavoro a porre la necessità di un intervento legislativo di più ampio respiro. Ciò è reso ancora più urgente dall'aumento dei casi di illegalità. Il precariato, infatti, indebolendo la posizione contrattuale del lavoratore, favorisce la formazione di una "zona d'ombra" costituita da fenomeni sconfinanti nell'illecito: lavoro nero, mancato pagamento dei contributi, ricorso a forme poco limpide di incentivi monetari, *mobbing*. Quest'ultimo, diffusosi a partire dagli ultimi anni del Novecento, si distingue come pratica - ai confini tra il malcostume e l'illegalità - esercitata sui lavoratori considerati inadatti o in esubero per indurli all'autoesclusione, fino al vero e proprio auto-licenziamento.

Di fronte a queste tendenze la legislazione europea ha iniziato ad introdurre alcuni provvedimenti tesi a favorire la formazione continua degli individui, a regolamentare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, a promuovere l'aggiornamento costante delle

²⁰⁷ Per un approfondimento sul dibattito inerente alla corretta definizione di "status professionale", si veda Supiot (2001).

competenze dei lavoratori assunti. Si tratta, in pratica, del tentativo trovare una conciliazione tra una politica economica basata sulla flessibilità e sulla discontinuità dell'impiego e la garanzia di una certa stabilità esistenziale. Alla base di ciò c'è il riferimento ad una diversa concezione della flessibilità, strettamente collegata, in questo caso, sia alla valorizzazione delle capacità e libertà professionali nel lavoro, sia alla promozione di una certa continuità del percorso di vita e di carriera. Il diritto intende far emergere il lato "buono" della flessibilità, il quale richiede un incentivo a «formare, mantenere e sviluppare, lungo tutto il ciclo di vita, le competenze delle persone» (Supiot 1999: 191). Ciò si traduce in «un modello di regolazione del lavoro non più basato sulla stabilità dell'impiego, quanto piuttosto sulla *continuità di uno "status" professionale al di là dei diversi impieghi detenuti*» (Ivi: 42).²⁰⁸

La legislazione sul lavoro risulta impegnata su tre fronti principali, che riguardano i tre momenti fondamentali del percorso lavorativo. Il primo momento riguarda la ricerca di un impiego da parte dei giovani o neolaureati, il cui diritto di accesso al lavoro richiede tutto un insieme di riforme (piani di formazione, contratti di apprendistato, etc.) per l'avvicinamento tra scuola e impresa. Il secondo riguarda l'avvenuto inserimento nel mondo del lavoro, in cui si cerca di limitare la discontinuità promossa dalle politiche di flessibilità interna ed esterna, tramite provvedimenti che possano garantire una certa continuità allo status professionale. L'ultimo riguarda l'uscita dal lavoro, sia in caso di licenziamento (il quale richiama la legislazione specifica in materia, *in primis* la tutela del diritto al reinserimento del soggetto a lavoro), che in caso di pensionamento.

Al di là delle specificità nazionali, a tutti e tre i livelli elencati prevale nella legislazione sul lavoro di fine secolo una certa attenzione verso la valorizzazione della risorsa umana (nel tentativo di porre un freno ai tagli indiscriminati e all'eccessiva deregolamentazione della politica neoliberista degli anni Ottanta), nella consapevolezza della sua centralità all'interno di un'economia flessibile, che fa dell'innovazione e della continua ricerca i punti di forza nel contesto della competizione globale. Tale linea trova peraltro sostegno in una serie di studi condotti negli anni Novanta,²⁰⁹ in cui viene evidenziata la stretta connessione tra l'aumentata efficienza e produttività della forza lavoro e l'adozione di politiche aziendali ad elevato

²⁰⁸ Il corsivo è nel testo. A proposito della regolamentazione adottata dai paesi europei Supiot (1999: 42) osserva che «nessun paese membro sembra oggi in grado di proporre un'alternativa credibile al modello di lavoratore dipendente a tempo indeterminato, che rimane il riferimento del diritto del lavoro. In compenso, ciascun paese si sforza di adattare tale modello regolando i passaggi della vita lavorativa, di cui oggi non possiamo più garantire il carattere lineare».

²⁰⁹ Si veda in particolare lo studio pubblicato dalla Commissione europea il 31 Ottobre 1995, «Futuro della protezione sociale, quadro per un dibattito europeo», disponibile al sito: <http://europa.eu.int/scadplus/leg/it/cha/c10614.htm>.

investimento sul capitale umano.

L'elaborazione di un quadro normativo attento alle prospettive future del lavoro deve fare anche i conti, sul piano strettamente contrattuale, con la frattura tra lavoro "tipico" e "atipico". Infatti, la crisi del fordismo ha rappresentato, tra le altre cose, la crisi del lavoro dipendente e a tempo indeterminato, cui è subentrata una proliferazione di forme contrattuali individualizzate,²¹⁰ le quali hanno riproposto con forza il problema della tutela dei lavoratori. Posti di fronte a questa realtà la strada scelta dai giuslavoristi europei non è stata né di intransigente resistenza al cambiamento, che avrebbe portato alla difesa sterile di un modello di lavoratore "anacronistico", né di semplice adattamento alla situazione di fatto, che avrebbe ulteriormente favorito il processo di deregolazione dei rapporti di lavoro e una progressiva cancellazione dei sistemi di protezione del rapporto salariale, ad esclusivo vantaggio del capitale. La strada intrapresa è stata, invece, quella dell'«adattamento attivo». Esso consiste, spiega Supiot (1999: 63), nella scelta di «re-istituzionalizzare il rapporto di lavoro» nel senso di «fissare delle regole, determinare degli spazi di negoziazione di tali regole, permettere agli attori collettivi di intervenire in maniera efficace». Una volta venuto meno il vecchio imperativo fordista della «subordinazione in cambio della sicurezza», si è affermata la volontà di aprirsi a nuove prospettive, al fine di trovare un punto d'intesa tra "libertà", "sicurezza" e "responsabilità" del lavoratore.

La riflessione giuridica sul lavoro, dopo la crisi del modello fordista, ha dovuto fare i conti anche con un altro aspetto, quello "temporale". L'individualizzazione e l'eterogeneità dei tempi di lavoro e la crisi della tradizionale distinzione tra tempo libero e tempo di lavoro, ha imposto di superare la concezione fordista del tempo come scambio lavoro-salario, per dirigersi verso una qualche forma di conciliazione tra i differenti tempi dell'esistenza, quindi verso un «adeguamento del lavoro all'essere umano» (*Ivi*: 94), non viceversa.²¹¹ Entra così nelle competenze del diritto del lavoro anche l'organizzazione dei tempi vita fuori dagli "orari" di lavoro, al fine di trasformare il tempo libero, anziché in tempo del disagio, dell'emarginazione e dell'indigenza,²¹² in tempo speso nella formazione (intesa come diritto

²¹⁰ Si pensi alla grande vastità di tipologie contrattuali presenti in Italia: lavoro subordinato, contratti di formazione, autonomi e parasubordinati (co.co.co., a progetto, occasionali, partita Iva, etc.), speciali (stage, tirocini, etc.).

²¹¹ L'espressione citata è un passaggio importante della suddetta direttiva 93/104, art. 13.

²¹² Ciò è chiaro se pensiamo al fatto che già con il fordismo il tempo libero non era più tempo a piena disposizione dell'individuo, ma, in gran parte, tempo del consumo, "mercificato", in cui i lavoratori riversavano il denaro guadagnato a lavoro, innescando un circolo virtuoso per lo sviluppo della produzione di massa. Nel momento in cui il lavoro si fa più precario e il reddito fisso diminuisce, calano anche le possibilità di accesso al mercato, costringendo un numero crescente di persone a rimanere escluse dai luoghi del contatto sociale, provocando emarginazione e disagio. Offe, Heinze (1992) parlano a tale proposito di

fondamentale alla realizzazione personale e alla crescita professionale).²¹³

L'intento è di rendere effettive le pratiche di coinvolgimento dell'individuo nella contrattazione e gestione dei propri tempi di vita, sempre più frantumati. Ciò si traduce nella difesa di un nuovo approccio non mercificato al tempo libero, con l'obiettivo di «trasformare la flessibilità del tempo imposta dalle logiche d'impresa in una libertà gestita collettivamente e partecipativamente» (*Ivi*: 99).

Le trasformazioni osservate fino ad ora sul piano della gestione del lavoro nelle imprese, come conseguenza della crisi del modello fordista, hanno influito «sull'organizzazione collettiva delle relazioni professionali e sui meccanismi di rappresentanza, di azione e di contrattazione collettiva» (*Ivi*: 101). La dimensione collettiva delle relazioni di lavoro ha sempre avuto un ruolo centrale nella definizione della struttura delle stesse organizzazioni preposte alla costruzione dei meccanismi giuridici di azione, rappresentanza e contrattazione collettiva. «Oggi - dice Supiot (*Ibidem*) - questo modello non è sparito, ma coesiste con nuove forme di organizzazione del lavoro» che rendono il quadro generale molto più complesso. La contrattazione collettiva ha sempre rappresentato uno strumento estremamente prezioso per affrontare i cambiamenti, per assicurare l'adattabilità e il trattamento equo delle parti e provvedere alla sicurezza dei lavoratori. Le trasformazioni avvenute negli ultimi anni (sviluppo dei servizi e delle nuove tecnologie, l'estensione delle relazioni reticolari tra imprese, l'espansione del lavoro autonomo) mettono di fronte alla necessità di ripensare la contrattazione collettiva, con l'obiettivo di trovare una nuova forma di coordinamento tra la miriade di soggetti che prendono parte ai processi produttivi. Questo ripensamento nasce dal fatto che, se da una parte «il ricorso alla contrattazione collettiva è ormai generalizzato», estendendosi al di fuori del diritto del lavoro subordinato, dall'altra «si assiste a una frammentazione della contrattazione collettiva», la quale si manifesta sia in un «intenso movimento di decentralizzazione in direzione delle imprese», sia nella comparsa di «nuove unità di contrattazione, a livelli infranazionali e transnazionali» (*Ivi*: 103). Tutto ciò genera un'inedita forma di complessità giuridica per la quale si richiedono nuove regole di distribuzione delle competenze tra i differenti livelli di contrattazione.

Fino agli anni Ottanta i sistemi di contrattazione collettiva «possedevano un centro di gravità» (la contrattazione nazionale «di settore» in Germania, Francia, Italia, Olanda Svezia, e quella

«trappola della modernizzazione».

²¹³ Nell'ambito della politica comunitaria va ricordato a tale proposito l'art. 150 del Trattato di Amsterdam (1997) in cui viene riconosciuto ad ogni lavoratore il diritto ad usufruire degli strumenti necessari al miglioramento continuo della propria formazione professionale.

«aziendale» nel modello britannico), in base al quale i diversi livelli di contrattazione trovavano tra loro una certa «coerenza» grazie all'identificazione di un «livello prevalente» (*Ivi*: 108). Con la diffusione, a partire dagli anni Novanta, della contrattazione collettiva alle varie realtà lavorative presenti, questa coerenza è venuta meno e con essa anche il riferimento ad un livello nazionale della contrattazione. I luoghi dove quest'ultima viene esercitata tendono a spostarsi da un settore generale/nazionale verso le singole imprese, con conseguente tendenza verso «l'attenuazione del carattere vincolante delle disposizioni dei contratti di settore [...] e l'apertura delle facoltà di deroga (“clausole di apertura” o di “disimpegno”) alle regole generali fissate dalla contrattazione di settore, che si trova così ridotta a definire un minimo di garanzie o principi di base» (*Ivi*: 111). Ciò per esempio lo ritroviamo, spiega Supiot (*Ivi*: 92), nella modalità prevalente di gestione del tempo di lavoro, in cui viene sancita «l'autoregolamentazione del tempo: autoregolamentazione del settore, dell'impresa o del posto di lavoro, del collettivo di lavoro e infine dello stesso individuo, divenuto artefice dell'organizzazione del suo tempo purché si sottometta agli obiettivi fissati dal proprio datore di lavoro».²¹⁴

Questa nuova organizzazione della contrattazione collettiva rimette in discussione anche le tradizionali strutture di rappresentanza sindacale, la quale deve necessariamente adattare le proprie organizzazioni all'eterogeneità del mondo del lavoro.

Di fronte al rischio che possano venire meno il riferimento a regole univoche in grado di definire l'equa distribuzione delle competenze tra i vari livelli di contrattazione, l'interesse dei giuslavoristi torna di nuovo a concentrarsi sull'elaborazione di un quadro normativo di riferimento che impedisca il prevalere dell'interesse di parte su quello generale. Supiot (*Ivi*: 124) evidenzia in proposito come l'orientamento della politica sociale dell'Unione europea sia quello «di un consolidamento di quei valori di partecipazione in relazione alle nuove forme di organizzazione del lavoro e alle esigenze della flessibilità dei datori di lavoro e di sicurezza dei lavoratori».²¹⁵

Nel contesto di fine secolo proprio la proliferazione degli spazi di contrattazione, per molti aspetti indipendenti dal potere centrale statale e dall'esercizio del controllo sindacale (reso sempre più marginale negli ultimi trent'anni proprio dalla complessità e diversificazione delle

²¹⁴ In materia di normativa sull'individualizzazione del tempo di lavoro si veda in particolare la direttiva 93/104.

²¹⁵ Questi aspetti, come spiega Supiot (*Ivi*: 124), emergono dal libro verde della Commissione europea sulla “cooperazione per una nuova organizzazione del lavoro” e dalla proposta Davignon sulla partecipazione dei lavoratori nelle società europee. Cfr. Uuuropean Union , *European Systems of Worker Involvement*, Direzione generale V, 1997, consultabile al sito http://europa.eu.int/comm/employment_social/social/labour/davignon/davi_en.htm

figure professionali), ha favorito l'affermazione del concetto di *governance* in sostituzione della concezione tradizionale di governo come potere sovrano verticale e gerarchizzato, che impone le norme dall'alto verso il basso, incarnato dallo "Stato-apparato".

Si apre allora il problema della definizione della *governance*, cioè di un quadro istituzionale in grado di imporre il rispetto delle norme sulla protezione sociale e giuridica del lavoro e di creare uno spazio "sicuro" per il coordinamento "orizzontale" degli interessi di soggetti pubblici e privati, non necessariamente subordinati gli uni agli altri, che insistono sullo stesso territorio o settore. L'obiettivo è di fare in modo che ogni decisione sia qualcosa di più di una mera concertazione, ma un vero e proprio contratto che metta d'accordo e vincoli tutte le parti in causa.

Da questa brevi accenni risulta chiaro che sul piano legislativo molto è stato fatto per il lavoro, ma molto rimane ancora da fare. Se il lavoro fisso a tempo indeterminato, si dice, è il retaggio di una fase ormai superata, rimane il fatto che il lavoro continua ad essere un elemento essenziale nella vita di ciascuno. Se la giuslavoristica ha messo un po' di ordine nel panorama delle nuove forme contrattuali atipiche (non ottimali per i lavoratori ma, secondo l'opinione degli esperti, necessarie) rimane ancora aperto il problema di come dare voce e rappresentanza a queste nuove figure di lavoratori. L'obiettivo diventa allora quello di ripensare il ruolo fondamentale dei sindacati, per la rappresentanza delle parti, e della *governance*, per l'elaborazione di norme a garanzia dell'equità e della corretta organizzazione del lavoro.

Alla richiesta auspicata da Supiot di "più Stato", in molti avanzano anche la necessità di "più mercato". Nel sistema capitalistico di fine secolo la dimensione globale raggiunta dagli scambi sembra rendere ormai superata la vecchia alternativa tra Stato o mercato. La soluzione più accreditata, e verso la quale sembra orientata soprattutto la sinistra riformista, è quella di trovare il giusto equilibrio tra controllo statale e incentivo alle liberalizzazioni. L'idea è di dare maggiore spazio all'iniziativa privata, e rendere, quindi, più dinamico il sistema economico, tramite il supporto di un quadro normativo di riferimento che sia garanzia di legalità delle procedure e di salvaguardia dei diritti delle parti coinvolte, in *primis* dei lavoratori.

Capitolo 3

Evoluzioni del postfordismo

La New Economy

Ed eccoci alla vigilia dei nostri giorni. A partire dagli anni Settanta, lo abbiamo visto, si sono avuti molti cambiamenti sia in ambito lavorativo, sia in ambito macroeconomico. Ad avere accelerato la rapidità delle trasformazioni è stato il grande boom tecnologico di fine secolo che ha fatto assumere un volto nuovo al mondo della produzione e dello scambio. Non a caso, nel momento in cui abbiamo iniziato a parlare di postfordismo, in particolare del modello Toyota, l'attenzione è subito stata rivolta ai nuovi macchinari, alle nuove tecnologie informatiche e digitali che hanno permesso un ripensamento in chiave flessibile e snella del processo produttivo.

Il termine "postfordismo", per quanto difficile da definire in modo univoco per la diversità ed eterogeneità degli aspetti che lo caratterizzano, in generale serve anche ad indicare il nuovo assetto tecnico-istituzionale che caratterizza lo sviluppo capitalistico dopo la crisi del modello fordista, quello sì, univoco e omogeneo.

Negli ultimi anni si è imposta, in modo sempre più deciso, la distinzione tra postfordismo e *New Economy*, a sua volta superficialmente assimilata alla distinzione tra economia reale, caratterizzata dai processi concreti di produzione e vendita delle merci, ed economia finanziaria, costituita dall'esplosione dei mercati borsistici e dal predominio della dimensione speculativa. Questa distinzione può essere utile per comprendere i differenti aspetti emersi nella trasformazione del regime di accumulazione capitalistico degli ultimi due decenni. Allo stesso tempo, tenere totalmente separate sfera della produzione e sfera finanziaria potrebbe portare ad una visione fuorviante. Come sostiene Marazzi (2001: 6) «le modificazioni del mondo del lavoro e le modificazioni dei mercati finanziari vanno viste come due facce della stessa medaglia».

L'aspetto specifico del nuovo paradigma produttivo viene visto nell'ingresso del linguaggio e della comunicazione nei processi direttamente produttivi, nel senso che la trasmissione di informazioni è diventata un vero e proprio «strumento di lavoro alla stessa stregua dell'energia elettrica» (*Ivi*: 31), teso alla creazione di valore.²¹⁶ Questo fatto determina non

²¹⁶ Marazzi evidenzia come le trasformazioni in atto, da questo punto di vista, consentano una rivisitazione del concetto marxiano di "*general intellect*", cioè il sapere tecnico scientifico accumulato nel cosiddetto capitale

solo importanti trasformazioni delle «forme del lavoro», ma anche delle «modalità della sua rappresentazione» (Bologna, Fumagalli 1997: 133). Il sapere, le conoscenze e le nozioni richieste dalle nuove tecnologie informatiche della comunicazione “individualizzano” la mansione lavorativa e mettono a lavoro fattori totalmente personali e non facilmente trasmissibili.

Il processo produttivo passa dall’essere una “catena meccanica”, come nel fordismo, ad una “catena linguistica”. Il linguaggio, alla stregua degli utensili, diventa mezzo di produzione, innescando forme di relazione e collaborazione “produttiva” tra i soggetti a lavoro. Nelle aziende, ad esempio, diventa fondamentale la comunicazione tra lavoratori come stimolo per la ricerca di nuove opportunità dal punto di vista produttivo. Marazzi (2001: 26-27) porta l’esempio di un’industria automobilistica innovativa come la Fiat di Melfi, nella quale il collegamento tra sapere e produzione ha assunto l’articolazione di una «cooperazione linguistica di uomini e donne». Il tipo di linguaggio cui si fa riferimento è quello «che produce organizzazione», un linguaggio formalizzato, fatto di simboli, codici che consente ai lavoratori di rispondere con tempestività alle richieste del mercato. L’adozione di principi propri del linguaggio informatico odierno ha come obiettivo l’organizzazione dell’impresa «come se fosse una sorta di “banca dati” capace di autoazionarsi con l’uso di una comunicazione linguistica priva di intoppi, massimamente fluida, “interfacciante”» (*Ibidem*).

Simbolo indiscusso del nuovo scenario economico diventano le imprese Internet, le “Dot Com”, che incarnano le «caratteristiche salienti della trasformazione postfordista: nuda vita, lavoro e vulnerabilità» (*Ivi*: 30). In questo senso diventa centrale anche la figura del venditore, come colui che fa delle sue abilità comunicative il principale strumento di lavoro.

Anche il lavoro “domestico” attraversa una piccola rivoluzione in senso relazionale-comunicativo. Esso deve fare i conti con un contesto socio-culturale ed un insieme di standards estetico-culturali che ne modificano, e aumentano, qualità e quantità: ricerca di maggiore pulizia, abbigliamento diverso ogni giorno, maggiore cura dell’igiene personale, etc. «Lavando e stirando camicie una volta ogni due giorni, invece di una volta ogni dieci giorni (quando gli standards di pulizia erano meno esigenti)», dice Marazzi (1994: 68), la donna viene chiamata a tradurre in un contesto privato i bisogni relazionali pubblici dei membri della famiglia. Per non parlare del contesto aziendale, in cui l’asso nella manica del manager di successo diventa proprio il saper parlare in modo convincente, trasmettendo ai dipendenti il

fisso. Nel postfordismo esso non si fissa nelle macchine «ma nei corpi dei lavoratori» (2001: 27), presentandosi come lavoro vivo. «La conoscenza non è più incorporata in qualche altra cosa, nelle macchine o nei materiali o prodotti finiti, ma nel lavoro cognitivo medesimo» (*Ivi*: 32).

“giusto spirito” d’impresa. Emerge qui, con la massima chiarezza, la centralità della funzione “narrativa” del linguaggio sul piano economico, che approfondiremo più avanti.

Ma è soprattutto dal lato dell’esercizio del comando e del potere economico su una molteplicità di «vettori» produttivi e identitari che «i mezzi comunicativi e linguistici (più che attraverso catene di comando personale o strumenti meccanici) [...] attivando circuiti simbolici e normativi (più che delimitando fisicamente spazi tecnici)» (Revelli 2001, cit. in Marazzi 2001: 26), conducono a nuove forme di assoggettamento. La colonizzazione della dimensione pubblica, tramite le cosiddette politiche del *branding* e la pubblicizzazione del prodotto come sfera separata dalla produzione, si esplica nell’attuazione di strumenti invadenti e capillari di creazione del consenso.

L’assolutizzazione dell’economico nella società postfordista viene interpretata come un riflesso della «pervasività del linguaggio nel nuovo modo di produrre e vendere merci», un linguaggio che viene inteso come un «*semio-capitale*», cioè capace di attivare una «semiotizzazione dei rapporti sociali» (Marazzi 2001: 27). Gli atti simbolici cui si fa riferimento non sono soltanto di «tipo informatico - spiega Marazzi (1994: 32) - ma di qualsiasi tipo, anche puramente sensoriale-intuitivo». La comunicazione, da questo punto di vista, consente di «realizzare il rovesciamento tra produzione e consumo [...] e di strutturare il processo produttivo in modo più flessibile possibile» (*Ivi*: 15). Anche sul versante della distribuzione, come aspetto importante di regolazione del ciclo produttivo, le nuove procedure informatiche assumono una funzione strategica. Marazzi (*Ivi*: 15) cita a tale proposito due esempi: il primo è quello dell’introduzione dei lettori ottici nelle casse dei supermercati, definiti dei «collettori di informazioni» sulla vendita al dettaglio, sulla quantità e tipologia dei beni richiesti e, addirittura, sulle ore della giornata di maggiore consumo; il secondo riguarda la diffusione dell’utilizzo della carta di credito per i pagamenti, la quale fa del momento della distribuzione e vendita il punto di raccolta di informazioni sui consumatori, consentendo così di «personalizzare, (di “singolarizzare”) il consumo di massa di beni e servizi». Le tecnologie informatiche applicate all’ambito della distribuzione, quindi, permettendo la raccolta di informazioni importanti sul “ciclo di vita” del prodotto, «hanno spostato il potere dalle grandi imprese produttrici alle catene di distribuzione», le quali sono ora nelle condizioni di poter stabilire «tempi e quantità di produzione dei prodotti stessi» (*Ibidem*).

Nella fase iniziale del postfordismo (anni ’70-’80) la crescente centralità dei processi comunicativi si era affiancata ad una struttura produttiva ancora caratterizzata da forme di standardizzazione e divisione del lavoro, che avevano consentito una certa continuità con il

passato. A partire dagli anni Novanta, invece, si assiste ad un ulteriore slittamento dell'organizzazione del processo produttivo verso nuove e più pervasive forme di cooperazione comunicativa, che determinano la comparsa del "lavoratore autonomo" quale figura "tipica" del nuovo millennio.²¹⁷

Allo stesso tempo, i progressi in ambito informatico, con la conseguente velocizzazione dei tempi e metodi per la trasmissione delle informazioni, determinano un rapido sviluppo dell'economia finanziaria, con un boom delle transazioni in Borsa. Quest'ultima diventa un settore sempre più centrale nello scenario economico contemporaneo, presentandosi come «dispositivo - spiega Marazzi (2009: 48) - per accrescere la redditività del capitale all'esterno dei processi direttamente produttivi».

Andando per ordine si tratta di vedere quali siano i nuovi contenuti del lavoro dopo la rivoluzione iniziata da quello che viene ormai definito il "capitalismo cognitivo"; per poi passare, senza nette cesure, ma con un approccio di massima continuità concettuale, all'analisi della cosiddetta "finanziarizzazione dell'economia" e dei suoi effetti sulla società e sul lavoro. Dopo tale disamina saremo in grado di tracciare i caratteri peculiari del nuovo modello di lavoratore, quale nuova forma di vita uscente dalle ristrutturazioni del capitalismo di fine secolo, il tutto riassumibile nel concetto di «eteronomia del lavoratore autonomo».²¹⁸

Capitalismo cognitivo: il nuovo ruolo della conoscenza.

Quando parliamo di capitalismo cognitivo ci riferiamo ad una nuova dinamica di sviluppo ed espansione dell'economia, quindi ad una nuova fase di accumulazione, in sostituzione di quella industriale fordista, la quale si esplica in due tendenze fondamentali: la produzione e il controllo della conoscenza, divenuta fattore essenziale nel processo di valorizzazione del capitale; e l'espansione del processo di finanziarizzazione dell'economia, del quale si tende spesso a misconoscere il collegamento con le trasformazioni nel mondo del lavoro.

Sofferamoci per adesso sul primo punto.

Tra le conseguenze più rilevanti della crisi del fordismo - conseguenze che investono il

²¹⁷ Marazzi (2001: 31) spiega che in generale «la crisi-trasformazione del modello fordista non deve essere analizzata dal punto di vista della riduzione progressiva dell'operaio-massa e della fine delle grandi fabbriche, bensì come vera e propria ridefinizione della natura del lavoro» in due direzioni: «la sua autonomizzazione nella forma delle crescente importanza del lavoro neo-indipendente, e la sua caratteristica comunicativo-relazionale, si potrebbe dire linguistica». In questo processo Rullani (1998, cit. in Marazzi *Ibidem*) vede altresì aprirsi la strada a «ciò che nel fordismo costituiva un ostacolo, vale a dire l'articolazione di meccanizzazione e flessibilizzazione».

²¹⁸ L'espressione nasce da un colloquio con il prof. Sergio Caruso della facoltà di scienze politiche dell'università di Firenze.

processo della valorizzazione del capitale, l'organizzazione della produzione e le forme del lavoro - emerge la funzione di primo piano assunta dalla conoscenza.²¹⁹

Conoscenza e comunicazione sono sempre stati fattori essenziali dello sviluppo tecnologico, della crescita economica e della trasformazione sociale. La comunicazione e lo scambio di informazioni tra individui rappresentano una necessità insita nella natura dell'uomo. «L'economia della conoscenza» può essere considerata, in un certo senso, l'elemento comune delle diverse fasi di sviluppo dell'economia. Ciò che però è cambiato nel tempo sono i modi in cui le conoscenze sono state organizzate, distribuite, valorizzate e le finalità cui sono state indirizzate. Dall'ultimo decennio dello scorso secolo stiamo assistendo al passaggio ad una nuova logica di produzione e regolazione della conoscenza che si concretizza in un nuovo paradigma economico, contraddistinto proprio dalla centralità inedita assunta dal sapere - sia individuale, che collettivo - nel processo di produzione di ricchezza: la conoscenza cessa di essere “uno” dei tanti fattori di produzione, per diventare “il” fattore di produzione per eccellenza. Ciò che fa principalmente la differenza con il passato è la «possibilità, grazie alla telematica, di trasmettere a grandi distanze e a bassi costi una enorme quantità di informazioni, accelerando così la spinta verso un'economia basata sulle conoscenze» (Lassandro 1999: 11).²²⁰

Se nell'economia pre-industriale ogni forma di sapere era necessariamente collegata ad un certo “saper fare”, come condizione essenziale per un lavoro ben fatto, la situazione è cambiata con l'affermazione del sistema di fabbrica e l'introduzione dei nuovi macchinari (frutto del progresso tecnico avviato con la prima rivoluzione industriale), i quali hanno dato origine alla frattura sostanziale tra lavoro “intellettuale” e lavoro “materiale”. Gli obiettivi da raggiungere erano due: maggiore efficienza economica e «riduzione della dipendenza della direzione aziendale dai saperi artigianali degli operai». In linea con Vercellone (2006: 25) possiamo allora dire che «la crescita e lo sviluppo del capitalismo industriale [è andato] di

²¹⁹ Stewart (2001: 24-39, cit. in Mari 2006: 225) elenca quelli che sono a suo avviso i tre pilastri su cui si regge l'economia della conoscenza: 1) «la conoscenza è diventata ciò che compriamo, vendiamo, produciamo. È il più importante fattore produttivo»; 2) «per le imprese, gli *asset* legati alla conoscenza (cioè il capitale intellettuale) sono divenuti più importanti di quelli finanziari e di quelli tangibili»; 3) «per prosperare in questa nuova economia e far fruttare questi *asset* ormai cruciali, ci occorrono nuove terminologie. [...] Sempre più conoscenza e informazione sono incorporate in tutti i prodotti che usiamo». Ma in che cosa consiste, si chiede Stewart, il capitale intellettuale? In «talento, abilità, *know-how*, *know-what* e relazioni (più macchine e reti che le incorporano) che possono essere usate per creare ricchezza» perché «solo mediante la conoscenza le imprese riescono a differenziare il proprio prodotto da quello dei concorrenti» (*Ibidem*).

²²⁰ La società dell'informazione globale rappresenta il modello prevalente di società dei paesi avanzati. Da uno studio dell'Ocse del 1996 («The Knowledge - Based Economy») emerge che «oltre la metà del Pil complessivo delle economie avanzate si basa attualmente sulle conoscenze e tra i settori elencati si ritrovano quello delle telecomunicazioni, dei computer, dei software e della televisione», (Woodall 1997: 28, cit. in Lassandro 1999: 15).

pari passo con l'espropriazione progressiva dei saperi operai e la loro incorporazione in un sistema meccanico sempre più complesso». Da queste basi è sorta anche la contrapposizione tra il sapere incorporato nelle macchine e il lavoro umano, la quale rimanda, a sua volta, alla distinzione marxiana tra «capitale costante» e «capitale variabile».²²¹

Questa polarizzazione dei saperi aveva trovato la sua espressione più evidente nel paradigma fordista. I metodi di razionalizzazione su base scientifica del processo produttivo avevano determinato l'espulsione dalla concreta esecuzione della mansione di ogni aspetto intellettuale e progettuale del lavoro. Il lavoro materiale era diventato una sequenza di azioni elementari, meccaniche, misurabili e sottratte a qualsiasi intervento attivo e cosciente dell'operaio. Il sapere era stato concentrato nelle mani di una ristretta élite di lavoratori, i quali andavano così ad occupare gli strati superiori della gerarchia aziendale.

L'estromissione del sapere dall'esecuzione meccanica del lavoro era conseguenza delle nuove modalità di valorizzazione del capitale introdotte dal capitalismo industriale novecentesco. Nel sistema fordista l'accrescimento del capitale era strettamente legato alla quantità di prodotti immessi sul mercato. In questo contesto il lavoro meccanico e standardizzato rappresentava il principale fattore di produzione. Le tecniche di razionalizzazione e divisione del lavoro, rendendo quest'ultimo una grandezza misurabile e parcellizzabile, erano funzionali all'ottenimento di quello che Marx, già nell'Ottocento, aveva individuato come "surplus" di lavoro non retribuito, base per l'aumento dei profitti.

La crisi del fordismo degli anni Settanta mette in evidenza i limiti, ai fini dell'accumulazione capitalistica, del sistema di produzione di massa basato sulla standardizzazione dei beni e l'omologazione delle mansioni.²²² Ad accelerare la crisi è anche la nascita di numerosi movimenti di contestazione contro le forme di lavoro parcellizzato che, unendosi ai processi di alfabetizzazione e all'elevazione del livello medio di istruzione, danno il via alla richiesta di una maggiore valorizzazione delle capacità e abilità umane nel lavoro.

Di fronte a queste difficoltà, in ambito aziendale inizia a diffondersi l'idea che, per uscire dalla situazione di crisi, sia necessario introdurre elementi di novità nell'organizzazione della produzione e del lavoro. Infatti, spiega Marazzi (1994: 14-15), «confrontata con un mercato

²²¹ La contrapposizione tra capitale costante e capitale variabile è ciò che Marx, ne *Il Capitale*, pone alla base del passaggio dalla «sussunzione formale» alla «sussunzione reale» del lavoro al capitale.

²²² In realtà occorre precisare che già a partire dagli anni Sessanta erano iniziati ad emergere i primi segnali di crisi. Risale non a caso a questi anni l'elaborazione del concetto di «*job enlargement*», da intendersi come processo di accorpamento in un unico ruolo di mansioni che prima erano svolte da soggetti diversi. Si tratta, quindi, di un tentativo di ridimensionamento della "specializzazione orizzontale" a vantaggio della ricomposizione o "aggregazione orizzontale" del lavoro. Per un approfondimento, si veda Spirito (1975: 89 e sgg.).

saturo a causa della limitatezza del potere d'acquisto e, dunque, della capacità di consumo-assorbimento del mercato stesso, la produzione deve adeguarsi [...] in modo da poter aumentare il rendimento (la produttività) senza aumentare eccessivamente la quantità». La produzione si fa flessibile e il rapporto tra quest'ultima e il consumo si inverte. Tutto ciò incentiva la ricerca del dinamismo, dell'innovazione, della diversificazione dei prodotti, considerate strategie vincenti per uscire dalla crisi fordista. Il processo di trasformazione viene indirizzato soprattutto verso una rinnovata valorizzazione della conoscenza e della specializzazione professionale, cui viene riconosciuto un importante ruolo produttivo.

L'aspetto comune dei differenti modelli organizzativi postfordisti diventa, allora, la sovrapposizione di comunicazione e produzione (o, come direbbe Habermas (1981), dell'«agire comunicativo» e dell'«agire strumentale») tramite l'ingresso della prima direttamente nella seconda. La comunicazione viene vista come una sorta di “lubrificante” per l'intero processo produttivo, capace di renderlo più fluido, dinamico e facilmente adattabile alle richieste provenienti dal mercato.

L'attribuzione alla comunicazione di una funzione direttamente produttiva avviene per la prima volta con l'introduzione del *kan ban* nella fabbrica Toyota: dalla forza-lavoro specializzata, razionalizzata, parcellizzata, statica e “muta”, si passa ad una forza-lavoro polivalente, «polioperativa» e con una grande capacità di adattamento. Una forza-lavoro che sa «lavorare comunicando» (Marazzi 1994: 17), nel senso che sa recepire e interpretare il flusso continuo di informazioni veicolate da un capo all'altro del processo produttivo.

In generale i lavoratori allargano il proprio raggio di competenze (esecuzione, programmazione, controllo della qualità, etc.) al fine di “saper dialogare” con il mercato e, quindi, di saper “rispondere” alle sue richieste in modo attivo e “creativo”.

Il capitalismo cognitivo può perciò essere interpretato come l'estrema propaggine dell'originaria intuizione ohniana, la quale viene estesa dalla mera dimensione di fabbrica all'intero processo di riproduzione sociale.

La funzione innovativa attribuita al sapere e alla conoscenza ha conseguenze anche sulla definizione del rapporto tra «lo sviluppo delle forze produttive e quello dei rapporti sociali di produzione» (Vercellone 2006: 22). Infatti, la nuova “economia della conoscenza” ha non poche conseguenze sul contesto sociale e sulle relazioni in esso contenute. La stessa espressione “capitalismo cognitivo” è stata coniata per mettere in evidenza la connessione tra lo sviluppo delle forze produttive e la trasformazione dei rapporti sociali di produzione: “capitalismo” sta ad indicare la permanenza delle variabili e degli aspetti peculiari del sistema

capitalistico, consistenti principalmente nei concetti di capitale, lavoro, e nella subordinazione di quest'ultimo al primo; "cognitivo" serve a esprimere le nuove caratteristiche assunte dal lavoro nel processo di valorizzazione.

Questi aspetti contengono in seno i presupposti per la comparsa di nuove forme di "sfruttamento", esprimibili nel concetto di «prestito senza interesse».²²³ Mentre nel sistema classico, descritto esemplarmente da Marx, il plusvalore veniva estratto dal salario dell'operaio, il quale prestava un *plus* di lavoro non retribuito, adesso il plusvalore viene ottenuto ricevendo direttamente in prestito capitale dal lavoratore. Il meccanismo è questo: il capitale umano (competenze, abilità, conoscenze) e sociale (l'insieme delle relazioni sociali, tra cui, in primo luogo, la comunicazione) del lavoratore autonomo viene direttamente integrato nel processo produttivo come forma di prestito senza interesse. Il profitto risulta, allora, da un investimento senza rischio: la ricchezza viene aumentata sfruttando il capitale umano, quindi a rischio zero.²²⁴ La figura del venditore a domicilio è emblematica a riguardo: tranne rari casi in cui viene garantito un esiguo fisso mensile, il lavoratore viene pagato sulla base di quanto riesce a vendere grazie alle sue abilità comunicative e relazionali, senza costi alcuni per l'azienda. In caso di vendita tutti ci guadagnano, in caso contrario l'azienda non perde niente e gli esiti negativi ricadono tutti sulle spalle del lavoratore, che non percepisce alcun compenso per le energie comunque spese.

C'è chi, a proposito di questo coinvolgimento "totale" dell'individuo a lavoro senza la garanzia di retribuzione, parla di nuove forme di "servilizzazione", basate proprio sul fatto che «l'agire comunicativo-relazionale, benché sempre più economicamente rilevante, non è correttamente riconosciuto» (Marazzi 1994: 44) e, aggiungerei, pagato.²²⁵ Esso semmai diventa la base per nuove forme di dipendenza "personale" all'interno delle strutture gerarchiche dei rapporti di lavoro.

Nello scenario economico fin qui descritto ad essere messa in discussione risulta soprattutto la definizione classica di produttività, come espressione del valore dei prodotti finiti rapportato

²²³ Anche questa espressione nasce da un colloquio con il prof. Sergio Caruso.

²²⁴ Occorre sottolineare l'analogia tra il meccanismo qui descritto e quanto accade in ambito finanziario. Anche in questo caso si ha un prestito di capitale da parte dei piccoli azionisti, con il quale la finanza realizza forme di investimento senza rischio: se l'investimento va bene si fanno guadagni, altrimenti il danno ricade totalmente sulle spalle dei piccoli investitori. L'unica differenza tra i due esempi è la "forma" del capitale preso in prestito: non tangibile e immateriale nel caso del lavoro (trattandosi, infatti, di un insieme di competenze e relazioni), tangibile e ben riconoscibile nel caso della finanza.

²²⁵ Interessante è l'esempio proposto da Marazzi (1994: 44) dell'impresa di spedizione americana UPS la cui attenzione maniacale al raggiungimento della massima efficienza e velocità nei trasporti si era mostrata alla lunga non vantaggiosa per la stessa azienda. La clientela avrebbe preferito minore efficienza, ma maggiore attenzione alle relazioni *face to face*, alla comunicazione con gli autisti. Solo il rinnovato interesse per i «servizi alla persona», quindi, ha permesso all'azienda di migliorare i propri affari.

al costo dei fattori di produzione. Questa definizione si rispecchiava nella struttura del processo di produzione fordista, il quale appariva come un progetto stabile e di lunga durata, le cui fasi erano ben definite e la quantità di capitale fisso e variabile in esse contenute facilmente calcolabile. Oggi, al contrario, la produttività è strettamente connessa alla capacità di agire in «situazioni emergenziali» (Marazzi 2001: 32), in contesti fondati sull'occasionalità e la contingenza delle situazioni.²²⁶

Proprio da qui prende origine la tendenza a mettere a lavoro le abilità relazionali e le capacità mentali dei singoli lavoratori. Tramite la diffusione delle tecnologie informatiche e delle telecomunicazioni, dice Marazzi (1994: 77), «il nuovo capitale fisso, la nuova macchina che comanda lavoro vivo, che fa produrre l'operaio perde la sua caratteristica tradizionale di strumento di lavoro fisicamente individuabile e ubicabile, per essere tendenzialmente sempre più dentro il lavoratore stesso, dentro il suo cervello e la sua anima». Il nuovo capitale fisso, persa la tangibilità e materialità dei grandi macchinari della fabbrica fordista, viene identificato nell'insieme dei rapporti sociali, nelle modalità di trasmissione delle informazioni e nei processi di produzione delle conoscenze. Si tratta di fattori che, «sedimentandosi nella forza-lavoro, vengono poi attivati lungo il processo di produzione» (*Ibidem*). Quest'ultimo si dilata, esce dalla fabbrica, trovando il proprio inizio e la propria fine fuori dai confini da essa segnati. Il bagaglio di informazioni, conoscenze, nozioni, abilità relazionali messe a lavoro nel nuovo processo di valorizzazione non sono fattori acquisiti sul luogo di lavoro, ma accumulati nel corso della vita, in situazioni e contesti anche molto diversi tra di loro e lontani dall'ambiente lavorativo. Le strategie di investimento, sia sociali che aziendali, vengono perciò indirizzate alla crescita del «macchinario socioculturale», allo sviluppo di quel «capitale cognitivo sociale» (*Ivi*: 79) dal quale prendono avvio i processi d'innovazione ormai vitali per la sopravvivenza delle imprese.

Il ruolo centrale della conoscenza, della comunicazione, della trasmissione delle informazioni si diffonde in ogni settore economico in stretta connessione con la crescente importanza assunta dalle esternalità legate al sapere. Il concetto di «lavoro produttivo» viene ormai inteso come «l'insieme dei tempi sociali che contribuiscono alla produzione e alla riproduzione

²²⁶ Occorre specificare che alla base della produttività in regime di capitalismo cognitivo compaiono due nuove forme di economia: «le economie di apprendimento (*learning*) e le economie di rete (*network*)» (Fumagalli 2006: 3). La prima indica il nuovo processo di creazione e trasmissione delle conoscenze tramite le tecnologie digitali e informatiche. La seconda si riferisce alle nuove modalità di gestione a rete delle strutture produttive. Ciò determina l'affermazione di una nuova forma di divisione del lavoro centrata sulla specializzazione cognitiva. A ciò si aggiunge una trasformazione nell'esercizio del comando da parte dell'impresa madre che, dalla produzione, si sposta al controllo della tecnologia e dei flussi finanziari.

economica e sociale» (Vercellone 2006: 31).

Per spiegare meglio quanto appena visto si deve innanzi tutto distinguere due diversi piani in riferimento alla “conoscenza”: quello personale e quello sociale. Dal punto di vista personale la conoscenza consiste nel *background* formativo dell’individuo, derivante dall’ambiente in cui la persona è cresciuta, dagli interessi coltivati, dagli studi fatti. Generalmente si tratta di una forma di conoscenza non immediatamente spendibile sul mercato, perché appartenente alla dimensione privata dell’individuo, quindi separata dalla sfera del lavoro. Direttamente fruibile dal parte del mercato è, invece, la conoscenza sociale. Da sempre i saperi utili al progresso, al benessere della società, allo sviluppo economico hanno avuto l’esigenza di essere resi comunicabili e trasmissibili, così come il linguaggio è sempre stato l’intermediario nei rapporti tra l’individuo e il mondo esterno. Un esempio può essere trovato nella bottega artigiana del periodo medievale: il mestiere era sì una forma di sapere-abilità del maestro, ma essa non rimaneva un qualcosa di privato, da custodire e tenere gelosamente per sé, anzi, veniva trasmessa ed insegnata con rigore agli allievi, che sarebbero poi diventati i futuri maestri. Il passaggio di staffetta delle conoscenze tramite il linguaggio rappresentava un momento essenziale, non solo per il progresso dei saperi, in primis quello tecnico-scientifico, ma anche per lo sviluppo della stessa società civile.

Peculiare della “svolta linguistica” della *New Economy*, rispetto ai modelli precedenti, è il fatto che a diventare fruibile per scopi produttivi è tutto l’insieme delle conoscenze - private e sociali - abilità, facoltà, esperienze accumulate, interessi personali dell’individuo, che escono dal privato per essere messi la servizio del progresso economico. La conoscenza cessa di essere fonte primaria di libertà e autonomia del soggetto, per diventare strumento al servizio logica aziendale, quindi, di forze esterne che ne condizionano la direzione e le finalità. Di fronte ai mercati sempre più instabili e fluttuanti il sapere dei lavoratori diventa quel fattore estremamente dinamico e continuamente modificabile su cui viene fondato l’andamento non più lineare dell’economia.

La centralità oggi assunta dal sapere nell’organizzazione della produzione e nel processo di sviluppo tecnologico rievoca il concetto marxiano di *General Intellect*.²²⁷ Con questa espressione Marx indicava l’ultima delle tre tappe della successione logico-storica dei meccanismi di subordinazione del lavoro al capitale, ognuna caratterizzata da una specifica modalità di divisione capitalistica del lavoro: “sussunzione formale”, “sussunzione reale”,

²²⁷ I contenuti qui esposti fanno riferimento al saggio di Vercellone, *Elementi per una lettura marxiana dell’ipotesi del capitalismo cognitivo*, in Id. (2006: 39-58).

“*General Intellect*”. La scansione triadica proposta da Marx faceva emergere un tratto emblematico del capitalismo: l’adattabilità alle situazioni di incertezza come conseguenza della flessibilità dei suoi meccanismi di funzionamento e di dominio. Ciò che cambia ad ogni fase sono, secondo Marx, alcuni aspetti dell’organizzazione interna del sistema e delle sue regole di funzionamento, come conseguenza dell’adeguamento alle mutate condizioni esterne dei mercati.²²⁸

Il rapporto conflittuale capitale/lavoro veniva considerato da Marx una costante all’interno delle dinamiche di innovazione tecnica e organizzativa di ogni specifica fase storica. Il *General Intellect* rappresenta l’esito ultimo della sussunzione²²⁹ del lavoro al capitale, nella prospettiva di un superamento della divisione smithiana del lavoro, verso la valorizzazione dei saperi, propri di un’intellettualità diffusa, e della conoscenza come motori della produzione.

Sotto questo specifico aspetto la teoria marxiana appare ancora attuale e utile per la comprensione delle trasformazioni introdotte dal capitalismo cognitivo.²³⁰ Il concetto di *General Intellect* anticipa «aspetti chiave di una congiuntura storica - spiega Vercellone (2006: 43) - nella quale il valore produttivo del lavoro intellettuale e scientifico diventa dominante e il sapere si risocializza tutto diventando la principale forza produttiva». Spicca in particolare la contrapposizione tra questa nuova impostazione e quella propria del *factory system* (ancora osservabile nel fordismo), nella quale era giunta a compimento sia la separazione tra lavoro intellettuale e lavoro materiale, sia la polarizzazione dei saperi e dei salari.

Vercellone interpreta la crisi del consumo di massa e la scolarizzazione di massa - con conseguente acquisizione di nuove conoscenze per un numero crescente di persone - nei

²²⁸ Cfr.: Braudel (1979); Amin (1970). Il discorso di Marx permette di rilevare la presenza di punti di contatto tra l’odierna economia cognitiva e l’economia capitalistica pre-industriale, individuabili soprattutto nel ritorno a forme di cooperazione che risultano tecnicamente autonome rispetto al capitale.

²²⁹ Con il termine sussunzione, nel linguaggio marxiano, si intendono le differenti forme della subordinazione del lavoro al capitale succedutesi nell’evoluzione storica del capitalismo, secondo le tre tappe già elencate. La “sussunzione formale”, sviluppatasi tra l’inizio del XVI secolo e la fine del XVIII, corrisponde alla fase dei modelli produttivi del *putting out system* e della manifattura accentrata, dove il rapporto capitale/lavoro è caratterizzato dal predominio dei saperi degli artigiani e degli operai di mestiere e da forme di accumulazione di tipo mercantile e finanziario. La sussunzione “reale” riguarda il periodo di affermazione del capitalismo industriale, nel quale assistiamo alla separazione tra progetto ed esecuzione, e alla polarizzazione del sapere tra una massa dequalificata di lavoratori e una minoranza privilegiata di addetti a mansioni concettuali. Per una rilettura delle categorie marxiane come chiave di interpretazione delle tre tappe principali della divisione capitalistica del lavoro e del ruolo del sapere, si veda Vercellone (2006: 39-58). Per un approccio diretto all’opera marxiana rimando a Marx (1857).

²³⁰ Non a caso il nuovo paradigma produttivo viene chiamato “capitalismo” cognitivo, per sottolineare il fatto che non abbiamo a che fare con una forma qualsiasi di economia fondata sulla conoscenza, ma con un’economia che sottopone il sapere e la conoscenza umana alle leggi di valorizzazione e accumulazione del capitale, in analogia con le forme capitalistiche precedenti.

principali paesi industrializzati degli anni Settanta come punti cruciali per il passaggio dalla divisione meccanica del lavoro ad una nuova forma di valorizzazione capitalistica che fa della conoscenza umana il nuovo motore della produzione. Dopo l'intermezzo toyotista e postfordista, la frammentazione cede progressivamente il passo a nuove forme di collaborazione e cooperazione tra lavoratori, verso, appunto, una «riappropriazione collettiva dei saperi» (Vercellone 2006: 51).

In realtà le premesse per una possibile trasformazione erano già presenti, sottoforma di contraddizione, nella fase industriale fordista. I tentativi messi in atto dal capitale per la riduzione dei tempi di lavoro aveva aperto la strada alla liberazione di quote maggiori di tempo libero, che potevano, a loro volta, essere utilizzate per la formazione e la crescita personale. Ciò veniva a costituire, quindi, un primo passo verso la nascita di un lavoro emancipato e altamente qualificato. Come aveva sostenuto Marx (1857: 713) «il risparmio di tempo di lavoro corrisponde all'aumento di tempo libero, ossia del tempo per il pieno sviluppo dell'individuo, sviluppo che, a sua volta, reagisce, come massima forza produttiva, sulla forza produttiva del lavoro». Nel momento si creano le condizioni affinché la socializzazione dei saperi e dell'insegnamento possa essere utilizzata per la realizzazione delle risvegliate potenzialità umane, si viene a determinare una situazione in cui, dice Marx (1857: 719), «il sapere sociale generale, la conoscenza, si è trasformato in forza produttiva immediata», quindi «le condizioni del processo vitale della società sono passate sotto il controllo *dell'intelligenza generale*». In questo passaggio dal «valore tempo di lavoro al valore sapere» (Vercellone 2006: 52) le precedenti forme di divisione - lavoro materiale/immateriale; progettazione/esecuzione - vengono sottoposte ad un processo di ricongiunzione.

Oggi questo processo, fa notare Vercellone, lo ritroviamo in particolare in quei lavori in cui la dimensione cognitiva e immateriale risulta dominante. Ad essere inserito nel processo produttivo diventa l'individuo nella sua totalità, il "lavoratore collettivo", in linea con una prospettiva secondo la quale, prendendo ancora in prestito le parole di Marx (1857: 717), è «lo sviluppo dell'individuo sociale che si presenta come il grande pilastro della produzione e della ricchezza».

In questo processo l'assimilazione del tempo di vita al tempo di lavoro, da sempre caratteristica del lavoro intellettuale di alto livello, viene estesa al lavoro in generale. Si tratta di un'estensione che, affermatasi già a partire dagli anni Settanta, trova il suo massimo compimento tra la fine del secolo e l'inizio del nuovo millennio.

Allo stesso tempo cadono i presupposti che avevano sostenuto la separazione tra progettazione ed esecuzione in regime fordista. Il lavoro che produce valore è adesso il lavoro innovativo, il lavoro mentale. Questo coinvolgimento delle potenzialità più intime dell'individuo rende il lavoratore «*high tech*» (Marazzi 2001: 24) particolarmente geloso delle proprie abilità. Egli sente di apportare un contributo estremamente personalizzato e difficilmente imitabile al processo produttivo, fino a considerare il lavoro come la parte più essenziale della propria vita.

Nel momento in cui fattore chiave nella competizione globale diventano le competenze di una forza lavoro in grado di gestire processi in continuo cambiamento e aggiornare costantemente saperi che diventano presto obsoleti, si instaura, dice Vercellone (2006: 33) un «regime d'innovazione permanente», in luogo del regime sequenziale del capitalismo industriale. Rispetto alle origini del postfordismo, è stato compiuto un ulteriore passo in avanti: la catena produttiva da catena flessibile, così come era stata ripensata dal toyotismo, diviene catena linguistica, connessione semantica. «Il *core business* delle grandi imprese multinazionali - spiega Fumagalli (2006) - si sposta dal controllo della produzione al controllo delle fonti di innovazione (ricerca e sviluppo) e del marchio (*brand*)». L'innovazione viene incentivata tramite la diffusione, in ambito organizzativo, dei principi del *learning by doing* e del *learning by using*, segno di un'impostazione dinamica dei processi di apprendimento, che espungono le tradizionali forme di prescrizione dall'alto, a vantaggio di un'idea di sviluppo come cooperazione dinamica e “comunicante” tra i lavoratori.

Il tema dell'innovazione pone anche il problema della sua gestione visto che, con l'ingresso della comunicazione nel processo produttivo, anche la distinzione tra sfera economico-produttiva e politico-amministrativa entra in crisi. Nel fordismo i diversi compiti erano chiaramente spartiti: l'imprenditore introduceva le innovazioni, frutto di intuizione e ricerca, mentre l'amministrazione politica ne gestiva e regolamentava gli effetti. Le cose cambiano nel postfordismo dove la produzione cessa di essere separata dalla gestione e il linguaggio diventa esso stesso produttore di organizzazione all'interno dell'azienda.

Le ripercussioni del nuovo paradigma cognitivo sono molte sia a livello esistenziale, che organizzativo, presentando nuove contraddizioni.

La prima contraddizione, smentendo in un certo senso la previsione marxiana, si presenta nella forma di un blocco il processo reale di emancipazione del lavoratore, dopo il superamento del modello centralistico e meccanicistico dell'industria fordista: la liberazione verso forme più elevate di lavoro viene a scontrarsi con l'aumento degli strumenti di controllo

del capitale sul lavoro, che si manifesta proprio nell'«estensione dei meccanismi di estrazione del plusvalore sull'insieme dei tempi sociali che partecipano alla produzione sociale» (Vercellone 2006: 53), aprendo la strada ad un coinvolgimento e ad una subordinazione totale dell'individuo al processo produttivo.

In secondo luogo dobbiamo osservare come il regime di continua innovazione e ricerca, imposto dalle mutate condizioni del mercato, entri in piena contraddizione con quei processi di *downsizing* e *outsourcing* che hanno caratterizzato la dinamica postfordista degli anni '80-'90. Quest'ultimi, mirando all'espulsione e alla precarizzazione di forza lavoro, hanno interrotto il processo virtuoso innescato dal contatto e dalla comunicazione tra lavoratori, andando contro lo stesso sviluppo aziendale basato sulla crescita dell'innovazione. Se i processi di ristrutturazione, da una parte, sono serviti a svecchiare forme ossificate di organizzazione aziendale, dall'altra rappresentano un ostacolo allo sviluppo di forme di collaborazione tra i diversi tipi di lavoro immateriale, comunicativo e relazionale attivati dal capitalismo cognitivo. Il principio secondo il quale il risparmio degli investimenti sul "lavoro vivo" è necessario per l'accrescimento dei profitti oggi può avere effetti estremamente indesiderati sulle aziende. Come sottolinea Vercellone (2006: 56) è proprio «il tentativo del capitale di tenere in vigore la legge del valore-tempo di lavoro diretto» a condurre alla «disoccupazione e alla svalorizzazione della forza lavoro», quindi alla minore competitività.

I processi di ristrutturazione, con i rischi e le incertezze esistenziali ad essi connessi, quindi, generano ambienti lavorativi a basso tasso di collaborazione comunicativa con conseguenze negative sulla produttività.

Le aziende che perseverano nella logica del dimagrimento aziendale, nonostante i rischi ad essa connessa, sono in realtà mosse dal timore che la crescente cooperazione produttiva dei dipendenti - non più controllabili tramite gli strumenti tradizionali di disciplina e divisione del lavoro - possa svilupparsi al punto da rendersi autonoma dalle funzioni di direzione dell'impresa. In questa prospettiva il problema viene tutto a giocarsi sulla tensione tra potere e sapere, dal quale emerge un rapporto capitale-lavoro che «si presenta - dice Vercellone (*Ivi*: 57) - come l'opposizione di due logiche tra cui non sembra più possibile ristabilire una dialettica lotte/sviluppo»:

«Da un lato, la logica dell'accumulazione del capitale che [...] assume una natura sempre più parassitaria, e ciò fino a bloccare le fonti stesse del processo di diffusione e di accumulazione del sapere; dall'altro la logica di una nuova figura del lavoro collettivo [...] che detiene l'insieme dei prerequisiti di un'autogestione delle condizioni e delle finalità sociali della produzione»

In questa prospettiva i rapporti di lavoro vengono precarizzati e individualizzati, e il sapere rischia di essere di nuovo ridotto a forma privata di conoscenza, a svantaggio della dimensione collettiva del *General Intellect*.

Vercellone (2006: 32) mette anche in guardia da un ulteriore rischio: quello per cui «i tempi lunghi della formazione e dell'apprendimento, necessari ad una capacità competitiva fondata sull'innovazione e sul coinvolgimento reale dei lavoratori, siano spesso sacrificati al profitto di breve periodo della flessibilità reattiva alle mutazioni della domanda e di una visione che fa dell'impiego la sola variabile di aggiustamento che permette di far apparire dei risultati finanziari immediatamente visibili» (Veltz 2000). In questo modo verrebbe a interrompersi quel processo virtuoso di ricerca e innovazione (frutto della collaborazione tra “ingegneri”) che, più dell'efficienza produttiva, è oggi elemento indispensabile per la sopravvivenza aziendale in un mercato globale altamente competitivo.

Il nodo da sciogliere resta il superamento di quella visione che considera la proprietà privata come «ambito insuperabile della creazione, dell'appropriazione e dell'utilizzo delle conoscenze» (Chesnais 2006: 126). L'apertura verso una reale ed effettiva dimensione collettiva dei saperi sembra allora essere il modo migliore per provare ad uscire dalla crisi nella quale il sistema economico si trova.

Capitalismo cognitivo: la finanziarizzazione dell'economia

I rapporti di proprietà appaiono oggi caratterizzati dal predominio delle figure del capitalismo finanziario. Nel sistema economico odierno, il cui tratto dominante, lo abbiamo visto, è la proliferazione di reti complesse di approvvigionamento e di produzione tramite processi di *outsourcing*, *downsizing*, precarizzazione del lavoro e introduzione di forme contrattuali atipiche e poco tutelanti, «la proprietà azionaria - nota Vercellone (2006: 119) - emerge quale forma di possesso dominante del capitale».

Lo sviluppo della finanziarizzazione può essere letto, spiega Marazzi (2009: 45), nei termini di un «blocco dell'accumulazione intesa come non reinvestimento dei profitti nei processindirettamente produttivi». Il passaggio dal modello fordista al sistema del «capitalismo manageriale azionario» viene quindi spiegato alla luce del «calo dei profitti industriali tra gli anni Sessanta e Settanta dovuto all'esaurimento delle basi tecnologiche del fordismo, in particolare alla saturazione dei mercati per beni di consumo di massa» (*Ivi*: 46-47). Le aziende, impegnandosi tramite differenti strategie a mantenere alti i tassi di profitto,

fanno della finanza «l'ambito in cui la valorizzazione capitalistica cognitiva prende forma, come espressione, in misura decrescente, della produttività del lavoro manuale industriale e, in misura crescente, del lavoro cognitivo» (Fumagalli 2006: 4). Infatti, la finanza si nutre di profitto che non viene accumulato, ma che viene «moltiplicato grazie all'ingegneria finanziaria» (Marazzi 2009: 64).

Come fa notare Toppi (2009: 9) alla base di questo processo c'è «un principio dato per assoluto e incontrovertibile, che governa tutta l'economia e la finanza: l'una e l'altra [...] devono espandersi all'infinito, senza limiti e senza alternative possibili», e ciò è all'origine di quello che viene descritto come un vero e proprio «deragliamento da ogni razionalità». Si tratta di un'«evoluzione folle» (*Ibidem*) che viene fondata sul debito²³¹ e che svincola l'economia dal suo compito essenziale: il soddisfacimento dei bisogni fondamentali degli uomini.

La *New Economy*, quindi, si presenta sin dall'inizio come tentativo di uscita dall'*empasse* in cui è caduto il postfordismo subito dopo il superamento della crisi fordista: se la riduzione dei prezzi tramite la compressione dei costi del lavoro (*downsizing* o dimagrimento aziendale) è stata concepita come l'unica strada perseguibile, allo stesso tempo questa soluzione, togliendo o riducendo il salario dei lavoratori, ha determinato una caduta del loro potere d'acquisto, quindi della domanda, con conseguente contrazione dei consumi.

La strategia adottata dalla *New Economy*, allora, è stata quella di garantire un certo livello della domanda facilitando il credito e, di conseguenza, l'indebitamento. Nel momento in cui i salari si riducono e diventano sempre più instabili, la realizzazione dei profitti viene mantenuta tramite il consumo a mezzo di «redditi non salariali»: in questo modo, dice Marazzi (2009: 51), «la riproduzione del capitale [...] si effettua in parte grazie all'aumento del consumo dei *rentier* e in parte grazie al consumo indebitato», redistribuendo «rendite finanziarie anche ai lavoratori salariati».²³²

La finanziarizzazione può essere interpretata, quindi, come «l'altra faccia di un processo di produzione di valore»²³³ che si afferma in seguito all'incapacità del capitalismo fordista di

²³¹ Si veda anche Ventura (2000).

²³² Marazzi (*Ibidem*) nota in questo processo un «divenire rendita del salario, oltre che del profitto», come condizione che «ha permesso al capitalismo finanziario di riprodursi su scala allargata e globale».

²³³ Caruso (1989: 563) osserva come nelle società post-industriali si abbia a che fare con «un modo di produzione affatto inedito» che vede l'emergere di una classe «finanziario-speculativa» e che costringe a ripensare la natura stessa del «valore». In questo contesto la teoria marxiana del «valore-lavoro» risulta parziale perché «appartiene a un'epoca in cui il valore della merce dipendeva più che altro dal suo contenuto energetico». Oggi si afferma invece l'idea che «alla creazione di ricchezza non concorra solo l'energia-lavoro, ma anche quelle singolarissime forme di «risparmio energetico» rese possibili dall'informazione e dai codici». Scienza e tecnica non costituiscono soltanto delle forze produttive, ma anche una serie di «patterns

continuare a «succhiare plusvalore dal lavoro vivo immediato» (*Ivi*: 47).²³⁴ Da questo momento in poi la valorizzazione del capitale si stacca progressivamente dal processo di produzione, per connettersi al valore simbolico attribuito alla merce. Si arriva in questo modo alla situazione di fine secolo in cui «il denaro è diventato quasi completamente indipendente dalla produzione [...] affluendo nelle reti delle interazioni elettroniche di ordine superiore, a mala pena comprese dai suoi stessi gestori» (Castells 1996: 540).

La determinazione del valore del denaro diventa un qualcosa di quanto mai difficile, confuso e variabile. L'insicurezza e l'incertezza che aleggia nelle realtà economico-sociali odierne è in gran parte imputabile proprio al nuovo *status* del denaro e dei suoi flussi. La fine degli accordi di Bretton Woods - fondati sul mantenimento della stabilità della moneta e sulla convertibilità del dollaro in oro - e «il passaggio a un sistema mondiale di rapporti di cambio variabili» sono da considerarsi, spiega Harvey (1990: 262), come i primi «segnali del crollo del sistema fordista-keynesiano» e, quindi, della stabilità da esso garantita negli anni del dopoguerra. In particolare il 1975 può essere considerata una data importante: è l'anno di avvio negli Stati Uniti, spiega Marazzi (2001: 7), del «processo di moltiplicazione dei dispositivi di drenaggio del risparmio per potenziare il finanziamento borsistico dell'economia», da cui ha preso vita «quel fenomeno di massificazione degli investimenti borsistici, si potrebbe dire di “socializzazione della finanza”, che nel corso degli anni Novanta, con l'esplosione di Internet e dell'*online trading*, è aumentato vertiginosamente».²³⁵

Alla base della forte spinta data alle misure di liberalizzazione dei mercati, di privatizzazione delle risorse pubbliche e di finanziarizzazione su scala mondiale c'è la “svolta monetarista” anglosassone della fine degli anni Settanta, attuata per porre fine alla spirale inflazionistica - pensata come effetto dell'eccessiva spesa pubblica (Marazzi 1998; *Id.* 2001; Arrighi 1994) - e combattere la svalutazione crescente a livello internazionale. Ne nasce una politica monetaria estremamente restrittiva che, innalzando i tassi d'interesse, riduce l'offerta di moneta e blocca il processo di investimento e produzione. L'aumento dei tassi d'interesse ha anche «conseguenze immediate e durature sui debiti del settore pubblico e del settore privato, costringendo il capitale a dipendere sempre più dai mercati borsistici per il proprio

antropologici (la cultura nel senso più largo) dai quali lo stesso lavoro è necessariamente messo-in-forma» (*Ibidem*).

²³⁴ Abbiamo già affrontato questo aspetto nel paragrafo precedente sul capitalismo cognitivo, laddove abbiamo evidenziato la necessità per il capitale di svincolare il proprio ciclo di valorizzazione dal processo sociale di lavoro che non “sussume” più realmente. Nello specifico rimando ancora a Bologna, Fumagalli (1997: 46).

²³⁵ Marazzi spiega, inoltre, che all'origine del processo che stiamo descrivendo va posta la liberalizzazione delle commissioni, fino ad allora rimaste fisse, la quale permette alle nuove società di brokeraggio di competere sulle commissioni per attirare gli investitori.

finanziamento e, quindi, a dipendere dall'afflusso dei risparmi sugli stessi mercati» (Marazzi 2001: 9).²³⁶

Inizia così, prima in America, poi nel resto del mondo, l'afflusso del risparmio collettivo in Borsa. La familiarizzazione con l'investimento in azioni, inizialmente per scopi pensionistici, apre poi la strada all'estensione di tale modalità d'investimento anche per altre forme di risparmio.²³⁷

Alla base dell'estensione dei fondi pensione e dei fondi comuni di investimento c'è la volontà, una volta entrata in crisi la forma salariale tradizionale, di legare le fonti della sussistenza individuale agli sviluppi del capitale tramite la «de-standardizzazione del salario e l'individualizzazione dei rapporti contrattuali»: si è trattato, dice Marazzi (*Ivi*: 22), di «eliminare la separatezza tra capitale e lavoro implicita nella forma salario fordista legando strettamente il risparmio dei lavoratori ai processi di trasformazione/ristrutturazione capitalistici». La svolta monetarista anglosassone - i cui principi si sono poi diffusi negli anni Ottanta, per effetto della globalizzazione, a livello internazionale - ha trasformato il salario fordista in una «variabile d'aggiustamento del mercato borsistico» (*Ivi*: 23).

Dal momento che la Borsa diventa la principale fonte di finanziamento, risparmi e investimenti, un tempo modalità diverse di impiego del capitale, diventano la stessa cosa: tanto le aziende, quanto i comuni cittadini alimentano il mercato azionario composto da simboli, codici e beni «virtuali».²³⁸ La dialettica capitale/lavoro tende ad essere superata trasformando anche i lavoratori in azionisti, i cui interessi sono legati alle sorti del capitale.

Un altro fattore di sviluppo del processo di finanziarizzazione è rappresentato dalla diffusione delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC), le quali hanno contribuito a rafforzare il processo di astrazione del capitale-denaro. Per le aziende queste

²³⁶ Marazzi (2001: 9) prosegue facendo notare che «è, non a caso, del 1981 la creazione del primo schema pensionistico a contribuzione definita, il 401(k), che, a differenza dei precedenti schemi a prestazione definita, fa dipendere la rendita pensionistica dai rendimenti dei titoli in cui i risparmi sono investiti». Si veda in proposito anche il testo qui citato di Shiller (2000). Gli schemi a contribuzione definita si distinguono per il fatto che in essi «il *valore di interesse* o *di curiosità* per le azioni ha la meglio su qualsiasi razionalità individuale di decisione, su qualsiasi attenzione a ciò che *concretamente* e specificatamente sta dietro i titoli quotati in Borsa, su qualsiasi *credenza individuale*» (Marazzi 2001: 10).

²³⁷ Dice in proposito Marazzi (2001: 10-11): «Familiarizzandosi con l'investimento in azioni per scopi pensionistici si finisce con l'investire nei fondi comuni anche i risparmi esterni ai piani pensionistici. Altrettanto importante per la crescita dei fondi comuni è stata la pubblicità che ne è stata fatta attraverso show televisivi, riviste quotidiani. [...] Con i fondi pensione e i fondi comuni d'investimento si dà avvio al drenaggio del risparmio collettivo, prima americano e poi mondiale, e al suo crescente investimento in Borsa. Chiamiamo finanziarizzazione il dirottamento del risparmio delle economie domestiche sui titoli azionari che, sull'onda dello spostamento del finanziamento dell'economia dal settore bancario a quello borsistico, ha contribuito in modo decisivo alla formazione della *New Economy* di fine millennio».

²³⁸ Ritorna qui il tema della «semiotizzazione dei rapporti sociali» (Marazzi 2001: 27; cfr. *supra*: 189).

rappresentano un'importante risorsa per due ordini di motivi. Il primo riguarda la possibilità di riorganizzare il lavoro attorno ai nuovi strumenti automatizzati, con conseguente riduzione del suo costo. Viene data la possibilità di trarre profitto da fattori umani intangibili (facoltà mentali, conoscenze, relazioni, istruzione, abilità comunicative), i quali, proprio grazie ai nuovi strumenti tecnologici (computer, internet, mezzi audiovisivi etc.) sono messi nelle condizioni di agire al massimo delle loro potenzialità. Il secondo motivo riguarda il fatto che le nuove tecnologie facilitano la ridefinizione in forma reticolare della nuova organizzazione aziendale. Alle aziende viene data la possibilità di avvalersi di forme di approvvigionamento esterno e subappalto - in cui prevalgono, peraltro, forme contrattuali atipiche e incentrate sulla flessibilità - e di effettuare delocalizzazioni in paesi lontani con manodopera a bassi salari. L'impresa madre finisce per diventare un vero e proprio centro dirigenziale e gestionale, senza funzioni produttive, il cui ruolo principale consiste nella creazione di quote crescenti di valore per gli azionisti.

L'importante ruolo delle nuove tecnologie nel determinare l'uscita da ciò che rimaneva del fordismo e il progressivo avanzamento della dimensione speculativa sulla produzione concreta di beni trova il suo compimento nella digitalizzazione dei mercati finanziari. Con l'avvento di internet e la comparsa sulla rete dei *discount broker* «l'investimento digitale è diventato alla portata di tutti» (Magrini 1999: 18).

La dimensione finanziaria dell'investimento privato assume, a partire dalla fine del secolo scorso, forme e dimensioni fino ad allora mai viste. Proprio grazie all'ausilio delle innovazioni informatiche e tecnologiche i mercati finanziari diventano adesso «l'ambito privilegiato della valorizzazione dell'impresa capitalistica e fonte diretta di finanziamento e controllo dei flussi di investimento internazionali» (Fumagalli 2006: 2). In modo particolarmente evidente negli Stati Uniti, ciò si concretizza, oltre che nell'ampliamento dei mercati finanziari tramite «l'espropriazione crescente di reddito da lavoro che viene più o meno forzosamente canalizzato verso gli stessi mercati finanziari», nella tendenza a «sostituire lo Stato nazione (*welfare*)» con la finanza «tramite forme di assicurazione sociale privata individuale e non più collettiva» (*Ibidem*). All'origine delle trasformazioni di cui stiamo parlando va infatti collocata la crisi fiscale dello Stato, di uno Stato profondamente indebitato il quale si lega sempre più strettamente a istituti finanziari privati per finanziare la spesa pubblica deficitaria (da cui si ha la nascita di depositi, fondi pensioni, etc.). Con la *New Economy* viene a delinarsi una situazione in cui gran parte dei finanziamenti alla spesa pubblica, un tempo sostenuti dallo Stato, vengono legati alle dinamiche del mercato

finanziario globale, facendo ricadere i maggiori oneri sociali sulle spalle dei bilanci familiari. Alla crisi dello stato sociale segue, quindi, un aumento del rischio per le economie domestiche, le quali vengono esposte, tramite l'espansione degli investimenti in fondi pensione e fondi comuni, alle fluttuazioni nell'andamento dei mercati finanziari, con effetti particolarmente negativi su tutti quei settori di assistenza e servizi alla società che non risultano particolarmente produttivi.

La diffusione degli investimenti finanziari, non a caso, veniva definita da Drucker (1976), già negli anni Settanta, come una «rivoluzione silenziosa» della politica economica degli Stati e dell'imprenditoria nei confronti della vita degli operai e dei cittadini più poveri.

In ambito aziendale, a partire dalla fine del secolo scorso, la proprietà centralizzata del capitale assume prevalentemente la forma di titoli negoziabili in Borsa. Quest'ultima, con la facilità con cui permette agli azionisti di muoversi sul mercato azionario, comprando e rivendendo in qualsiasi momento titoli di diverse imprese senza un preciso piano razionale, inizia ad esercitare una certa pressione sulla libertà d'azione delle aziende, sottoponendole in modo sempre più stringente «alle norme di gestione e ai livelli di redditività voluti dagli azionisti proprietari (la *corporate governance*)» (Vercellone 2006: 121).

Lo spostamento del finanziamento dell'economia dal settore bancario a quello borsistico sancisce l'affermazione della *New Economy* come paradigma economico ben definito. Ciò significa anche l'ingresso in una fase in cui, tramite la Borsa, si riesce a capitalizzare fattori quali la precarietà, l'incertezza e il rischio.

A partire dai primi anni Novanta le differenti innovazioni e trasformazioni, cui ha dato il via in modo disordinato il postfordismo, iniziano, dunque, a raccogliersi intorno ad un più preciso paradigma di valorizzazione e accumulazione che trova nel linguaggio e nella comunicazione i suoi nuovi pilastri, facendo «dello spazio pubblico il luogo di creazione della liquidità» (Marazzi 2001: 24). Tramite le nuove tecnologie e le imprese internet si afferma una cultura tendente all'esaltazione delle qualità pubbliche del lavoratore, le quali, a loro volta, presuppongono una costellazione di relazioni intersoggettive, che, intrecciandosi con i processi di finanziarizzazione, portano a fare della *New Economy* la «convenzione dominante», il «modello d'interpretazione dei fatti, delle scelte, delle decisioni» (*Ibidem*).

Il comportamento gregario degli investitori: la finanza comportamentale

I presupposti teorici a fondamento dei processi di finanziarizzazione si distanziano nettamente

dall'assunto neoclassico della perfetta razionalità dei soggetti economici. Nel determinare l'andamento dei mercati finanziari, infatti, entrano in gioco fattori psicologici e irrazionali, legati all'emotività dei singoli soggetti e ai loro sistemi di credenze, che smentiscono la concezione classica dell'*homo oeconomicus*.

Il riconoscimento della centralità assunta dai fattori emotivi e irrazionali nell'ambito dell'agire finanziario ha comportato la nascita, a partire dalla fine dello scorso secolo, della cosiddetta finanza comportamentale (Shiller 2000; Shefrin 2000), impegnata a studiare quali siano gli aspetti del comportamento umano che vanno ad influire sull'andamento dei mercati borsistici.

Alla base della nuova teoria si pone la consapevolezza della centralità assunta dai «mezzi di comunicazione di massa nel creare l'ambiente in cui si verificano gli avvenimenti del mercato azionario» (Marazzi 2001: 11). Quest'ultimo non è una forza a se stante, un sistema autonomo, il cui andamento è governato da leggi ben definite. Esso semmai, con le sue continue oscillazioni, è il risultato della convergenza di credenze individuali che si influenzano a vicenda. La comunicazione è elemento essenziale di quello che viene definito il comportamento «imitativo», o «gregario», degli investitori: data l'impossibilità per ciascuno di loro di tenere insieme tutte le informazioni necessarie per una scelta perfettamente razionale, ogni decisione viene presa sulla base di credenze collettive e di opinioni diffuse. Queste diventano i principi guida del mercato azionario, andando a determinare il valore delle quotazioni e le oscillazioni dei titoli azionari.

Il comportamento gregario è quindi il risultato, spiega Marazzi (2001: 11), del «confronto», all'interno del mercato finanziario, «tra le opinioni personali degli investitori, in modo da produrre un giudizio collettivo che abbia lo statuto di una valutazione di riferimento».

Da ciò emerge un'altra caratteristica peculiare del mercato azionario: la sua autoreferenzialità. Essendo il valore delle quotazioni determinato dagli «umori» dei singoli investitori, sulla base di presunte previsioni sui movimenti futuri degli investimenti altrui, si viene a determinare una sostanziale sfasatura tra il valore economico dei beni e il loro valore borsistico. L'autoreferenzialità emerge proprio dal fatto che «i valori dei titoli in Borsa fanno riferimento a loro stessi e non al valore economico sottostante» (Ivi: 14). La preminenza dei fattori psicologici, anziché razionali, nella determinazione del valore dei titoli quotati in Borsa viene espressa da Marazzi (2001: 10) ricorrendo alle espressioni di «valore di interesse» o «di curiosità».

Quanto appena visto consente di sottolineare ancora una volta come il linguaggio, unito ai

nuovi potenti mezzi di comunicazione, assuma un ruolo centrale nell'attuale andamento dei mercati finanziari. Oltre alla funzione comunicativa il linguaggio si avvale oggi di un'inedita forza creatrice, dal momento che diventa il luogo di formazione delle convenzioni sociali, dell'opinione pubblica, dei modelli interpretativi dominanti che condizionano le scelte degli investitori. A loro volta, gli stessi sistemi di credenze assolvono una funzione creatrice, poiché sono all'origine delle diverse rappresentazioni del mondo fatte proprie dagli agenti economici, le quali, di conseguenza, vanno ad influenzare le loro scelte sul mercato.

Marazzi (1994) nota come nell'ambito delle convenzioni si abbia a che fare con quelli che Austin (1964) aveva definito «enunciati performativi», nel senso di enunciati che non si limitano a descrivere i fatti, ma che li creano nel momento stesso in cui vengono pronunciati. Venute meno nelle società postmoderne, come ci insegna Lyotard (1979), le «grandi narrazioni metafisiche» di stampo universalistico, che costituivano la spina dorsale delle grandi ideologie e che permeavano di sé in modo evidente la società, oggi sono le “piccole narrazioni” ad assumere un ruolo importante nella definizione dei comportamenti umani e sociali, in particolare nell'ambito economico e finanziario. Si tratta di “storie” quotidiane che, con la loro capillarità, vengono facilmente assimilate, il più delle volte in maniera inconscia, dai vari soggetti coinvolti. Esse vanno ad influire sugli *animal spirits* di keynesiana memoria, orientandone i comportamenti a vantaggio delle esigenze dei mercati in continua oscillazione.²³⁹ Ma la forza creativa delle storie risulta ancora più determinante nel mondo della finanza, dove ciò che conta sono i beni intangibili dell'azienda, «i contatti e le potenzialità della sua struttura di marketing, della sua forza di vendita, la capacità organizzativa del suo management e la forza-invenzione del suo personale» (Marazzi 1994: 75). In questo contesto la natura “simbolica” e non perfettamente razionale dell'agente economico si mostra in tutta la sua chiarezza, fino al punto di assumere, al contrario, comportamenti talvolta lesivi, autodistruttivi e irrazionali.

La natura simbolica dei mercati finanziari rimanda alla smaterializzazione postfordista dei processi e dei fattori produttivi. Il capitale, assumendo la forma di titoli azionari, diventa progressivamente, come spiega Marazzi (1994: 75), un insieme di «simboli di proprietà», che alimentano certe credenze e stimolano determinate previsioni, entrambe distanti dai criteri standard di razionalità economica. La finanza si serve, dunque, degli strumenti a sua disposizione (non da ultimi i mass media) per veicolare un determinato *modus operandi* e

²³⁹ Per un approfondimento rimando a Caruso (2012: 143-156) e ai riferimenti bibliografici qui presenti, in particolare Akerlof, Shiller (2009).

vivendi, quale riflesso dell'affermazione, dice Caruso (2012: 151), di una «educazione di massa al *bluff*» in cui si realizza un vero e proprio «capovolgimento delle virtù richieste».

Il welfare state di fronte ad un bivio: fine o ripensamento?

Sin dalla sua comparsa nel contesto europeo più di un secolo fa il sistema di *welfare* ha rappresentato un importante strumento di equilibrio della società «stabilizzando l'economia di mercato, consolidando le istituzioni democratiche e inventando nuove e originali modalità di risposta a lavoratori e cittadini» (Ferrera 1998: 7). I motivi della sua espansione sono da collegare anche al rapido sviluppo industriale novecentesco, il quale aveva richiesto l'intervento dello Stato per la salvaguardia dei bisogni della società e degli interessi della nazione. Come sottolineano Flora e Heidenheimer (1981: 367) lo sviluppo economico, connesso alla ricostruzione, nel secondo dopoguerra «consentì alle democrazie occidentali di accrescere la spesa pubblica in quasi tutti i campi grazie alle più ampie disponibilità fiscali».

Dalla crisi degli anni Settanta abbiamo visto come la situazione sia profondamente cambiata.²⁴⁰ Il tradizionale sistema di protezione del *welfare* è stato colpito dalle trasformazioni dei paradigmi produttivi, dalla crescente flessibilità, dall'affermazione di politiche neoliberali tese al ridimensionamento del ruolo dello Stato. Come sottolinea Costa (2009: 58) «il passaggio da un'economia industriale a un'economia post-industriale» rappresenta «il solo versante economico-produttivo di un mutamento che investe le aspettative e i valori collettivi nel loro complesso, svuotando del suo senso il modello welfarista».

A ciò occorre aggiungere, oltre alla crisi fiscale dello Stato (O'Connor: 1973), le trasformazioni demografiche che hanno visto un innalzamento considerevole dell'età media della popolazione, con conseguente aumento di spese per assistenza, sanità e pensioni.

Dagli anni Novanta inizia in quasi tutti i paesi occidentali un processo di ripensamento radicale dei propri sistemi del *welfare*. L'accentuarsi delle difficoltà in campo economico e le sempre più pressanti esigenze di contenimento dei costi hanno progressivamente portato al

²⁴⁰ Ferrera (1998: 8-9) presenta due volti di questa crisi: il volto del disadattamento «esterno», e quello «interno». Con il primo si riferisce al fatto che «il funzionamento dei tradizionali schemi di protezione è diventato chiaramente incongruo, incoerente rispetto al funzionamento e alle trasformazioni della famiglia, del mercato del lavoro e più in generale del mondo produttivo». Il secondo esprime il fatto che «la logica di funzionamento in quanto istituzione ha dato origine a una serie di circoli viziosi, di veri e propri trabocchetti che tendono a congelare lo *status quo* distributivo e ostacolare ogni tentativo di cambiamento per via politica». Ferrera (*Ibidem*), sottolineando anche una certa contraddittorietà emersa dopo la crisi degli anni Settanta, dice: «Mentre diminuiscono le prospettive di una crescita economica sostenuta, vengono esercitate pressioni di natura politica sui governi e sui parlamenti perché l'attuale livello di spesa pubblica sia conservato o addirittura, accresciuto».

ridimensionamento della spesa sociale e della portata universalistica del sistema di protezione. Anticipando in parte la conclusione, possiamo dire con Conti e Silei (2005: 194) che le scelte compiute a partire dalla fine dello scorso secolo hanno dimostrato come «il dogma dell'intangibilità dello stato sociale fosse ormai caduto, aprendo una fase di ripiegamento delle politiche di *welfare* che si sarebbe protratta fino ai giorni nostri».

Anche la globalizzazione, interpretata da molti come un fenomeno non solo economico, ma anche sociale, culturale e politico, ha esercitato un ruolo importante nel progressivo smantellamento dello stato sociale e nel recupero delle dottrine neoliberali di fine secolo.²⁴¹ Essa ha richiesto una ridefinizione dei compiti e delle responsabilità della politica economica nazionale, posta di fronte ad una situazione di crescente competizione internazionale, soprattutto nei segmenti di produzione ad elevata intensità di lavoro non qualificato. La linea oggi prevalente è quella che ritiene che l'estensione degli scambi commerciali e delle interrelazioni economiche abbia inciso in modo massiccio nei paesi industrializzati «sulla distribuzione dei redditi, penalizzando i lavoratori *unskilled*» (Acocella 1999: 66). La possibilità data alle aziende di spostarsi liberamente sul mercato globale alla ricerca di manodopera a basso costo ha costituito uno dei principali motivi dell'ulteriore dequalificazione e marginalizzazione dei lavoratori con bassa professionalità dei paesi economicamente più avanzati.

Dal punto di vista delle politiche sociali, sempre più diffusa è la «tesi - sostiene Ranci (1999: 37) - secondo cui la globalizzazione esercita una duplice e contraddittoria pressione sul *welfare state*: da un lato ne richiede l'espansione» - visto che la situazione di crescente incertezza e disuguaglianza sembra dimostrare che il «bisogno» di *welfare* sia aumentato - «dall'altro ne impone il ridimensionamento» visti gli elevati costi richiesti in termini di crescita.

Iniziata già nella seconda metà del Novecento la fase di declino del *welfare state*, con l'inizio del nuovo millennio la sua crisi si è rafforzata, alimentando una situazione di forte tensione e incertezza. Un'incertezza che, investendo sia il piano economico, sia quello sociale, finisce per invadere la vita nella sua totalità.

Già a partire dagli anni Novanta sono iniziate ad emergere posizioni diverse circa la soluzione da dare al problema della «trasformazione dello stato sociale» (Ritter 1991: 209), le quali possono essere sintetizzate in due principali correnti. Da una parte ci sono coloro che

²⁴¹ Giddens (1999: 22), ad esempio, definisce la globalizzazione una forza «rivoluzionaria», la quale si esprime non solo nell'estensione dei mercati dei beni, ma anche dei mercati finanziari.

chiedono la cancellazione dello stato sociale, ritenendolo un ostacolo al libero sviluppo delle forze produttive, a causa del costo troppo alto del lavoro che esso determina sia per lo Stato, che per le aziende. Dall'altra troviamo coloro che, al contrario, continuano a vedere in esso, spiega Ferrera (1998: 32), il «contributo fondamentale alla produttività economica e alla stabilità politica, perché esso offre la pace sociale, fonda l'integrazione e la legittimazione di una società, limita i costi sociali per la ristrutturazione dell'economia, migliora la qualificazione professionale della forza lavoro e [...] costituisce esso stesso un importante settore dell'economia». Per questi motivi - nonostante le difficoltà incontrate dai sistemi di *welfare* sia in Europa, che in America nella «condizione di lenta crescita economica, inflazione, disoccupazione, mancanza di energia, [ma anche] di sempre crescenti aspirazioni verso l'uguaglianza e la sicurezza» (Flora, Heidenheimer 1981: 413) - costoro ritengono che l'adattamento delle politiche sociali ai mutati contesti socio-economici sia la strada migliore da intraprendere, in alternativa al ritorno ad una politica neoliberale che rischierebbe di minare le basi della pacifica convivenza sociale. Infatti, il rischio connesso alla liquidazione totale dello stato sociale, sulla base dell'idea che esso costituisca un peso non più sostenibile, è che vengano a mancare l'assistenza e i servizi di base in una realtà che presenta nuovi e importanti problemi sul piano economico e sociale: crisi del mercato del lavoro con elevati tassi di disoccupazione; trasformazioni nella composizione familiare in seguito all'ingresso della donna nel mondo del lavoro, fatto che richiede l'elaborazione di nuove modalità di supporto, per esempio, nell'assistenza agli anziani, agli inabili, ai bambini; difficoltà nel garantire una formazione permanente alla forza lavoro; inserimento in una dimensione globale dell'economia, che facilita lo spostamento delle imprese da zone ad alto costo del lavoro, a zone dove la manodopera ha prezzi molto inferiori

In ogni caso negli ultimi vent'anni ha prevalso la linea di un generale ridimensionamento dell'intervento pubblico e di un aumento dei tagli alla spesa pubblica, a vantaggio della privatizzazione dei servizi, già avviato con la svolta liberale del decennio precedente (Conti, Silei 2005: 208-214).

Un esempio di questa tendenza lo ritroviamo nella massiccia diffusione di forme di assicurazione privata (fondi pensione e fondi comuni di investimento) in ambiti di pubblico interesse, come ad esempio la sanità. In questo modo, lo abbiamo già accennato parlando della finanziarizzazione (cfr. *supra*: 201-206), gran parte delle forme di assistenza e di sussidio, un tempo erogate dallo Stato come diritti fondamentali del cittadino-lavoratore, vengono legate all'andamento incerto dei mercati finanziari, con conseguenze importanti sulla stabilità

e sicurezza esistenziale dell'individuo.²⁴² Per esempio la privatizzazione dell'assicurazione obbligatoria contro la malattia, l'invalidità, i sussidi di disoccupazione è un fenomeno che, nato negli Stati Uniti, ha iniziato ad interessare anche molti paesi europei, secondo «formule di “liberalizzazione amministrata”» (Ferrera 1998: 32), in cui pubblico e privato si sono spartiti la gestione dei principali sistemi assicurativi.

Il problema del *welfare* si connette strettamente all'organizzazione delle politiche di sostegno all'occupazione. Partendo dal presupposto che una «disoccupazione elevata non è solo un problema finanziario, ma un problema sociale generale» - cui è collegata «l'emarginazione sociale, che può minare la coesione e la stabilità di una società» (Ritter 1991: 214)²⁴³ - l'esautorazione dello Stato dai compiti della politica sociale e il trasferimento di tali compiti alla sfera privata possono essere causa di un'ulteriore accentuazione della struttura dualistica della società - quello che Ritter (*Ivi*: 225) definisce «sistema a due livelli» - divisa tra la parte privilegiata degli “assistiti” e la parte svantaggiata dei “senza tutela”. Gli Stati Uniti, non a caso, sono il paese in cui questa dicotomia sociale è emersa nel modo più marcato.

La sensazione oggi prevalente è che la rivisitazione dei sistemi di tutela del lavoro non sia stata all'altezza delle sfide poste dalle crescenti fluttuazioni del libero mercato. L'alto tasso di disoccupazione, in assenza di ammortizzatori sociali adeguati, ha accresciuto i casi di esclusione e di indigenza. Come sottolinea Acocella (1999: 37) «il passaggio da un sistema di tutela [...] finanziato prevalentemente dal gettito fiscale ad un sistema assicurativo incontra grossi problemi, sia per le basse retribuzioni, che di fatto non consentono ai lavoratori di versare contributi adeguati, sia per la tendenza di molte imprese a sottrarsi all'obbligo contributivo».

La transizione verso nuove modalità di gestione dello stato sociale, più adeguate alle caratteristiche della realtà sociale ed economica contemporanea, sembra essere un percorso ancora lontano dal compimento. La situazione risulta particolarmente difficile per i paesi dell'Europa centro-orientale, aggravati dal problema della transizione dall'economia

²⁴² Conti e Silei (2005: 208) sostengono che «l'approccio prevalente è ancora quello che reputa essenziale la riduzione della spesa sociale e la promozione in campo previdenziale di schemi di tipo privato, in un contesto orientato verso la liberalizzazione del mercato e l'introduzione di misure di flessibilità del lavoro».

²⁴³ Ritter ricorda a tale proposito l'intento della Commissione della Comunità Europea di farsi carico, tramite l'elaborazione nel 1993 del «libro bianco», di compiti come l'aumento della produzione, della concorrenzialità e dell'occupazione. Gli Stati europei mostrano in questo modo di riconoscere l'importanza centrale dello stato sociale per il tema dell'occupazione e dell'intreccio tra politiche sociali e politiche del lavoro. Quelli contenuti nel libro bianco sono tutti provvedimenti tesi a «promuovere la riconversione e la formazione professionale, a circoscrivere la disoccupazione mediante specifici programmi [...] a favorire il lavoro a tempo parziale e ad alleggerire il mercato del lavoro consentendo i prepensionamenti». Allo stesso tempo l'autore riconosce come tali provvedimenti non siano comunque «bastati a provocare cambiamenti di tendenza nel mercato del lavoro» (*Ibidem*).

pianificata e centralizzata a quella di mercato. Qui la riduzione dei compiti statali ha lasciato, nella maggioranza dei casi, dei vuoti di tutela che aspettano ancora di essere colmati.

Anche gli Stati democratico-liberali, pur avendo a che fare con un una realtà meno problematica, hanno ancora molti nodi da sciogliere, che riguardano, soprattutto, la crescente flessibilità, la riorganizzazione della contrattazione collettiva e la capacità di inserimento attivo in un'economia di dimensioni globali. Il problema più urgente sembra proprio quello di fornire una maggiore tutela ai lavoratori, i quali necessitano di un efficace strumento di rappresentanza a livello globale, vista la configurazione ancora nazionale dei sindacati.

Fermi restando i presupposti che giustificano la necessità di una riforma del *welfare* (sicurezza sociale ed equità), l'attenzione va rivolta al ruolo e all'architettura interna che si decide di dare allo stato sociale. Nell'ambito specifico del lavoro Ritter (1999: 2124) identifica due punti fondamentali da prendere in considerazione per una corretta ridefinizione dell'intervento welfaristico: «l'investimento in capitale umano, attraverso l'istruzione o la formazione professionale, e il sussidio all'occupazione dei lavoratori *unskilled*».

Nell'alternativa tra il pagamento di sussidi in denaro, come forma di compensazione ai guadagni perduti, e la creazione di nuove possibilità di impiego, è preferibile che la lotta contro la disoccupazione si orienti verso la seconda strategia. Ciò trova ulteriore giustificazione nel fatto che nelle moderne società pluralistiche liberali «le differenze di *status* vengono tradotte in disuguaglianze economiche» (Dahrendorf 1998, cit. in Ranci 1999: 14), come conseguenza della libera iniziativa individuale. Ciò significa che in un'economia fondata sull'intraprendenza individuale non è pensabile di creare occupazione e garantire un salario equo senza che siano forniti gli strumenti per l'inserimento attivo dei lavoratori nel mercato del lavoro.

Stando così le cose è condivisibile l'idea di Rossi (1997: 41, cit. in Ferrera 1998: 108) secondo la quale «il luogo per eccellenza del *welfare* è il mercato del lavoro». Di fronte alla crescente instabilità di quest'ultimo e all'aumento della disoccupazione, come conseguenza della disgiunzione tra sviluppo e occupazione, il compito dello stato sociale deve passare dalla mera tutela della disoccupazione al sostegno dell'occupabilità tramite «un pacchetto di risorse e titoli che assicurino concrete *chance* di partecipazione ad un riformato mercato del lavoro» (Ferrera 1998: 109). D'altronde, contrariamente all'impostazione liberale, «l'occupabilità non è solo una questione di talento, abilità e motivazione, ma è anche una questione di opportunità di accesso a un posto di lavoro “buono”» (Ivi: 111).

Il problema dell'ingresso nel mondo del lavoro riguarda in particolare le categorie di

lavoratori più deboli: operai non specializzati, giovani senza esperienza, donne. La flessibilizzazione del mercato del lavoro, infatti, si è spesso tradotta in una strategia unilaterale che ha colpito la parte del lavoro dipendente poco qualificato, i lavoratori saltuari e atipici, lasciando intatte le tutele di alcuni settori occupazionali “privilegiati”, ad elevata professionalità, soprattutto nel campo delle libere professioni. Tale dicotomia sociale si è tradotta nel contrasto tra «outsider» e «insider»: i primi sono coloro che «incontrano enormi difficoltà nel varcare le rigide barriere che circondano i settori protetti»; mentre i secondi sono coloro che «godono di forti rendite di posizione» (*Ibidem*).

Come sostiene Ferrera (Ivi: 113), «un contratto di lavoro scritto, efficienti servizi per l’impiego, sostegni alla mobilità e alla formazione» sono i fattori di cui coloro che si trovano «nei gradini più bassi della scala» sociale necessitano per avere «la possibilità di risalire». In un mercato del lavoro sempre più esigente, sofisticato e globalizzato sono proprio la formazione, l’aggiornamento continuo e l’istruzione a risultare essenziali. La lotta contro la disoccupazione, laddove è stata intrapresa, dicono da Conti e Silei (2005: 206), ha mostrato, infatti, uno «spostamento dalle tradizionali tipologie di intervento - per lo più concepite come sussidi da erogare ai lavoratori in caso di perdita del posto di lavoro (ossia gli “ammortizzatori sociali passivi”) - a politiche attive», incentrate sul «workfare», ovvero «sulla tendenza a reinserire i soggetti nel mondo del lavoro, magari fornendo qualifiche e specializzazioni a chi precedentemente non ne disponeva».

Anche se non sempre alle grandi affermazioni di principio sono corrisposte azioni dello stesso livello,²⁴⁴ un caso particolarmente virtuoso nel contesto europeo si è dimostrata la Danimarca, la cui politica attiva degli anni Novanta ha di fatto portato al dimezzamento del tasso di disoccupazione.²⁴⁵

In altri casi il problema della disoccupazione è stato affrontato attraverso tentativi di riduzione dell’orario di lavoro, al fine di redistribuirne il carico tra un numero maggiore di individui (Aznar 1994).

Altrettanto urgente in un mercato del lavoro altamente frammentato e flessibilizzato si presenta la creazione di un efficiente sistema di incontro tra una domanda e un’offerta (modello esemplare a riguardo nel contesto europeo è la Svezia) sempre più articolate e disperse. Sistemi di informazione efficienti e facilitazione dei contatti sono indicati come gli

²⁴⁴ Un problema a riguardo è consistito nell’identificazione dei soggetti che avrebbero dovuto farsi carico del finanziamento dei percorsi formativi e della scelta dei contenuti da impartire, al fine di fornire gli strumenti per reggere al meglio la competizione a livello internazionale.

²⁴⁵ Cfr. Ferrera (1998: 31). C’è chi ha addirittura parlato di «miracolo danese» nella lotta alla disoccupazione (Torfing 1997).

strumenti più idonei di cui i servizi per l'impiego dovrebbero disporre per promuovere l'inserimento dei disoccupati nel mondo del lavoro.

Quanto appena visto consente di sottolineare la complessità e la contraddittorietà del processo di trasformazione dello stato sociale negli ultimi venti anni. In alcuni casi, nota Ferrera (1998: 36), «il riadattamento esterno del vecchio *welfare*» ha prodotto «originali e promettenti innovazioni istituzionali [...] che sono andate a incidere sugli assi portanti dell'edificio, nello sforzo di neutralizzare gli effetti di smottamento originati dalle trasformazioni del contesto demografico, sociale ed economico». In molti altri, invece, la portata del processo di riadattamento non si è mostrato adeguato al livello delle sfide in gioco. Ciò vuol dire che in questi casi, prosegue Ferrera (*Ibidem*), le misure introdotte «potranno forse servire ad attenuare le incongruenze esterne più stridenti [...] ma difficilmente riusciranno a sciogliere i veri nodi strutturali e a dar vita ad un nuovo e rinnovato modello di *welfare*», capace di avviare un'offensiva istituzionale tesa a colmare il divario tra sviluppo e occupazione.

Da un altro punto di vista, più strettamente sociale, la sfida più importante alla base della riorganizzazione della politica sociale consiste nel superamento del dualismo tra la pluralizzazione dei riferimenti identitari e l'identificazione collettiva come base per «l'integrazione e la solidarietà sociale» (Ranci 1999: 13). L'obiettivo è quello di trovare l'adeguata conciliazione tra la crescente autonomia dei soggetti sociali nelle società liberali e pluralistiche della contemporaneità e il mantenimento di un qualche senso di appartenenza sociale. Venuta meno la classe, rimane l'individuo la cui integrazione nel tessuto sociale risulta povera degli strumenti necessari al suo compimento.

Ciò cui oggi assistiamo nelle realtà sociali “postmoderne” è la netta distinzione tra *status* civico e *status* economico dell'individuo. Il principio della cittadinanza, pur creando un contesto di uguaglianza “formale” garantito a tutti i cittadini, viene progressivamente distinto dalla sfera dei rapporti economici, resa quest'ultima sempre più autonoma. Finché la crescita economica si era mantenuta costante, il principio di cittadinanza era riuscito ad esercitare un'importante funzione d'integrazione sociale, basata sull'aspettativa di un benessere materiale generalizzato, piuttosto che su un consenso di tipo normativo facente capo a qualche istituzione. La crisi economica e il conseguente blocco della crescita hanno dato vita ad una situazione in cui «la cittadinanza - dice Ranci (1999: 13) - rischia di apparire come un involucro formale sempre più labile di fronte al persistere delle disuguaglianze economiche e all'emergere di identità non facilmente integrabili, allargando ulteriormente l'accesso ai diritti civili, politici e sociali». Il principio di cittadinanza, quindi, «perde la sua capacità propulsiva

e si trasforma progressivamente in uno *status* privilegiato che crea nuove forme di esclusione sociale e politica» (*Ibidem*). La mutua assistenza tra i membri della società perde progressivamente i caratteri della solidarietà libera e diventa mediazione tra interessi particolari, dietro la quale si celano forme più o meno latenti di intolleranza e indifferenza sociale.

Il problema della cittadinanza assume quindi una posizione centrale nel dibattito odierno. Nonostante le differenti letture che ne sono state date - pensiamo in particolare alla contrapposizione tra liberali e comunitaristi - il punto di partenza della riflessione è comune e riguarda il riconoscimento dell'inasprimento della separazione tra solidarietà pubblica e solidarietà privata, una volta che sono venute meno le condizioni che consentivano il «compromesso della cittadinanza moderna» (*Ivi*: 17).

Quanto visto fino ad ora dimostra che il processo di ristrutturazione del *welfare* nei paesi più avanzati è ancora in corso. Occorre però sottolineare, in linea con Conti e Silei (2005: 213), che dopo la lotta al *welfare* degli anni Ottanta, promossa dalle forze neoliberali e conservatrici della destra radicale, «nella seconda metà degli anni Novanta le forze dell'area socialdemocratica e riformista hanno riacquisito un certo peso nell'arena internazionale e una nuova capacità di proposizione sul terreno ideale e politico».

Dalla constatazione della crisi dello stato sociale e, con essa, dell'illusione di una sua crescita illimitata, come presupposto per un possibile sfaldamento delle basi della coesione sociale, la riflessione della sinistra sulla politica welfarista del XXI secolo ha manifestato un certo interesse verso un nuovo territorio d'indagine: quello del "terzo settore". Fenomeno ancora marginale negli anni Ottanta, ha assunto sempre maggiore consistenza negli anni successivi. Anthony Giddens (1998) è stato il principale promotore di questo nuovo progetto sociale, da lui definito «terza via». Nella formulazione originale esso veniva concepito come realizzazione «di un nuovo ciclo di riforme, che si configurassero come alternative alle politiche del liberismo assoluto, ma che non cadessero in un ritorno al dirigismo statale degli anni Sessanta e Settanta» (Conti, Silei 1995: 213). Si tratta di un campo d'intermediazione tra il mercato e lo Stato, in grado di rispondere a determinate domande sociali, che altrimenti non potrebbero essere soddisfatte dall'azione univoca né dell'uno, né dell'altro.

L'idea alla base delle riflessioni sul terzo settore è che le organizzazioni volontarie che lo costituiscono rappresentino un nuovo modo di interazione sociale, che apre nuove prospettive per le politiche pubbliche del *welfare*: il cosiddetto "*welfare mix*". Questo si presenta come un'alternativa al *welfare* tradizionale - ormai schiacciato dal peso del processo di irreversibile

erosione dei sistemi d'integrazione della società - e come espressione di un processo di riorganizzazione del rapporto cittadini-Stato centrato sullo «sviluppo di politiche di *welfare* sempre più differenziato e pluralistico» (Ranci 1999: 28).

Alla base di tutto ciò c'è il ripensamento critico di un aspetto sociale particolarmente importante: il legame tra i vari sistemi di solidarietà e la produzione di servizi. Il presupposto da cui partire è quello per cui «la coesione sociale non può essere garantita - come nel modello precedente - dall'alto, dall'azione dello Stato o appellandosi alla tradizione», ma organizzando le proprie vite «in modo più attivo, [accettando] le responsabilità - o senso del dovere reciproco - delle conseguenze di ciò che facciamo e degli stili di vita che adottiamo» (Giddens 1998: 49). Le organizzazioni del terzo settore vengono viste da Giddens (*Ibidem*) come opportunità per «coniugare nella loro azione una forte spinta aggregativa con la capacità di offrire un servizio di pubblica utilità», svolgendo «un ruolo fondamentale di intermediazione tra l'intervento pubblico e i *network* informali intorno a cui si strutturano i meccanismi della riproduzione sociale» (Giddens 1998: 49). Le organizzazioni no-profit si presentano funzionali, vista la loro struttura interna e l'insieme di ordinamenti giuridici e fiscali su cui si basano, al perseguimento di determinati obiettivi sociali, altrimenti non realizzabili nel contesto globale del «*runaway world*» (Giddens 1999).

Anche in questo caso, però, le varie esperienze di *workfare* sono andate poco oltre le mere enunciazioni teoriche. Il processo di ristrutturazione sembra essersi tradotto in un caos organizzativo che stenta a trovare una soluzione. L'indubbia necessità di limitare le spese, spesso eccessive, e di ridurre gli sprechi ha trovato difficoltà a conciliarsi con un rinnovato, ma efficiente, sistema di protezione sociale.

Concludiamo con le parole di Conti e Silei (2005: 214), nella quali sono riassunte le finalità e le aspettative che ancora concernono lo stato sociale dei nostri giorni:

«Nato come strumento per la regolazione delle trasformazioni prodotte dal sistema di produzione industriale, lo stato sociale ha mirato a perseguire il benessere (*welfare*) dei cittadini ed è stato un importante strumento di carattere redistributivo, di equità e di giustizia. La classe dirigente dei paesi occidentali, dove lo stato sociale è nato e ha conosciuto il suo sviluppo, è dunque chiamata a trovare le soluzioni adeguate affinché il *welfare* del futuro possa continuare a ispirarsi a questi valori di fondo» (2005: 214).

Nuove forme di vita: il lavoratore autonomo di seconda generazione.

Con la crisi del fordismo abbiamo assistito al passaggio dalla figura dell'“operaio-macchina”,

o “operaio-massa”, a quella del “lavoratore flessibile”, con le caratteristiche prima analizzate. In contemporanea si è avuta la ridefinizione della natura del lavoro secondo due direttrici fondamentali: l’accentuazione delle caratteristiche linguistiche e comunicativo-relazionali e la crescente centralità dell’autonomizzazione. A partire dall’ultimo decennio dello scorso secolo, infatti, si è osservata la progressiva sparizione del lavoro nella forma salariata e dipendente,²⁴⁶ a favore del modello di lavoro neo-indipendente e autonomo. Da questo momento in poi l’autonomizzazione del lavoratore è diventata fattore strategico per l’adeguamento della produzione agli elevati standard di dinamicità e flessibilità richiesti dal mercato.

Quando si parla di «lavoratore autonomo di seconda generazione» - figura «socialtipica» (Bologna, Fumagalli 1997: 13) della contemporaneità - siamo per certi aspetti già oltre la figura del lavoratore flessibile postfordista. Nel percorso a tappe, fin qui delineato, l’estensione del lavoro autonomo apre uno scenario in parte nuovo rispetto allo stesso postfordismo.

Al lavoratore autonomo di oggi - molto diffuso soprattutto nel settore dei servizi - non è ancora riconosciuto uno *status* professionale preciso: esso rappresenta una sorta di “ibrido” nel mercato del lavoro, a metà strada tra i liberi professionisti *tout court* e i tradizionali lavoratori dipendenti. Autonomia e subordinazione, termini concettualmente opposti tra di loro, trovano in questa nuova figura una propria sintesi. Nel lavoro autonomo, sostengono Bologna e Fumagalli (*Ivi*: 14), si realizza «l’interazione paradossale tra la solitudine nell’assunzione di rischio e la socialità produttiva nelle reti di scambio e produzione».

Elemento essenziale per la comprensione di questa tipologia di lavoratore è il contenuto del suo lavoro, in cui viene meno qualsiasi forma di prescrittività. La standardizzazione e progettualità di lunga durata del fordismo perdono definitivamente terreno a vantaggio di un continuo rinnovamento delle conoscenze e delle tecniche di lavoro. Quest’ultimo ha sempre più a che fare con lo sviluppo di abilità specificatamente relazionali e comunicative. Perché il lavoro risulti ben svolto occorre, quindi, che il soggetto acquisisca un’elevata autonomia di “valutazione”. L’assenza di uno spazio tecnico-organizzativo predefinito comporta l’assunzione di responsabilità progettuali di breve durata, tramite un riadattamento continuo delle conoscenze esperienziali individuali (acquisite prevalentemente sul luogo di lavoro) alle richieste sempre mutevoli del mercato.

Prerequisiti essenziali per trovare un impiego o migliorare la propria posizione sul mercato

²⁴⁶ Il nuovo rapporto tra capitale e lavoro in vista della crescente de-salarizzazione viene indicato come il fenomeno del *dejobbing*.

diventano il continuo aggiornamento, l'incremento costante delle proprie abilità e la capacità di intessere relazioni amicali che, spesso opportunistiche e superficiali, possono rivelarsi assai utili. Come già abbiamo visto parlando del postfordismo, oggi più che mai, nel contesto della concorrenza globale, diventa essenziale saper "vendere" se stessi, essere coscienti del proprio valore e abili nel presentarsi nel modo adeguato e convincente in ogni situazione.

La terziarizzazione, l'esternalizzazione, la flessibilità, portando alle estreme conseguenze un processo già iniziato con il postfordismo (ricerca della qualità e diversificazione come fattori di successo sul piano della concorrenza globale, dopo la crisi della massificazione e standardizzazione fordista), hanno comportato la messa sul mercato di facoltà fino ad allora estranee al contesto produttivo. L'efficienza lavorativa si stacca dai meri *skills* tecnico-professionali, collegandosi in modo sempre più diretto alle abilità socializzanti e relazionali dell'individuo, alla creatività, al dinamismo e all'attitudine all'"imprenditorializzazione" del lavoro, in un contesto in cui il lavoratore è lasciato sempre più solo a se stesso. Sono due in particolare le caratteristiche richieste al nuovo modello di lavoratore: la flessibilità emotivo-cognitiva e la capacità di innovazione, le quali «evidenziano la diffusività della retorica del lavoro come discrezionalità e autonomia individuale» (Cerri 2002). Tutto ciò finisce per configurarsi, sostengono Bologna e Fumagalli (1997: 15), come «un *plus* di lavoro non riconosciuto», «invisibile», tuttavia essenziale per il successo dell'azienda.

Dal punto di vista dell'organizzazione aziendale l'aumentata responsabilizzazione individuale accentua la crisi delle forme di comando centralizzato a vantaggio di una maggiore dispersione del controllo.

Allo stesso modo, dal punto di vista della gestione dei rapporti di lavoro, l'accento posto sull'imprenditorializzazione del lavoro comporta lo sviluppo di processi di «de-contrattualizzazione» e di «de-salarizzazione» (Cerri 2002), i quali mostrano come le modalità di impiego e di contrattazione cambino in linea con l'esaltazione della figura del lavoratore autonomo e indipendente. Il paradigma dell'accumulazione flessibile, spiegano Bologna e Fumagalli (*Ivi*: 153), produce «un effetto disgregante e rompe tutte le uniformità sia economiche sia sociali create dalla rigidità fordista», fino alla comparsa, nella realtà attuale, di forme estreme di individualismo, nelle quali l'individuo diventa l'unico parametro di valutazione della performance economica e dei saperi in essa impiegati.

Dal punto di vista della tutela del lavoro si assiste alla crescente diffusione di forme di contrattazione su base individuale, stipulate tra il singolo individuo e l'azienda, nelle quali viene meno il riferimento a criteri e norme di tutela comuni ai diversi lavoratori, comportando

anche un forte depotenziamento del ruolo di mediazione dei sindacati. Come sottolinea Fumagalli (Bologna, Fumagalli 1997: 149) «il prevalere della contrattazione individuale ha di fatto assimilato il lavoro dipendente al lavoro autonomo», portando alla formazione di una vera e propria «zona grigia» nel mondo del lavoro, nella quale l'identità professionale delle nuove «forme di vita» attende ancora una compiuta definizione.

Il lavoratore autonomo di seconda generazione racchiude, quindi, al suo interno due nature distinte: quella del lavoratore dipendente al servizio dell'azienda, e quella del lavoratore autonomo con mansioni di forte responsabilità.

Laddove coesistono ancora nella stessa azienda sia lavoratori autonomi, che lavoratori dipendenti si genera una situazione potenzialmente conflittuale: da una parte, i lavoratori dipendenti accusano quelli autonomi di avere determinato un abbassamento del livello generale di tutela del lavoro, soprattutto in termini di contrattazione e remunerazione; dall'altra i lavoratori autonomi si sentono frustrati nelle proprie aspettative perché, pur non essendo lavoratori dipendenti *totut court* e aspirando a incarichi di dirigenza e controllo, nei fatti svolgono un lavoro assimilabile, per molti aspetti, a quello di qualsiasi altro dipendente, con l'aggiunta di maggiori oneri, fiscali e sociali, e di una condizione contrattuale che non dà sicurezze, né garanzie di alcun tipo.

Tale situazione emerge con particolare evidenza nelle cosiddette imprese cooperative, le quali rappresentano una nuova modalità di gestione del lavoro in cui il coinvolgimento e la responsabilizzazione del “socio-lavoratore” diventano i pilastri dell'efficienza produttiva. La diffusione delle imprese cooperative può essere interpretata come il punto d'arrivo del lavoro “in *team*” postfordista,²⁴⁷ nelle quali trovano ulteriore risalto fattori come la de-verticalizzazione, il coinvolgimento attivo e la partecipazione agli utili.

Per quanto riguarda la loro origine, le cooperative possono essere considerate il risultato dei processi di *outsourcing*, esternalizzazione e precarizzazione del lavoro, già emersi parlando del postfordismo. Per dirla con Bologna e Fumagalli (*Ivi*: 147), le cooperative derivano dall'«estromissione dalle grandi aziende di segmenti di produzione e/o gestione, le cui attività sono poi reintrodotte in veste di appalti di beni e servizi, mediante contratti pressoché continuativi con imprese, microimprese e cooperative». Quest'ultime rappresentano, quindi, uno strumento strategico nelle mani delle grandi aziende per vedersi garantite prestazioni a costo ridotto, ma con manodopera altamente efficiente, preparata e produttiva. Di

²⁴⁷ Nel capitolo sul postfordismo avevamo definito i *team* di lavoro come contesti di interazione e di scambio di conoscenze, particolarmente adatti per rispondere con prontezza alle richieste di un mercato in costante oscillazione e per ampliare le capacità di *problem solving* dei dipendenti (cfr. *supra*: 152-153).

conseguenza, i lavoratori delle cooperative, pur essendo investiti di elevati carichi di responsabilità, devono raggiungere obiettivi provenienti dall'esterno e, quindi, sono sottoposti ad obblighi analoghi a quelli dei lavoratori subordinati.

In questo contesto di crescente individualizzazione del lavoro e progressiva scomposizione delle imprese, Bologna e Fumagalli si soffermano ad analizzare nello specifico il caso italiano, individuando tre fasi principali di trasformazione.

La prima, che attraversa tutti gli anni Settanta, è caratterizzata dal decentramento produttivo, come prima risposta alla crescente flessibilità richiesta dai mercati, e dalla scoperta del ruolo strategico delle piccole imprese.

La seconda fase, che va dal 1979 al 1985, si distingue per la definitiva rottura con il precedente modello fordista. Inizia un processo di ristrutturazione tecnologica che consente il passaggio dalla grande fabbrica fordista alla fabbrica "snella". Il rapporto tra la grande azienda e la piccola impresa muta: quest'ultima, abbandonato il ruolo "complementare" assunto fino ad ora, diventa un sistema produttivo strategicamente alternativo.²⁴⁸ Ciò diventa particolarmente evidente nel "triangolo industriale del nord-est", ma anche in molte altre realtà italiane che rievocano il concetto marshalliano del "distretto industriale". La piccola impresa si configura in questi casi come un'unità produttiva profondamente dinamica e flessibile, il cui successo è determinato dalla sua straordinaria capacità di inserimento nel territorio, tramite la creazione di una fitta trama di relazioni con i soggetti economici che la circondano.

La fortuna della piccola impresa inizia però a presentare le prime crepe già alla fine degli anni Ottanta. Si entra allora nella terza fase in cui il processo di flessibilizzazione viene esteso in modo massiccio anche alla grande impresa, la quale inizia a fare pieno uso delle opportunità offerte dalle nuove tecnologie. Di fronte a questi cambiamenti, nella competizione tra piccola e grande impresa, è la prima ad uscirne svantaggiata. Mentre a quest'ultima vengono demandati settori specifici del processo produttivo, è la grande impresa ad assumere la gestione egemonica della rete logistica di produzione - definendone tempi e finalità - e ad acquisire un forte potere sul mercato. Nella seconda metà degli anni Ottanta ha così inizio in Italia «un processo di trasformazione dei distretti industriali che li porta a modificarsi spesso in strutture di mercato di tipo oligopolistico, caratterizzate da relazioni tra imprese non più orizzontali, ma sempre più verticali e gerarchiche» (*Ivi*: 142). Emerge a questo punto una tendenza opposta a quella affermata all'origine del postfordismo: l'eccessiva

²⁴⁸ La letteratura sulla piccola impresa italiana è molto vasta. Per tutti rimando a Bagnasco (1977).

frammentazione, cui si è giunti in seguito alla rottura con la rigidità del modello fordista, rende alla fine necessaria una nuova forma di ricomposizione. La proliferazione incontrollata di piccole aziende porta all'esigenza di istituire di nuovi rapporti di dipendenza tra piccole imprese, con compiti di subfornitura, e impresa madre. Non si tratta naturalmente di un ritorno alla rigidità delle strutture gerarchiche fordiste. Gli elementi specifici del postfordismo - flessibilità, dinamicità, specializzazione - vengono mantenuti, solo che la loro direzione e il loro coordinamento tornano ad essere concentrati nelle mani di poche imprese con una forte leadership.

Il caso italiano preso in esame da Bologna e Fumagalli permette di mettere in evidenza tutta una serie di trasformazioni che, con le dovute differenze, possono essere riscontrate anche nelle altre realtà industriali europee. La tendenza generale è quella a un generale inasprimento della condizione contraddittoria del lavoratore autonomo di ultima generazione, nel quale trovano una sintesi le opposte coppie concettuali di autonomia/dipendenza, libertà/coercizione, vita/lavoro, indipendenza/assenza di tutela. D'altronde, le trasformazioni della struttura produttiva e dei rapporti tra piccola e grande impresa vanno di pari passo, sempre secondo Bologna e Fumagalli (*Ivi*: 143), proprio con «la scomposizione delle soggettività del lavoro», come conseguenza della maggiore flessibilità nel mercato del lavoro, del passaggio dalle tecnologie meccaniche alle tecnologie digitali ed informatiche, della comparsa di nuove forme contrattuali e nuove figure professionali. «Alla rottura dell'omogeneità dell'operaio massa- secondo i due autori (*Ibidem*) - [...] segue la perdita di centralità del lavoro dipendente a tempo indeterminato e la sua scomposizione in una serie di attività indipendenti, prestazioni d'opera e forme di lavoro atipiche, subordinate, non autonome e eterodirette. [...] Si tratta di soci di cooperative, artigiani con contratto di apprendistato, detentori di partita Iva e collaboratori continuativi e occasionali».

Nella realtà economica di fine secolo viene anche a determinarsi un rapporto complesso tra capitale (sempre più globalizzato grazie ai progressi dell'informazionalismo e al potere decentralizzante delle reti) e lavoro (sempre più frammentato, disperso e disaggregato, nonostante l'ideologia del lavoro di squadra). Particolarmente problematico diventa il coordinamento tra le complesse reti d'interazione globale e la crescente individualizzazione del lavoro. In questo contesto capitale e lavoro «esistono l'uno per l'altro, ma non si rapportano l'uno all'altro» (Castells 1996: 542). Essi tendono, infatti, a riferirsi a tempi e spazi diversi: ciò è evidente nel fatto che «nelle condizioni della società in rete il capitale si

coordina globalmente,²⁴⁹ [mentre] il lavoro si individualizza» (*Ibidem*).

Con la crisi della figura tradizionale del “salariato”, con posto fisso e stipendio garantito, entra in crisi anche il sistema dei diritti che lo caratterizzava. La questione diventa, allo stesso tempo, anche politica e morale. Per tutto l’Ottocento e gran parte del Novecento «alla forma salario era sempre [stata] associata la forma di garanzia della sopravvivenza della forza lavoro» (Bologna, Fumagalli 1997: 24). Il salario rappresentava la responsabilità che il datore di lavoro si assumeva nei confronti della sussistenza dei propri dipendenti. Con lo sviluppo dello stato sociale, inoltre, al salario “diretto” si era aggiunto il salario “indiretto”, attraverso il quale lo Stato si impegnava a garantire ai propri cittadini, in situazioni di particolare difficoltà, il necessario supporto al reddito.

Nel momento in cui, con la diffusione del lavoro autonomo, lo stipendio - come presupposto per la sopravvivenza e per ogni progetto di vita individuale - viene reso flessibile, perché non più collegato al calcolo oggettivo dei tempi di lavoro ma al risultato, i datori di lavoro e lo Stato vengono svincolati dall’obbligo di provvedere alla sussistenza dei lavoratori-cittadini. La riproduzione della forza lavoro non viene più considerata un problema costitutivo «dei rapporti contrattuali tra datore di lavoro e lavoratore e dei rapporti di cittadinanza, tra lavoratore e Stato» (*Ivi*: 24), ma una questione privata in cui «al principio fondamentale di garanzia della sussistenza si sostituisce la condizione di fatto del rischio esistenziale» (Marazzi 1994: 43).

La dipendenza dello stipendio dal risultato determina, inoltre, la tendenza ad una forte intensificazione della giornata lavorativa, fino a forme di vero e proprio autosfruttamento (cfr. *supra*: 155). La «servilizzazione» del lavoro (cfr. *supra*: 195), di cui si torna a parlare oggi, fa riferimento alla soppressione di molti diritti sociali che si ritenevano ormai acquisiti.

Marazzi (1994; 2001), approfondendo la questione, riconduce parte di questo processo di “personalizzazione” dell’asservimento all’ingresso della mediazione linguistico-comunicativa nel processo produttivo. L’utilizzo a scopi produttivi delle facoltà comuni a tutti gli uomini, come la comunicazione e il linguaggio, determinerebbe, a suo avviso, la nascita di forme di gerarchizzazione e dipendenza nel lavoro sempre più personali: «da una parte si vuole *con-dividere*, e il lavoro comunicativo permette proprio questo, ma dall’altra si vuole *ri-dividere*, gerarchizzare, segmentare e privatizzare quella risorsa *pubblica*, perché a tutti comune, che è l’agire comunicativo» (Marazzi 1994: 43).

²⁴⁹ Prosegue Castells (*Ibidem*): «la vita del capitale globale dipende sempre più dal lavoro generico accumulato, mobilitato da piccoli *brain-trusts* che abitano i palazzi virtuali delle reti globali».

L'entrata della comunicazione nel processo produttivo, con la conseguente caduta della tradizionale distinzione tra agire strumentale e agire comunicativo, solleva anche un altro problema: la modalità della rappresentanza. Mentre nell'industria fordista le scelte politiche, fondate sulla mediazione discorsiva, avvenivano in un preciso spazio dedicato alla discussione tra l'azienda e gli organi di rappresentanza degli operai (secondo la forma tipicamente partitica degli interessi di categoria), la successiva sovrapposizione che si viene a creare tra agire strumentale e agire collettivo mette in discussione «la forma politica della democrazia ereditata dal fordismo» (*Ivi*: 32).²⁵⁰ Si giunge alla situazione in cui, mancando un livello di mediazione sovraindividuale, ognuno «si rappresenta da sé», senza possibilità di conciliazione con gli interessi degli altri. Venuta meno la fabbrica come spazio dell'agire collettivo «i lavoratori autonomi - sostengono Fumagalli e Bologna (1997: 38) - non sembrano avere un luogo socio-tecnico in grado di contenere [tale] agire».

Si arriva addirittura a parlare di crisi del sistema della democrazia postmoderna, come conseguenza del fatto che all'apertura dei mercati sembra essere corrisposto un restringimento degli spazi per la partecipazione e discussione pubblica, per l'incontro/scontro di interessi collettivi e per la contrattazione tra le diverse parti sociali. La mancanza di riferimenti stabili (valori, principi, norme) in grado di fare da collante alle scelte collettive è vista all'origine di quella che Marazzi (1994: 59) definisce una profonda «crisi di senso», intesa come mancanza di un «“ordine simbolico” capace di strutturare e di unificare i frammenti sparsi delle nostre esistenze».

La pluralizzazione delle figure, di contro all'omogeneità e unicità della soggettività operaia fordista, e il coinvolgimento totale dell'individuo nel processo dell'accumulazione flessibile rendono l'esigenza di ricomposizione sociale una sfida ancora aperta. Il coinvolgimento nel processo produttivo di aspetti non riconducibili alle sole condizioni di lavoro rende difficile lo scardinamento delle nuove forme di sfruttamento e subordinazione, più subdole e latenti, ma anche più pervasive rispetto al precedente paradigma fordista.

I lavoratori autonomi di seconda generazione, dice Chesnais (2006: 126), rappresentano una profonda contraddizione del mondo del lavoro contemporaneo, divisi tra l'illusione «di poter

²⁵⁰ Prosegue Marazzi (*Ibidem*): «La sovrapposizione tra agire strumentale e agire comunicativo, la coincidenza di produzione e comunicazione, rende infatti complesso il passaggio istituzionale dagli interessi individuali agli interessi collettivi». Marazzi cita un personaggio nostrano, Berlusconi, come esempio del fatto che «l'imprenditore, proprio *in quanto tale*, si fa politico, soggetto di governo, saltando la separazione tipica della democrazia rappresentativa tra sfera economica e sfera politica. La sua paradossale “affidabilità”, la sua “investitura” gli deriva dal suo essere contemporaneamente soggetto dell'agire strumentale e dell'agire comunicativo» (*Ibidem*).

liberamente vendere le loro competenze sotto forma di prestazioni e di servizi indipendenti» e la loro reale condizione di «dipendenza diretta nei confronti dei grandi gruppi industriali e finanziari». Ha ragione allora Veltz (2000: 202-203) quando afferma che il problema più difficile che ci troviamo oggi ad affrontare riguarda «la contraddizione di fondo che subordina i processi che si basano sulla mobilitazione soggettiva delle persone, alla logica fredda dei mercati, reali e finanziari». Solo il superamento di questa *empasse* consentirà di dare al lavoro un nuovo futuro e nuove garanzie.

La nuova fase postindustriale: lo sviluppo del settore terziario

Connesso sia alla crisi del paradigma industriale, sia allo sviluppo delle nuove tecnologie informatiche, il settore terziario vive una stagione di grande espansione a partire dall'ultimo decennio dello scorso secolo.

Forme economico-sociali basate sui servizi non sono una novità assoluta. Esse erano presenti già nel contesto economico pre-industriale, anche se il loro progressivo ampliamento è avvenuto con l'affermazione del capitalismo industriale. Il XX secolo, con le sue trasformazioni in ambito produttivo e l'espansione dei mercati, ha sicuramente accelerato questa espansione, fino a fare dei servizi il terreno essenziale per l'affermazione del sistema economico odierno.

Si è trattato di uno sviluppo progressivo e costante, in cui aspetti propri del capitalismo delle origini sono in qualche modo confluiti nella fisionomia che il settore terziario ha assunto nel XX secolo, restituendocene un'immagine estremamente complessa ed eterogenea. Il terziario è lo spazio su cui si intersecano, in modo originale, problematiche e interessi di vecchia data: l'intreccio tra relazioni di potere e funzioni di controllo sociale; l'insanabile distinzione tra lavoro materiale e lavoro immateriale, che si traduce in distinzioni gerarchiche tra le diverse mansioni; la presenza di dualismi sociali in tema di diritti e tutele.

È soprattutto a partire dal secondo dopoguerra che, dal punto di vista teorico, si è assistito ad una straordinaria crescita di interesse per la questione del terziario. Le riflessioni sul tema vedono la contrapposizione tra due distinti filoni interpretativi: quello "postindustriale" e quello "neoindustriale". Il primo tende a sottolineare il carattere "ineluttabile" della terziarizzazione dell'economia,²⁵¹ considerata come «uno stadio di sviluppo superiore delle

²⁵¹ In questo caso è d'obbligo il riferimento alla "legge di Engels", nella quale veniva postulata una connessione lineare tra sviluppo del reddito e dei servizi. Con ciò si intendeva dire che, parallelamente alla crescita del reddito, la domanda dei consumatori si sposta dai beni primari, ai beni secondari, fino ai beni superiori (i servizi). In questo modo la crescita economica veniva interpretata come causa di una progressiva

società avanzate» che «si sono ora avviate verso lo stadio “postindustriale”, dominato dai servizi» (Martinelli, Gadrey 1992: 11).²⁵² Il secondo, invece, interpreta il ruolo economico dei servizi come funzione specifica ma subordinata al settore industriale, considerato il motore principale del sistema produttivo.²⁵³

Entrambe le prospettive, però, permettono di individuare quelli che sono i principali fattori di sviluppo del terziario. Da una parte il filone postindustriale ci consente di interpretare la domanda crescente dei servizi come conseguenza necessaria dello sviluppo economico postbellico. Dai servizi che accompagnarono le rivoluzioni industriali del XIX e inizio XX secolo (acqua, gas, trasporti, elettricità, etc.), si passa ai servizi “collettivi” connessi all’espansione del consumo di massa (servizi ancora legati alla produzione di beni tangibili), fino ad arrivare all’autonomizzazione del settore terziario, con «lo sviluppo di servizi “personali”, legati al tempo libero alla cultura, allo spettacolo, [e] la diffusione di servizi a carattere collettivo, di benessere e formazione: salute, istruzione, ambiente, amministrazione pubblica» (*Ivi*: 15). A ciò si aggiunge la trasformazione della stessa natura delle attività professionali, basate sempre più sui rapporti interpersonali, quindi sullo scambio di informazioni e conoscenze.

Dall’altra parte i sostenitori del filone neoindustriale ci fanno vedere lo sviluppo del terziario come conseguenza della crescente incapacità del settore industriale di creare sufficienti sbocchi occupazionali. La concezione residuale dei servizi rispetto al settore industriale è quindi riferita, in questo caso, alla loro funzione centrale nel mercato del lavoro: il terziario emerge come settore “spugna”, che assorbe il grande numero di lavoratori espulsi dalla grande industria.²⁵⁴

A partire dagli anni Settanta la rigida contrapposizione, emersa fino ad ora, tra industria e terziario tende ad essere superata. Si afferma un nuovo approccio che, a metà strada tra i due filoni appena accennati, interpreta lo sviluppo dei servizi come conseguenza della crescente «complessificazione» della struttura organizzativa del sistema produttivo, legata sia al «“come” si produce (complessità organizzativa), sia a «quello che si produce» (diversificazione-differenziazione dei prodotti)» (*Ivi*: 25). Detto in altri termini, ciò significa che «per portare i prodotti sul mercato si crea, quindi, una crescente complementarità tra beni e servizi». In particolare quest’ultimi diventano «tanto più necessari - sostengono Martinelli e

terziarizzazione della domanda finale.

²⁵² Tra le opere principali del filone postindustriale si veda Clark (1940); Rostow (1960); Bell (1973).

²⁵³ Tra le opere principali del filone neoindustriale si veda Baumol (1967); Bacon, Eltis (1978); Aglietta (1976); Attali (1981); Delmas (1991); Dertouzos, Lester, Solow (1989).

²⁵⁴ Per un approfondimento rimando alla bibliografia contenuta in Martinelli, Gadrey (1992: 22-24).

Gadrey (*Ibidem*) - quanto più aumentano la diversificazione dei prodotti e il tasso di innovazione». Ciò emerge con evidenza soprattutto negli ultimi decenni dello scorso secolo, allorché risulta chiaro che lo sviluppo dei servizi, «oltre che una conseguenza, è anche un “vettore” delle trasformazioni del sistema produttivo» (*Ivi*: 26), quest’ultimo caratterizzato dall’interattività e dalla centralità delle conoscenze e dell’innovazione scientifica.

Il forte impatto dello sviluppo tecnologico e informatico, oltre che nella ridefinizione dei modi di lavorare e dell’organizzazione interna delle imprese, ha avuto effetti sul rapporto tra la domanda e l’offerta. In quest’ultimo caso è stato possibile, dal lato della domanda, soddisfare una crescente richiesta di beni non connessi al mero soddisfacimento dei bisogni primari, dal lato dell’offerta, garantire una maggiore differenziazione dei prodotti e fornire servizi sempre nuovi e rispondenti ai diversi bisogni dei consumatori.

Lo sviluppo del terziario può essere considerato l’altra faccia dell’affermazione del capitalismo cognitivo. Ciò viene confermato dal fatto che i servizi ad alto contenuto di conoscenza assumono un importante valore strategico sul piano della competitività tra le imprese. Le aziende, ai loro vertici, hanno sempre più bisogno di figure professionali altamente specializzate, con mansioni ad elevato contenuto innovativo, scientifico e decisionale. In questo modo la distinzione tradizionale tra lavoro “produttivo” (che produce beni tangibili e aggiunge valore alla materia su cui lavora) e lavoro “improduttivo” (quello appunto dei servizi, che si esaurisce nel momento in cui viene compiuto) viene progressivamente superata. Il cambiamento di prospettiva consente allora di rivalutare i servizi come attività economicamente rilevanti e generatrici di forme di scambio.

La crescita dei servizi legati alla produzione ha un legame diretto, a sua volta, con il generale processo di ristrutturazione - sia tecnologica che organizzativa - successivo alla crisi del modello fordista, già ampiamente affrontato. Sono in particolare gli sviluppi delle tecnologie informatiche a dare vita ad un insieme di servizi completamente nuovi - programmazione, servizi di elaborazione dati, etc. - che facilitano la gestione da parte delle aziende della crescente complessità organizzativa postfordista.

Un ruolo importante nella richiesta di efficienti servizi di trasporto, comunicazione, consulenza e, in generale, di servizi legati a transazioni internazionali di ogni tipo - finanziarie, legali, assicurative, etc. - viene giocato anche dalla globalizzazione dei mercati e dal sistema di concorrenza globale. In molti casi sono le stesse dimensioni delle imprese multinazionali a rendere necessaria la disponibilità di strutture dinamiche di coordinamento tra uffici o dipartimenti con funzioni specifiche, che vanno dal reperimento e sviluppo delle

risorse, alla promozione della ricerca e innovazione, al controllo della produzione, alla commercializzazione e promozione del prodotto.²⁵⁵

Il XX secolo risulta allora caratterizzato sia dallo sviluppo delle attività di servizio già presenti, sia dalla comparsa di nuove: dal servizio tradizionale, basato su relazioni personalizzate e su basi tecniche molto rudimentali, si passa negli anni '60-'70 alla produzione di massa standardizzata degli stessi servizi, per poi assistere negli anni '80 all'affermazione della funzione "commerciale" dei servizi (si pensi allo sviluppo del marketing), sempre più attenti a soddisfare le crescenti e variegate richieste della clientela, fino alla comparsa, negli anni '90, di servizi "ad alto valore aggiunto". Ciò significa (in linea, in questo caso, con la prospettiva postindustriale) che la diversificazione dell'offerta di servizi, sempre più personalizzati, porta all'affermazione del terziario come settore autonomo, con una posizione centrale nell'economia "di scopo" globale, il quale va a sommarsi alla grande quantità di attività di servizio subordinate alle imprese, anch'esse sempre più sofisticate, innovative e personalizzate.

L'estensione dei servizi si realizza, dunque, su due piani: quello interno alle aziende (si parla di "divisione tecnica" del lavoro), dove sono presenti settori con specifiche funzioni di servizio; e quello esterno ad esse (si parla di "divisione sociale" del lavoro), dove si ha la nascita di imprese autonome di servizio.

Nonostante venga registrato un calo dell'occupazione industriale dopo la crisi degli anni Settanta, la terziarizzazione non è comunque assimilabile ad un processo di deindustrializzazione *tout court*. Si assiste semmai alla nascita di un territorio di crescente integrazione industria-servizi affiancato dalla presenza di interi settori del terziario che hanno raggiunto la totale autonomia.

Lo sviluppo straordinario registrato nel settore dei "servizi alla persona" è riconducibile sia all'accresciuto benessere e al più elevato tenore di vita generalizzato (soprattutto per quanto riguarda i servizi legati al benessere, al tempo libero, al turismo, etc.), sia a motivi di carattere "demografico" e "biologico", legati all'aumento della durata media della vita (in particolare i servizi di cura e di assistenza alla persona).

Per quanto riguarda la definizione delle caratteristiche distintive delle attività di servizio gli studiosi non hanno ancora trovato un accordo definitivo. La definizione tradizionale le descrive così: attività immateriali, quindi, non trasportabili né immagazzinabili; non durevoli,

²⁵⁵ Martinelli e Gadrey (199: 92) parlano a tale proposito di «rivoluzione manageriale». Si veda anche Chandler (1990).

in quanto si esauriscono nel momento stesso in cui il servizio viene erogato; basate sulla simultaneità tra produzione e consumo; infine, fortemente personalizzate, visto il coinvolgimento esclusivo del soggetto che le svolge.

Questa visione è stata però sottoposta a numerose critiche e rimaneggiamenti. In primo luogo si è notato che non tutte le attività di servizio sono immateriali e non trasportabili. Ciò è particolarmente osservabile nel settore dell'informatica, dove il lavoro intellettuale di progettazione si concretizza in supporti materiali, dischetti o *software*, facilmente trasmissibili e trasportabili. L'attività svolta diventa in questo caso durevole e utilizzabile come base per ulteriori sviluppi successivi.

Cosa analoga può dirsi per la presunta "non mobilità" dei servizi. Contrariamente alla definizione iniziale, oggi si tende ad identificare tre diverse modalità di trasmissione dei servizi: si parla a tale proposito di «movimento dell'output», «movimento del prestatore» (il quale, per venire incontro alle esigenze dei clienti, si sposta verso il luogo dove deve erogare il servizio) e, viceversa, «movimento dell'utente» (Martinelli, Gadrey 1992: 171). Quest'ultimo è evidente, per esempio, nell'ambito dei servizi medici, del turismo, dell'istruzione, delle consulenze, etc. La mobilità, a sua volta, richiede lo sviluppo di altri tipi di servizi, legati soprattutto alle telecomunicazioni e ai trasporti.

Infine, gli studiosi evidenziano negli ultimi anni altre due tendenze all'interno del terziario: il ritorno ad un certo ridimensionamento del carattere esclusivo e personalizzato del servizio prestato, in seguito all'introduzione di nuovi processi di standardizzazione; l'allentamento del vincolo della prossimità fisica tra prestatore e utente e tra le fasi stesse di erogazione del servizio, come effetto della diffusione delle nuove tecnologie informatiche, integrate a quelle delle telecomunicazioni.

Il risultato più recente di questi cambiamenti sembra essere, dunque, l'affermazione di un processo, allo stesso tempo, di "concentrazione" e di "decentramento" dei servizi.

Il primo interessa tanto le grandi imprese - la cui struttura gerarchica interna richiede l'adozione di forme di coordinamento centralizzato per la pianificazione strategica delle scelte aziendali - quanto le aree metropolitane, come effetto della preferenza data alle relazioni "faccia a faccia" tra produttori e fruitori dei servizi.

Il processo di decentramento si manifesta, invece, sia a livello urbano, con la migrazione dal centro cittadino alla periferia, sia a livello internazionale, con lo spostamento dalle regioni più sviluppate a quelle meno sviluppate. Si tratta di un fenomeno, quest'ultimo, le cui origini possono, in realtà, essere fatte risalire agli anni Ottanta, in connessione con il processo più

generale di globalizzazione, internazionalizzazione dei commerci ed espansione delle nuove tecnologie informatiche, le quali hanno innescato un movimento circolare di incremento della domanda di servizi e decentramento produttivo degli stessi.

Ciò su cui gli studiosi del terziario hanno puntato maggiormente l'attenzione negli ultimi anni è la forte frammentazione delle figure professionali all'interno di questo settore. Seguendo l'elenco proposto da Martinelli e Gadrey (1992: 139-140) già a partire dagli anni Novanta, sono identificabili quattro principali criteri di differenziazione: a) eterogeneità tecnica: ad attività fortemente tecnologizzate e ad alto livello di automazione e qualificazione, si affiancano semplici prestazioni di lavoro senza particolare professionalità (ristorazione, lavori domestici, turismo, etc.); b) diversi livelli di concentrazione delle attività: accanto ad unità produttive riconducibili al singolo lavoratore autonomo (movimento centrifugo) e riscontrabili soprattutto nei servizi professionali e personali, troviamo grandissime imprese monopolistiche o oligopolistiche (movimento centripeto), in particolare banche, assicurazione, agenzie di comunicazione, etc.; c) a ciò va aggiunta la presenza di forme organizzative specifiche del terziario, che non rientrano nelle strutture classiche dell'organizzazione industriale;²⁵⁶ d) infine, la diversificazione delle logiche economiche e istituzionali, strettamente collegate sia alla forma sociale, che al contesto normativo dei diversi paesi.

L'impiego pubblico e il lavoro autonomo rappresentano le due forme occupazionali prevalenti nel settore terziario. Il lavoro pubblico - legato soprattutto alle diverse situazioni interne dei singoli paesi e alle loro scelte in tema di politica economica e sociale - si caratterizza per la stabilità occupazionale e la solida situazione contrattuale. Meno tutelato e più influenzato dalle oscillazioni della domanda è il lavoro autonomo. Mentre il primo ha visto un rallentamento della propria crescita, il secondo, a partire dalla seconda metà degli anni '80, ha avuto grande espansione in molti settori. Il lavoro autonomo, infatti, rientra all'interno del più generale fenomeno di diffusione della flessibilità, come conseguenza del bisogno di continua innovazione e ricerca ("complessità interna") e di costante adeguamento alle richieste provenienti dall'esterno ("complessità esterna"). Nel settore terziario la flessibilità diventa modalità specifica e congenita di gestione del lavoro, sulla base dei periodi, degli orari, delle mode, delle emergenze.

Di fronte alla diffusione della flessibilità, all'espansione dei servizi e al loro crescente ruolo di supporto alle industrie impegnate nel processo di adeguamento dei flussi produttivi alle

²⁵⁶ Tra le forme specifiche dell'organizzazione terziaria Mintzberg (1982) elenca le «burocrazie professionali», le «burocrazie per cloni» e le «adhocrazie».

continue oscillazioni della domanda, la tendenza evidenziata a partire dagli anni Settanta negli Stati Uniti e, a partire dagli anni Ottanta, negli altri paesi industrializzati è quella di una configurazione dualistica del mercato del lavoro, in cui rientra anche quello inerente il terziario.²⁵⁷ La distinzione già osservata tra centro e periferia, tra mercato del lavoro “primario” (sicurezza del posto di lavoro, possibilità di carriera, alta retribuzione, solide basi contrattuali) e mercato del lavoro “secondario” (precarietà, basse retribuzioni, contratti atipici e poco tutelanti, marginalizzazione) assume un aspetto ancora più marcato nel settore dei servizi. Qui la flessibilità lavorativa viene ottenuta, in molti casi, tramite forme di decentramento “spaziale” e frammentazione “temporale” della produzione: *part-time*, lavoro temporaneo, *bad jobs* (“lavori cattivi”, che impegnano soprattutto giovani e donne) e *contingent works* (lavori occasionali, privi di continuità, ma particolarmente utili per l’adeguamento della produzione all’andamento della domanda). Si arriva, addirittura, a forme di lavoro “irregolare”, o “in nero”, le quali rappresentano una «modalità di sfruttamento del lavoro che viola le norme che tutelano il lavoro autonomo e dipendente ed evade il fisco, abbattendo sensibilmente i costi del lavoro» (Martinelli, Gadrey 1992: 137). Da questo punto di vista l’occupazione terziaria, come già sottolineava Frey nel 1975 (cit. *Ibidem*), è non solo «una manifestazione importante degli stadi più avanzati dello sviluppo economico» ma anche «una manifestazione della cronica incapacità del sistema produttivo di seguire un ritmo più intenso di sviluppo della produzione dei beni e dell’accumulazione» senza sfociare in forme di marginalizzazione e povertà, fino alla vera e propria illegalità.

Anche se i singoli casi non possono indurre a generalizzazioni affrettate, i dati che, già a partire dalla fine dello scorso secolo, circolano a riguardo sembrano confermare queste preoccupazioni.²⁵⁸ A ciò si aggiunge il fatto che la presenza di forme di marginalizzazione, segregazione e povertà (derivanti da situazioni di eccessiva incertezza, poca tutela e bassa retribuzione) tende a diventare una condizione non contingente, ma stabile per le fasce più deboli della forza lavoro.

Si spiega in questo modo l’accentuata polarizzazione professionale e salariale dei lavoratori del terziario negli ultimi decenni.²⁵⁹ L’entusiasmo per l’avvento delle nuove tecnologie, come spinta verso l’automazione e l’emancipazione totale del lavoro, ha visto un forte

²⁵⁷ Le principali teorie in riguardo sviluppatasi negli Stati Uniti degli anni Settanta di Doeringer e Piore (1971); Gordon (1972); Harrison (1972); Edwards, Reich, Gordon (1975).

²⁵⁸ I dati Istat (1998) sulle unità di lavoro irregolare nel 1996 nel nostro paese evidenziano un costante incremento sul totale delle unità di lavoro dipendente e autonomo, con picchi del 22,3% sul volume complessivo di lavoro impiegato nella produzione di beni e servizi.

²⁵⁹ Sul tema della polarizzazione professionale in Italia rimando a Reyneri (1996).

ridimensionamento. I miglioramenti auspicati, come mostrano le analisi sul terziario, hanno coinvolto solo una parte dei lavoratori del mercato primario, confinando gli altri a lavori non qualificati.

Negli anni Ottanta alcuni studi condotti sul terziario avevano già evidenziato la tendenza a forme di polarizzazione del lavoro, alle quali aveva poi corrisposto l'elaborazione del modello della «flessibilità per segmentazione» (Gadrey 1992). Ne riportiamo gli aspetti principali nello schema seguente.²⁶⁰

Forza lavoro		
Nucleo	<ul style="list-style-type: none"> ● Specialisti, tecnici, ingegneri, professionisti di alto livello addetti a mansioni qualificate ● Salarati a tempo pieno con conoscenze e competenze più generali, distinti a loro volta in: <i>a)</i> quadri superiori e dirigenti; <i>b)</i> quadri intermedi e impiegati con competenze e mansioni polivalenti. 	
Componente flessibile	<p>Forza lavoro interna:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Salarati a tempo parziale e determinato ● Lavoratori irregolari 	<p>Forza lavoro esterna:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Imprese di servizi, liberi professionisti, lavoratori autonomi, impiegati sia per mansioni permanenti (manutenzione, pulizia, vigilanza), sia per bisogni occasionali (consulenze, marketing)
Tipologia di terziario		
Terziario tradizionale → Pubblico impiego e commercio	Il terziario è specchio della ridefinizione della società e del lavoro	
Terziario avanzato → Pubblico e privato, servizi alla persona, tecnologico		

Tenendo conto di questi dati si può affermare che «il terziario rappresenta un laboratorio di innovazione sociale e istituzionale che, nel bene e nel male, ha contribuito, e contribuisce ancora, a modificare in modo sostanziale il panorama dei rapporti contrattuali, salariali e sociali nel mercato del lavoro contemporaneo» (Martinelli, Gadrey 1992: 166). Ciò che va tenuto sotto controllo è il divario che si sta creando, e che sembra aumentare, tra lavoratori qualificati, ben pagati e stabili, e lavoratori poco qualificati, mal pagati e precari. Processo che, se continuasse ad accentuarsi, rischierebbe di far saltare i già precari equilibri della società contemporanea.

²⁶⁰ I dati sono tratti da Martinelli, Gadrey (1992: 161-163).

Il tempo di lavoro tra libertà e ozio: nuove prospettive dalla New Economy

L'idealizzazione di un passato immaginifico ha talvolta portato a descrivere la storia dell'essere umano secondo l'idea di un passato in stretta armonia sia con i ritmi della natura, sia con i propri ritmi biologici.²⁶¹ Nella rappresentazione di una condizione originaria idilliaca l'uomo, piuttosto che sfidare la natura, adattava la propria vita ai cicli naturali dell'esistenza. La rivoluzione scientifica del Seicento e gli sviluppi tecnologici e industriali dei due secoli successivi vengono interpretati come momenti di rottura irreversibili: i tradizionali cicli vitali vengono stravolti sulla base di una logica produttiva ed economica che impone i propri ritmi artificiali alla vita individuale e collettiva.

Pur uscendo da questa lettura romanzata degli sviluppi del genere umano, resta pur sempre vero che molti sono stati i cambiamenti avvenuti dal punto di vista "temporale" nella relazione tra l'individuo e il contesto ambientale e sociale che lo circonda. In particolare nel XX secolo i rapporti tra tempo e società, tempo e vita sono stati caratterizzati dalla costante mutevolezza.

Ciò ha riguardato soprattutto quella specifica dimensione della vita sociale che è il lavoro. Prima la trasformazione dei contesti, delle tecniche produttive e lo sviluppo tecnologico, poi la globalizzazione hanno riproposto ogni volta il problema del rapporto tra lavoro umano e dimensione temporale dell'esistenza. Il tema rimanda alla dialettica tempo di lavoro/tempo libero, o, come suggerisce Mari (2006; 2010), al nesso lavoro-ozio,²⁶² secondo la prospettiva di un «potenziamento delle possibilità di scelta del lavoro sulla base di un arricchimento delle capacità e preferenze personali» (Mari 2006: 234).

Riprendendo aspetti in parte già visti, osserviamo che la gestione del tempo in regime fordista si distingueva per tre aspetti essenziali: misurabilità, prevedibilità e linearità. Il "controllore tempi e metodi" girava per la fabbrica, orologio alla mano, per verificare che i lavoratori eseguissero la propria mansione nei tempi prefissati dalla direzione. Il cronometro, che

²⁶¹ All'interno di questa rappresentazione idealizzata del passato va ricordata la definizione di Berger (1984, cit. in Castells 1996: 507) degli esseri viventi come «orologi biologici».

²⁶² Nel passaggio dall'idea classica dell'«ozio attivo» a quella, avanzata dal calvinismo e puritanesimo, dell'ozio come intervallo della necessaria fatica del lavoro, Mari (2010: 243-244) si pone l'interrogativo se «le trasformazioni in atto nel lavoro possano essere comprese e affrontate senza una riabilitazione dell'ozio, se cioè l'ozio possa essere ridefinito come fine delle libertà del lavoro». La domanda nasce dal fatto che i processi innescati dall'innovazione tecnologica e dalla globalizzazione propongono nuove forme di lavoro «in cui si realizzano in maniera inedita ed a livello diffuso capacità personali e gradi di libertà ignoti al lavoro di fabbrica novecentesco» (Ivi: 246). Si tratta di osservazioni che hanno trovato una certa diffusione già a partire dagli anni Ottanta, in particolare con Kern, Schuman (1984); Priore, Sabel (1984). Più critica in proposito la posizione di Gorz (1988); Reich (2001); Sennett (1998).

scandiva il tempo di lavoro alla catena di montaggio, rappresentava il simbolo indiscusso del macchinismo industriale.²⁶³

Lo sviluppo della grande industria si era basato sin dall'inizio sulla possibilità di una piena padronanza del tempo e sul controllo della ritmicità dei gesti del lavoro. Questa gestione "misurata" dei tempi era stata poi estesa all'organizzazione generale della realtà e degli spazi sociali. Infatti, il predominio del "tempo dell'orologio" aveva finito per plasmare la cultura e la mentalità dei lavoratori e, in generale, della società: il tempo si configurava come mera ripetizione di una routine quotidiana e la vita risultava scandita da tempi ben precisi e cadenzati, che trovavano corrispondenza in una distinzione altrettanto precisa degli spazi, *in primis* quelli tra casa e lavoro (Giddens 1984).

In alcuni casi il controllo/accelerazione dei ritmi di lavoro era stato investito di un vero e proprio valore ideologico, oltre che economico. Sia lo stachanovismo,²⁶⁴ che il "servizio del lavoro" nella Germania nazista, per esempio (cfr. *supra*: 72-80), esprimevano il chiaro tentativo di incentivare l'operosità degli operai facendo leva sull'esaltazione del lavoro come servizio reso al paese, come segno della grandezza dello Stato e della società.

La gestione del tempo inizia a cambiare verso la metà del secolo, e in modo più evidente a partire dagli anni Settanta. Le prime crepe nella compattezza del tempo fordista segnano il passaggio ad una scansione meno lineare dei ritmi di lavoro.

Le scorte di merci invendute nei magazzini, le continue oscillazioni dei mercati e l'avvento di nuove e sofisticate tecnologie rimettono in discussione la programmazione di lungo periodo e rendono evidente la necessità di velocizzare i tempi di reazione del sistema produttivo tramite la frantumazione dei tempi di lavoro. Infatti, se nel fordismo il volume della produzione rimaneva costante tutto l'anno, adesso l'esigenza di adeguare l'offerta ad una domanda sempre variabile comporta la flessibilità produttiva, caratterizzata dall'alternanza di periodi ad alta produttività (con ritmi di lavoro elevati e impiego di abbondante manodopera), con periodi a bassa produttività (dove i ritmi si rallentano e la manodopera si riduce).²⁶⁵

Ne viene fuori una situazione sotto certi aspetti contraddittoria: da una parte le nuove tecnologie ad alta automazione consentono un accorciamento dei tempi di lavoro; dall'altra «la costituzione di un mercato mondiale dei beni e dei servizi, insieme alla rarità del lavoro e all'incremento della disoccupazione, ha moltiplicato il peso della concorrenza ed il ricorso

²⁶³ Una straordinaria rappresentazione del rapporto alienato dei lavoratori di fabbrica con i tempi di lavoro la ritroviamo nel film di Elio Petri (1971) *La classe operaia va in Paradiso*.

²⁶⁴ Per un'analisi del tempo nell'Unione Sovietica, si veda Hanson (1991)

²⁶⁵ Queste oscillazioni si ripercuotono in particolare sui lavoratori a termine, che Bauman (2005: 107) definisce i «lavoratori in esubero».

all'innovazione dei processi e dei prodotti in maniera da richiedere paradossalmente più tempo di lavoro per tutti i soggetti coinvolti» (Mari 2010: 244). Quest'ultimo aspetto è interpretabile come l'esito della cattiva distribuzione del lavoro che, tramite i processi di *downsizing*, *outsourcing*, etc., tende a concentrarsi nelle mani di pochi - aumentandone gli orari di lavoro - lasciandone fuori molti altri. Si giunge alla situazione paradossale per cui c'è chi il lavoro non ce l'ha, e c'è chi ce ne ha troppo.²⁶⁶ Ciò si traduce in un forte dualismo del mercato del lavoro, diviso tra un crescente gruppo di lavoratori con mansioni variabili e precarie, e la parte di lavoratori stabili a tempo indeterminato, con orari flessibili e aumenti del carico di lavoro.

Anche se questi aspetti iniziano ad emergere già nella cosiddetta fase «pretecnologica» - cioè precedente la rivoluzione digitale e informatica dell'ultimo decennio dello scorso secolo - è con quest'ultima che si ha l'affermazione di un vero e proprio «tempo senza tempo», in cui l'ordine sequenziale degli eventi viene annullato in favore o di una «compressione dell'accadimento dei fenomeni, tesa all'istantaneità», o dell'introduzione di una «discontinuità casuale» secondo la concezione di un «tempo indifferenziato che equivale all'eternità» (Castells 1996: 528). Ciò significa che la dimensione temporale viene sottoposta ad un duplice movimento di restrizione ed espansione, compressione e dilatazione, il quale consente, nella variabilità degli interessi contingenti, di «appropriarsi in modo selettivo di qualsiasi valore ciascun contesto possa offrire al sempre-presente» (*Ibidem*).

L'ordine sociale delle nuove società reticolari viene allora a configurarsi sempre più come un «disordine metasociale, [...] come una sequenza di eventi casuale e automatizzata, dettata dalla logica incontrollabile dei mercati, della tecnologia, dell'ordine geopolitico o della determinazione biologica» (*Ivi*: 543), fino al vero e proprio «caos» (Gleick 1987) nella percezione degli eventi umani.

Castells (*Ivi*: 525) insiste in particolare sull'influsso esercitato dagli sviluppi delle tecnologie informatiche, la cui «cultura della virtualità» viene vista come causa della gestione del tempo nelle società odierne secondo due principali criteri: la «simultaneità» e l'«atemporalità». La rapidità con cui le informazioni riescono a viaggiare da un capo all'altro del mondo alimentano il senso di partecipazione immediata ai fatti che ci circondano (simultaneità). Le barriere sembrano abbattute, le distanze annullate e i tempi compressi (atemporalità). Tramite questa «compressione spazio-temporale - afferma Harvey (1990: 186) - [...] gli orizzonti temporali del processo decisionale privato e pubblico si sono avvicinati, mentre le

²⁶⁶ Questi ultimi sono coloro che Accornero (1997: 146) definisce «élite di consumatori del lavoro».

comunicazioni via satellite e i minori costi dei trasporti hanno reso possibile e sempre più agevole la diffusione immediata delle decisioni in uno spazio sempre più grande e variegato». Allo stesso modo la ristrutturazione spaziale centrata su flessibilità e mobilità permette «ai datori di lavoro di esercitare maggiori pressioni nel controllo di una forza-lavoro [...] spiazzata di fronte alla rapida distruzione e ricostruzione delle capacità lavorative, ai modesti o inesistenti aumenti salariali in termini reali e al ridimensionamento del potere sindacale, uno dei pilastri politici del regime fordista» (*Ibidem*).

La messa in discussione della tradizionale gestione disciplinare del tempo di lavoro, a vantaggio della crescente flessibilità, e il prevalere dei rapporti reticolari sulle rigide strutture gerarchiche si ripercuote, sostiene Castells (1996: 500):

«Sulla temporalità flessibile, sull'abilità di accelerare o rallentare i cicli di prodotto e di profitto, sulla condivisione del tempo di macchinari e personale, e sul controllo dei vantaggi temporali nella tecnologia rispetto alla concorrenza. Il tempo viene gestito come risorsa, non nel modo lineare, cronologico proprio della produzione di massa, ma come fattore differenziale in riferimento alla temporalità di altre imprese, reti, processi o prodotti. Soltanto la forma di organizzazione a rete e dispositivi mobili sempre più potenti di elaborazione di informazioni sono in grado di assicurare la gestione flessibile del tempo come nuova frontiera delle aziende di alte prestazioni».

Questa “rivoluzione temporale” ha finito per coinvolgere non solo i tempi di lavoro, ma anche quelli della finanza globale.

Nel mercato finanziario globale, infatti, i tempi di attesa tra domanda e risposta sono totalmente annullati: in esso si agisce in tempo reale. Ciò che colpisce è la velocità delle transazioni: il capitale diventa una realtà estremamente mobile, che riesce a percorrere distanze di ogni tipo in pochi secondi. Le sofisticate apparecchiature informatiche consentono agli speculatori, dislocati in tutto il mondo, di rispondere in modo istantaneo alle oscillazioni dei mercati borsistici.

Di fronte alla rottura del legame tra capitale e investimento in attività produttive (il capitale viene principalmente investito nella sfera della circolazione) è la velocità stessa delle transazioni finanziarie a diventare fonte di guadagno, tramite il sistema ciclico di acquisti e vendite. Le decisioni degli investitori di Borsa non si fondano su considerazioni legate alla situazione presente, ma sulle previsioni delle future mosse degli investitori. Si determina in questo modo una sfasatura tra presente e futuro: la creazione di ricchezza non coinvolge direttamente la dimensione del presente, ma implica l'interiorizzazione del tempo futuro.

Anche se dal punto di vista soggettivo il lavoro costituisce ancora il principale «fattore

d'identità», la sua eccessiva flessibilità - il lavoro come espressione non quantificabile di creatività, capacità di scelta, conoscenza e autonomia - rischia di tradursi in un «processo di scomposizione di figure e soggettività» (Fumagalli, Bologna 1997: 134), fonte di una forte instabilità esistenziale, dal quale emerge l'immagine di un lavoratore «sopraffatto dalle varie temporalità con cui deve confrontarsi» (De Connonck 1995: 193, cit. in Castells 1996: 504).

Al di là di questi esiti, i potenziali gradi di libertà presenti nel nuovo modello di lavoro continuano a rimanere validi. Ed è proprio il rapporto tra libertà e lavoro che Mari acutamente evidenzia come chiave di volta per il futuro del lavoro.²⁶⁷ Le innovazioni tecnologiche, i nuovi strumenti di comunicazione, la moltiplicazione degli scambi resa possibile dalla globalizzazione sono viste come condizioni per l'introduzione, nel rapporto flessibile tra tempi di lavoro e tempi di vita, di inedite forme di libertà insieme alla rivalutazione della persona del lavoratore, delle sue capacità, delle sue passioni. Se fino ad ora la libertà era stata ridotta ad una semplice libertà negativa (libertà “nel” lavoro), nella forma di una semplice resistenza al lavoro, o di una porzione di tempo dedicato allo svago e contrapposto nettamente a quello di lavoro (libertà “dal” lavoro) - tradottosi nel fordismo in un «ozio come consumo falsamente contrapposto alla produzione e ad un lavoro senza realizzazione della persona» (Mari 2010: 249) - oggi si dischiude la possibilità per un lavoro liberamente scelto (libertà “del” lavoro), in cui confluiscono libertà «nel» e libertà «dal» lavoro. Se il lavoro diventa la libera scelta di un soggetto altrettanto libero, allora la costrizione al lavoro cade e, insieme ad essa, cade anche l'artificiosa distinzione tra tempo di lavoro e tempo di vita.

L'ozio, in questa prospettiva, diventa tempo complementare, non contrapposto, a quello del lavoro, tempo in cui il soggetto trova quanto è necessario alla propria realizzazione: «un'elevazione spirituale e un accrescimento del benessere individuali, una maggiore e complessiva libertà della persona» (*Ibidem*). In questo modo la costruzione di un tempo di non lavoro non solo libero, ma anche qualificato, verrebbe ad innescare un circolo virtuoso in

²⁶⁷ Partendo dalle riflessioni di Trentin (1989; 1997; 2002) sulla libertà, pensata come diritto ad un «lavoro scelto», Mari (2010: 247-249) distingue tre forme di libertà: «nel», «dal» e «del» lavoro. La libertà «nel» lavoro «è una libertà negativa, una “resistenza” che ricerca spazi di autonomia al “comando” sul lavoro, anche nelle condizioni della gabbia d'acciaio di weberiana memoria». La libertà «dal» lavoro «apre ad una libertà del tempo libero dal lavoro, ad un tempo dell'ozio [...] come altro e separato dal lavoro». Infine, la libertà «del» lavoro si configura come «libertà di un lavoro scelto» che «può includere compiutamente la persona nel lavoro», dando spazio ad un'analisi centrata sul «valore del lavoratore che solleva il problema del nesso tra lavoro subordinato e capacità, aspirazioni e motivazioni individuali extrasalariali». Ciò che in questa prospettiva si determina è un ripensamento del nesso «tra un lavoro (“scelto”), che realizza la persona, ed un ozio in cui rinvenire ciò che nessun lavoro può realizzare della persona, senza contrapporre il lavoro all'ozio».

cui ozio e lavoro, pur rimanendo due cose diverse, potrebbero contribuire entrambe allo sviluppo totale e autonomo dell'individuo.

Venuta meno, già a partire dalla rivoluzione scientifica del Seicento, l'idea aristocratico-greca dell'ozio come «dimensione autonoma e indispensabile della vita umana indipendentemente dal lavoro» (Mari 2006: 230), e introdotta la conoscenza come principale fattore produttivo, l'ozio diventa «momento in cui liberamente e “disinteressatamente” l'individuo progetta, pensa e qualifica il significato del proprio lavoro per lo sviluppo della propria persona nel tempo, lungo tutto l'arco della vita, liberato dal lavoro» (Ivi: 232).

Il lavoro torna a casa: gli sviluppi del telelavoro

Gli sviluppi tecnologici ed informatici degli ultimi decenni hanno aperto la strada a nuove modalità e forme di estrinsecazione del lavoro. Abbiamo già affrontato il tema parlando del postfordismo. Si tratta adesso di vederne gli ulteriori sviluppi degli ultimi anni.

L'avvento della telematica a partire dagli anni Novanta ha comportato una serie di cambiamenti sia di carattere sociale, che economico-produttivo paragonabili, per incisività, a quelli apportati dalla prima rivoluzione industriale.

Alle origini del sistema di fabbrica e del trasferimento del processo lavorativo nelle industrie, dove venivano concentrate le macchine necessarie alla produzione, il tempo e lo spazio del lavoro erano distinti nettamente da quelli della vita privata: la casa era il luogo dell'intimità e del riposo, la fabbrica della fatica e delle relazioni pubbliche.

La diffusione, dopo la seconda guerra mondiale, delle apparecchiature per la telecomunicazione ha coinciso con l'inizio di un'epoca in cui si sarebbe affermata una profonda trasformazione dei comportamenti dell'uomo soprattutto nell'ambito “domestico”. Con queste nuove tecnologie la sfera pubblica inizia ad entrare nella privacy della famiglia e la casa si predispone a interagire maggiormente con la realtà esterna.

Lo sviluppo delle tecnologie informatiche non ha che accentuato questo processo, consentendo di trasferire alle macchine l'elaborazione di enormi quantità di informazioni, fino ad arrivare a sostituire l'uomo in molte operazioni quotidiane.

Con la simbiosi tra tecniche e metodologie dell'informatica e quelle proprie della telecomunicazione inizia l'era della telematica, i cui vari sviluppi applicativi hanno condotto, tra le altre cose, alla diffusione del telelavoro. Quest'ultimo rappresenta un passo ulteriore nel processo di superamento della forma tradizionale di organizzazione del lavoro, figlia del

taylorismo e del fordismo, rivoluzionando tanto il lavoro dipendente, quanto quello autonomo. Dalla fine dello scorso secolo il telelavoro è diventato oggetto di numerose ricerche e sperimentazioni nel settore terziario e della pubblica amministrazione, nonché argomento di attualità e di discussione pubblica attraverso i mass-media.

Il termine “telelavoro” indica un nuovo paradigma lavorativo basato sull’interazione tra soggetti interessati al conseguimento di un medesimo obiettivo, ma operanti in luoghi fisici diversi, tramite l’ausilio di strumenti telematici che mettono così in condizione di dialogare in tempo reale con la sola trasmissione di dati, immagini e suoni.

Il rapporto tradizionale lavoratore-luogo di lavoro viene radicalmente alterato: «non è più la persona che va in ufficio, ma è l’ufficio che va a casa» (Lassandro 1999: 22). Il progresso tecnologico consente, quindi, nel caso del telelavoro di invertire la pratica consolidata dalla prima rivoluzione industriale di far spostare il lavoratore verso il luogo di lavoro, consentendogli di svolgere il proprio lavoro o a casa o in luoghi deputati, diversi dal solito stabilimento industriale o «palazzina per uffici», passando così dal cosiddetto «lavoro concentrato» al «lavoro decentrato parzialmente o totalmente» (*Ibidem*).²⁶⁸

Se negli anni Settanta la situazione di crisi dilagante aveva stimolato la ricerca di fonti alternative di sviluppo e di nuovi paradigmi lavorativi, negli anni Ottanta, terminata l’emergenza della crisi economica, le ricerche sul telelavoro si erano attenuate.

Nuovo slancio si è invece avuto negli anni Novanta. Oltre ai motivi di carattere economico, si aggiungono quelli di carattere “ecologico”. Gli Stati Uniti, per primi, avevano mostrato interesse per il problema ambientale già nei primi anni Settanta con Jack Nilles, progettista dei veicoli spaziali della NASA e per il settore militare degli Stati Uniti, il quale aveva coniato il termine inglese *telecommuting* (telependolarismo) proprio per sottolineare l’importanza del lavoro a distanza come alternativa al pendolarismo.²⁶⁹ Nel 1990 si arriva all’elaborazione degli emendamenti federali del «*Clean Air Act*» («Legge per l’aria pulita»), con i quali l’applicazione del telelavoro diventa un progetto concreto di riduzione dell’inquinamento, tramite la diminuzione del traffico automobilistico per gli spostamenti in ufficio.

In ritardo rispetto agli Stati Uniti, in Europa la prima importante sperimentazione sul telelavoro si ha a partire dagli anni 1994 con l’elaborazione di alcuni principi raccolti nel

²⁶⁸ La domiciliarizzazione del lavoro porta alcuni a parlare di ritorno ad una nuova forma di “lavoro artigianale”. Martin e Norman (1979: 155-156, cit. in Lassandro 1999: 22) già negli anni Settanta avevano previsto il ritorno «all’industria familiare con l’arcolaio sostituito dal terminale del computer», fino al punto in cui «in futuro alcune società potrebbero quasi non avere uffici».

²⁶⁹ Si veda l’intervista a Jack Nilles nella pagina web <http://www.mediamente.rai.it/home/bibliote/intervis/n/nilles.htm>

cosiddetto «Rapporto Bangemann» (Bangemann 1994).

Da questo momento in poi inizia a diffondersi l'idea del telelavoro come una «sperimentazione sul sociale che agisce sulla dimensione spaziale del lavoro, sull'organizzazione, sulla cultura del lavoro, sul vissuto del lavoro» (De Masi 1995: 52, cit. in Lassandro 1999: 18).

Vista la crescente richiesta di flessibilità del lavoro, il telelavoro viene considerato un modo per migliorare la qualità della vita in vista di un rapporto «più riconciliante con la natura e la famiglia» (Lassandro 1999: 18). Da questo punto di vista il luogo di residenza sembra predisporre a tornare, come in passato, un importante fattore aggregante a livello familiare.

Da un altro punto di vista la nuova realtà del telelavoro viene a contrastare con certe abitudini consolidate nei lavoratori. Infatti, come evidenzia Lassandro (*Ibidem*), «lasciare il tradizionale luogo di lavoro implica per molti telelavoratori, rinunciare ad un luogo con forte ruolo aggregante, dove è possibile non solo scambiarsi informazioni di lavoro in senso stretto, ma soprattutto socializzare».

L'attitudine al telelavoro richiede specifiche caratteristiche, di cui non tutti sono dotati. Queste fanno riferimento al forte senso di autonomia e responsabilità, all'autodisciplina, alla capacità di autogestione e decisione, alla flessibilità operativa e alla buona volontà. Per chi non possiede tali caratteristiche il superamento della divisione netta tra tempo di lavoro e tempo libero, come accade nel telelavoro, rischia di tradursi in una dilatazione smisurata del primo, fino a forme «patologiche» di dipendenza dal lavoro (cfr. *infra*: 245-247), con l'aggiunta degli effetti negativi provenienti dalla riduzione delle occasioni di socializzazione.

Rimane da fare brevemente riferimento alle implicazioni e ai vantaggi del telelavoro dal lato dell'azienda. Il primo aspetto importante riguarda la possibilità di riduzione dei costi. L'azienda può «diminuire - spiega Lassandro (1999: 20) - lo spazio necessario in sede, riducendo così i costi d'acquisto e di affitto e, al contempo, le spese per le attrezzature e gli arredi di ufficio, contemplando però le spese per le attrezzature del telelavoro da casa. Di conseguenza tutta una serie di costi relativi alla manutenzione, pulizia, sorveglianza e consumi verrebbero meno».

La diffusione del telelavoro viene da molti vista come l'estrema conseguenza del fenomeno dell'*outsourcing*, cioè dello spostamento di alcune generiche attività, che non costituiscono il *core business* della produzione, all'esterno dell'azienda.

I sostenitori del telelavoro sottolineano un altro aspetto vantaggioso: l'aumento di produttività del lavoratore, come effetto della possibilità di una migliore pianificazione del lavoro e di una

maggior concentrazione sul lavoro. Si tratta di un'idea non condivisa dalle aziende piú scettiche che temono, invece, che il trasferimento del lavoro a casa possa comportare perdite di tempo e deconcentrazione. In questi casi il telelavoro tende ad essere considerato un modello non esportabile universalmente, motivo per cui vengono considerate necessarie serie valutazioni prima di passare alla sua applicazione. Esiste, dunque, una frattura tra le potenzialità delle tecnologie telematiche e il contesto organizzativo aziendale che, in molti casi, manifesta una certa ritrosia alla trasformazione.

Secondo alcuni studiosi del telelavoro le reticenze di molte aziende verso il nuovo paradigma lavorativo possono essere superate attraverso l'introduzione di nuovi meccanismi di controllo e di coordinamento delle attività. Tramite telecamere posizionate in luoghi strategici, le aziende potrebbero essere messe in grado di esercitare un serio controllo sull'operato dei propri lavoratori. Ma ciò innesca altri problemi, riguardanti soprattutto la violazione della privacy del lavoratore.

Un'ulteriore strategia potrebbe essere quella di utilizzare nuovi parametri per la valutazione dell'operato dei lavoratori, basati piú sui risultati, che non sui tempi, e piú sulla qualità, che non sulla quantità della prestazione. Dal lato del telelavoratore ciò si tradurrebbe nell'abitudine a lavorare per progetti e per obiettivi, con l'assunzione di maggiori responsabilità e di spiccate abilità di auto-organizzazione.

Patologie del lavoratore postmoderno.

Nel secolo scorso l'attenzione di studiosi, psicologi, aziende e politiche sociali si è andata sempre piú concentrando sull'individuazione dei possibili fattori di rischio per la sicurezza e la salute psicofisica dei lavoratori.

Mentre nei primi decenni del Novecento erano stati presi in considerazione principalmente i fattori di carattere ambientale - utilizzo di sostanze nocive, fatica, monotonia, pericolosità delle macchine - le ricerche di Mayo e dei suoi seguaci negli anni Trenta avevano spostato l'attenzione verso i problemi di carattere "emotivo" e "relazionale" tra i soggetti a lavoro, quindi ai fattori inerenti la soddisfazione e il benessere psico-fisico dei lavoratori.

Sono però le trasformazioni degli ultimi vent'anni ad avere dato un nuovo forte impulso alla ricerca psicosociale dei fattori di rischio in ambito lavorativo. Ciò ha favorito l'emanazione, da parte dei principali Stati industrializzati, di norme e decreti legislativi a tutela della salute e

della sicurezza dei lavoratori.²⁷⁰

Proprio in questi anni si diffonde, infatti, la consapevolezza di quanto il benessere dei lavoratori rappresenti un fattore determinante anche per l'andamento delle aziende e per la qualità dei servizi offerti. Nel paradigma economico di fine secolo la sopravvivenza aziendale nel mercato globale e altamente concorrenziale viene a giocarsi proprio sulla qualità del prodotto offerto (piuttosto che sulla quantità, come in regime fordista), quindi sulla capacità d'innovazione, sulla creatività, sulle abilità cognitive e relazionali, le quali esigono lavoratori "sani", "scattanti", "energici", propositivi, desiderosi di fare, in ottima salute fisica e mentale.

Nel contesto lavorativo si assiste ad un progressivo cambiamento della relazione tra contenuti e organizzazione del lavoro, da un lato, e competenze richieste e bisogni dei lavoratori, dall'altro. Si diffonde l'idea, spiegano Fraccaroli e Balducci (2011: 7), che «una significativa discrepanza all'interno di tale interazione [possa] creare situazioni di stress lavoro-correlato».

Il maggiore coinvolgimento delle facoltà mentali in un crescente numero di lavori ha suggerito alle ricerche sociologiche più recenti di andare alla ricerca di "nuovi"²⁷¹ fattori di rischio psicosociale, i quali vanno ad incidere sulla sfera psicologica dell'individuo, cioè sui suoi stati cognitivi ed emotivi, ai quali reagisce tramite forme di stress.

Parola ormai entrata nell'uso (talvolta abuso) quotidiano, lo stress iniziava ad essere studiato già negli anni Trenta, secondo un approccio prevalentemente medico,²⁷² dal quale derivava la descrizione della risposta da stress come un complesso di reazioni gestite dal sistema nervoso simpatico e dal sistema endocrino, al fine di preparare l'individuo all'azione in caso di percezione di pericolo. Venivano definite patologiche le reazioni da stress evocate troppo frequentemente o con troppa intensità.

Un'elaborazione psicologica più raffinata del concetto di stress psicosociale si registra a partire dalla metà del Novecento grazie a due importanti contributi: quello di Lazarus (1966; 2006), e quello proveniente dagli studi di French, Kaplan, van Harrison (1982) e di Kahn (*et*

²⁷⁰ Mi riferisco in particolare all'accordo europeo del 2004 in cui si trovano i riferimenti ai concetti di "rischio psicosociale" e di "stress lavoro-correlato". Per quanto riguarda l'Italia va sottolineato il decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 (d.lgs. 81/2008) che introduce l'obbligo per le aziende di condurre un'analisi dei rischi psicosociali a difesa della sicurezza e salute dei lavoratori, allineandosi, in questo modo, alla strada perseguita in sede europea. Per approfondimenti, si veda Fraccaroli, Balducci (2011), testo al quale faccio costante riferimento in tutto il capitolo, sia per i riferimenti bibliografici, sia per la ricostruzione delle tappe fondamentali dello sviluppo della psicologia sul tema dello stress psicosociale.

²⁷¹ Uso le virgolette per evidenziare, come fanno notare Fraccaroli, Balducci (2011: 13), che alcuni dei fattori di stress psicosociale adesso riconosciuti erano in realtà già noti negli anni Sessanta (Kahn *et al.*, 1964). Ciò che diventa più chiaro adesso sono gli effetti e le analisi ad essi correlati.

²⁷² Le prime osservazioni risalgono alla prima metà del secolo con Cannon (1914; 1929; 1932), anche se le prime vere analisi sistematiche si hanno con Selye nel 1936. Dieci anni dopo (1946) Selye pubblica i risultati di un'altra ricerca nella quale formula la teoria della cosiddetta «*General Adaptation Syndrome*».

al., 1964).

Il contributo di Lazarus è diventato particolarmente importante per l'introduzione delle nozioni di "valutazione cognitiva" (*cognitive appraisal*) e di "coping", le quali hanno portato ad un'enfatizzazione del ruolo delle reazioni affettive nelle risposte da stress. Secondo questa prospettiva ogni soggetto tende ad interpretare gli stimoli provenienti dall'ambiente in modo soggettivo, in linea con il proprio vissuto, le proprie capacità adattative e la propria percezione della minacciosità del fatto. Da qui il concetto di *coping* come serie di «sforzi cognitivi e comportamentali per gestire specifiche domande interne o esterne che mettono alla prova o che eccedono le risposte della persona» (Lazarus, Folkman 1984: 141, cit. in Fraccaroli, Balducci 2011: 17). In questo modo viene data spiegazione alla presenza, in soggetti diversi o addirittura nello stesso soggetto, di risposte diverse a stimoli apparentemente simili.

Il contributo di French, Kaplan, van Harrison (1982) e di Kahn (*et al.*, 1964) è importante per l'elaborazione della teoria del "*Person-Environment Fit*" (ossia l'adattamento tra persona e ambiente) secondo la quale «lo stress dipende dalla mancata corrispondenza tra caratteristiche dell'ambiente e caratteristiche della persona» (Fraccaroli, Balducci 2011: 18). Tale corrispondenza fa riferimento a due aspetti in particolare: «il grado in cui le capacità e le abilità del lavoratore sono adatte alle richieste poste dall'ambiente di lavoro» e «il grado in cui l'ambiente di lavoro soddisfa i bisogni e le preferenze del lavoratore, in particolare il bisogno di utilizzare capacità e conoscenze possedute» (*Ivi*: 18). Tema centrale è dunque l'interazione tra ambiente di lavoro e benessere psico-fisico e psico-sociale dell'individuo, al quale viene riconosciuto un contenuto scientifico ben definito. Questi studi pongono le aziende di fronte alla necessità di non trascurare i meccanismi psicologici alla base dei comportamenti dei lavoratori, da interpretare come reazioni individuali agli stimoli provenienti dal contesto lavorativo, quindi come fattori influenti sul loro livello di produttività.

Le recenti osservazioni sul fenomeno dello stress risultano essere, quindi, il risultato delle suggestioni indotte prima dagli studi medici, poi da quelli psicologici, i quali hanno posto al centro del loro interesse il rapporto tra le richieste del lavoro e le caratteristiche personali in grado di soddisfarle.

La definizione di riferimento dello stress lavoro-correlato è quella adottata dalla «Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro» (2010), secondo la quale esso consiste in «una risposta psicofisica che occorre quando le richieste del lavoro superano le risorse o le capacità del lavoratore di farvi fronte o si scontrano eccessivamente con i suoi

bisogni» (Fraccaroli, Balducci 2011: 19). La risposta psicofisica da stress (*strain*) viene interpretata sulla base della tensione tra le richieste del lavoro (*stressors*) e le attitudini individuali impiegate per farvi fronte.

Per quanto riguarda la definizione degli *stressors*, pur non esistendo criteri definitivi assoluti per la forte influenza esercitata dalla componente soggettiva nella modalità della loro percezione, vengono individuate alcune condizioni lavorative “tipo”, descritte quasi unanimemente come stressanti. Oltre ai fattori tradizionali, ormai noti, oggi l’attenzione si è progressivamente spostata verso gli aspetti di carattere psicologico e sociale. Prendendo a prestito la definizione della Ilo (1986), i rischi psicosociali possono essere definiti come «quegli aspetti relativi alla natura e al contenuto del lavoro, nonché al contesto organizzativo e sociale del lavoro, che possono potenzialmente alterare in senso peggiorativo la salute psicofisica dei lavoratori» (Fraccaroli, Balducci, 2011: 28). La loro centralità coinvolge sia le trasformazioni che hanno coinvolto il mondo del lavoro negli ultimi anni, sia la diffusione “epidemica” dello stress lavoro-correlato, con le conseguenze sulla dimensione sociale che questo fenomeno ha provocato.

La letteratura sull’argomento è oggi concorde nell’assumere la distinzione tra rischi psicosociali legati alla natura e alle caratteristiche del lavoro (carico di lavoro; contenuti e richieste del lavoro; orari; livello di autonomia e controllo); e quelli legati al contesto organizzativo e sociale (ambiguità del ruolo dell’individuo; comunicazione inadeguata; cattive relazioni tra dipendenti; possibilità di sviluppo della carriera; scarse relazioni interpersonali; *leadership* inadeguata, in quanto troppo autoritaria, o troppo passiva).²⁷³

Dal lato dello *strain*, ovvero delle reazioni negative allo stress, gli esperti sono soliti distinguere tre tipi principali di reazioni: a) psicologiche e cognitive (perdita di attenzione e memoria, tendenza al pensiero ossessivo, pessimismo); b) fisiche (mal di testa, insonnia, disturbi gastrointestinali, malattie dermatologiche e cardiovascolari, etc.); c) comportamentali (assenteismo, forme di dipendenza da alcol, tabacco e farmaci, disturbi dell’alimentazione, isolamento sociale, aggressività etc.) (Quick J.C., Quick J.D., Nelson, Hurrell 1997; Quillian-Woler, Wolerer 2003). Ad alimentare queste forme di *strain* possono concorrere particolari caratteristiche individuali che vanno a sommarsi ai fattori di rischio psicosociali già enunciati. Relativamente alla definizione del rapporto tra *stressors* e *strain* viene, infine, sottolineata l’influenza esercitata da particolari caratteristiche “disposizionali”, che possono condurre a

²⁷³ La classificazione analitica di questi aspetti è riconducibile al primo contributo dell’Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (2000), e alla successiva rielaborazione compiuta da Dollard, Skinner, Tuckey e Bailey (2007).

due forme particolari di stress lavoro-correlato, particolarmente diffusi negli ultimi anni: il *workaholism* e il *technostress*.

Lavorare sì, ma non troppo: la lavoro-dipendenza del workaholic

Il fenomeno del *workaholism* può essere così definito: «una spinta interna irresistibile a lavorare in maniera eccessivamente intensa» (Schaufeli, Taris, Bakker 2008, cit. in Fraccaroli, Balducci 2001: 61).

L'attenzione per questo fenomeno è diventata particolarmente evidente nell'ultimo decennio, in seguito alla crescente tendenza manifestata degli individui a vivere il lavoro come una vera e propria ossessione, assumendolo come unico fattore in grado di garantire la realizzazione personale.

Dedicare porzioni sempre maggiori del tempo di vita al lavoro, se portato all'eccesso, può portare ad una forma di stress lavorativo descritto in termini di *burnout*, "lavoro-dipendenza", ma soprattutto di *workaholism*.²⁷⁴ Il termine, già nella sua etimologia, è esplicativo del suo significato. Esso nasce dall'unione di due termini: *work* e *alcoholism*. Quest'ultimo va inteso nel senso di una forte dipendenza, in questo caso connessa al lavoro. Esso rientra nella categoria delle nuove dipendenze (*new addictions*), con le quali intendiamo quelle forme di dipendenza in cui non è implicato l'utilizzo di alcuna sostanza chimica. Nel caso del *workaholism* l'oggetto della dipendenza è un'attività legale, socialmente accettata e rispettata. Si parla a questo proposito di dipendenze comportamentali o sociali «legali» (Alonso-Fernandez 1999), che hanno come specifici oggetti d'attrazione attività quotidiane dell'umano vivere, alle quali è attribuito un alto valore sociale. Proprio per il fatto di presentarsi come condizione socialmente accettata, è difficile scorgere con immediatezza in questo approccio al lavoro una situazione patologica.²⁷⁵

Tra le cause che inducono a comportamenti di lavoro "no-stop" gli esperti citano: la forte propensione alla supremazia e all'autoaffermazione; l'adozione di comportamenti conflittuali,

²⁷⁴ L'origine del termine risale al 1971, anno di pubblicazione del libro di Oates (Oates 1971). In Giappone la sindrome da stress lavorativo viene indicata con il termine *karoshi* (alla lettera: "morte per eccesso di lavoro", in genere collegata ad attacchi cardiaci o stress). Il Giappone è l'unico paese in cui questa particolare patologia è riportata nelle statistiche ufficiali dei decessi. Per un esempio esplicativo, si veda il rapporto sulle morti da *karoshi* redatto da Katsuo Nishiyama e Jeffrey V. Johnson disponibile al sito: www.workhealth.org/whatsnew/lpkarosh.html. Per un quadro generale di cosa è, come si manifesta e come si può curare il *workaholism* rimando a Castiello d'Antonio (2010).

²⁷⁵ Per un approfondimento sui casi clinici di *workaholism*, si veda Guerreschi (2009). In questo studio viene presentato il percorso terapeutico di alcuni individui che, drogati di lavoro, sono riusciti a riappropriarsi della propria vita e dei propri sentimenti.

fino al desiderio di predominio sugli altri; l'iper-ambizione e la caparbia nell'ottenere traguardi lavorativi sempre più elevati; lo stato di solitudine ed emarginazione, che porta a vivere il proprio lavoro come unica fonte di senso per l'esistenza; infine, la percezione del lavoro come un rifugio, con il quale sfuggire dai problemi che non si è in grado di affrontare (Monaco 2010).

Queste differenti tipologie di lavoratori *workaholic* hanno un elemento in comune: il bisogno di trovare una valvola di sfogo al proprio bisogno di considerazione sociale, di stima, di autorealizzazione, che sembra possibile soddisfare soltanto dedicando tutto se stessi all'attività lavorativa. I problemi maggiori sorgono nel momento in cui questo attaccamento al lavoro diventa maniacale, ossessivo, estremo, fino all'annullamento di qualunque altra sfera relazionale-esistenziale. Il malato di lavoro "non lavora per vivere", ma "vive per lavorare": «ciò che contraddistingue psicologicamente un *workaholic* - spiega Monaco (2010) - è la mancanza di volontà nel trovare momenti di stacco, la mancanza di segni di sofferenza nel sacrificio al lavoro».

La psicologia negli ultimi anni ha intensificato il proprio interesse per questa particolare patologia. Sono state perfezionate le ricerche sia sugli indicatori quantitativi e qualitativi, che permettono di fare diagnosi e riconoscere eventuali fasi acute o situazioni croniche, sia sui problemi specifici connessi alla "lavorodipendenza".²⁷⁶

La comprensione e il tentativo di intervento e prevenzione del *workaholism* esige l'apporto di discipline diverse tra di loro, secondo una visione multidisciplinare e dinamica. Qualunque fenomeno di sofferenza psicologico-organizzativa richiede di non essere trattato isolatamente, ma di essere colto nel contesto in cui è inserito, al fine di analizzarne le numerose variabili che lo influenzano e lo caratterizzano.

Il lavoratore *workaholic* rientra in quel tipo di personalità definita "ossessivo-compulsiva", caratterizzata, cioè, dall'ossessione verso la perfezione, la realizzazione e il raggiungimento degli obiettivi, cui si unisce la tendenza compulsiva al fare.

Alla diffusione di questi tipi di personalità ha in parte contribuito la spinta esercitata dalla postmodernità verso «la sopravvalutazione delle capacità logiche, di analisi e soluzione dei problemi, di realizzazione e concretizzazione, con un deciso annichilimento delle capacità simboliche» (Castiello d'Antonio 2010: 155). Il sopravvento dell'agire puramente pragmatico

²⁷⁶ Tra i principali problemi ricordiamo: difficoltà croniche nelle relazioni con i colleghi; utilizzo di farmaci e stimolanti per poter dedicare il maggior tempo possibile all'attività lavorativa; depressione, ansia, alcolismo, disturbi cardiaci; *burnout*, ovvero sindrome da stress emotivo; isolamento sociale e crisi nei rapporti familiari e sentimentali.

sulla sfera della creatività, affettività ed emotività umana è in parte il risultato dell'influenza di una cultura organizzativa, tipicamente postfordista, fondata sul mito dell'uomo produttivo come "eroe" pronto ad affrontare qualsiasi sfida, la quale ha contribuito a diffondere una rappresentazione distorta del proprio sé: l'identità professionale ingloba l'identità personale, alterando la fondamentale distinzione, ai fini dell'equilibrio personale (il "*work-life balance*"), tra lavoro e vita privata. L'approccio compulsivo verso il lavoro è la manifestazione di uno stato di dipendenza come assenza totale di libertà, di un'attività lavorativa che assorbe tutte le energie vitali, psichiche, fisiche ed emotive configurandosi come un «totem al quale tutto è lecito sacrificare» (Ivi: 126).

Ciò che distingue questa condizione di assenza di libertà dalle forme tradizionali di subordinazione è il fatto che nell'individuo *workaholic* la costrizione al lavoro, l'imperativo al "fare" non provengono da un'autorità esterna, ma sono collocati all'interno dell'individuo, come forma di autocostrizione all'azione "senza sosta".

Le radici di un simile approccio verso il lavoro sono da ricercare, quindi, sia nella storia personale e nelle dinamiche psichiche profonde dell'individuo, sia nella diffusione di un nuovo significato sociale e culturale del lavoro, che, freudianamente, permette di definire il *workaholism* come una vera e propria «malattia della civilizzazione» (Ivi: 133).

Il *workaholic* può essere dunque considerato lo stachanovista del nuovo millennio. Ma, a differenza di Stachanov - che era una sorta di lavoratore modello, di mito, una proposta ideologica funzionale alla trasmissione di determinati valori sociali e all'affermazione di una particolare ideologia del lavoro - il *workaholic* contemporaneo è un individuo reale, sofferente, in preda ad un disagio esistenziale profondo, il quale si manifesta in una forma di autoestranazione dal mondo che, nelle sue forme più estreme, lo porta ad essere un emarginato. L'esito è paradossale: l'ossessione per il lavoro, nata per ottenere riconoscimento e stima sociale, si traduce nel suo opposto, in estraneazione e mancanza di relazione con gli altri.

Quando la tecnologia crea dipendenza: il technostress

Altra fonte di stress e di disagio psicologico tra i lavoratori del nuovo millennio è l'utilizzo delle nuove tecnologie, in particolare quelle informatiche. Da quando Ed Roberts dette vita ad Altair, l'antenato del computer, sul quale si rivolse l'attenzione degli Hackers di Berkeley e Stanford (Levy 1984), la rivoluzione digitale - «prodromo e spina dorsale della cosiddetta

“terza rivoluzione industriale”» (Revelli 2001: 97) - con le sue continue innovazioni, ha invaso totalmente le nostre vite. Infatti, oltre ogni pronostico ed intento da parte dei suoi inventori, il computer e, più in generale, le innovazioni digitali e informatiche hanno avuto un impatto dirompente e destabilizzante proprio nel settore produttivo.

Il termine “*technostress*” venne coniato nel 1984 da Craig Broad, il quale per primo volse l’attenzione al possibile impatto psicologico delle nuove tecnologie sugli individui. Il problema, a suo avviso, nasceva dalle difficoltà incontrata dai lavoratori nell’usare, gestire e controllare i moderni macchinari informatici.²⁷⁷ Tra i sintomi principali venivano elencati: ansia, affaticamento mentale, attacchi di panico, depressioni.²⁷⁸ Le riflessioni di Broad, nonostante risalgano a neanche tre decenni fa, risultano ormai datate per il modo in cui veniva impostato il problema. Essendo solo agli inizi della rivoluzione digitale, i computer erano allora strumenti molto poco diffusi e di difficile utilizzo.

Adesso la situazione è profondamente cambiata. I computer e, in generale, le tecnologie digitali sono diventate strumenti d’utilizzo quotidiano per il lavoro, la comunicazione, l’informazione, il tempo libero, etc. Tuttavia, i disturbi che emergono dal loro utilizzo prolungato, soprattutto sui luoghi di lavoro, sono molti e iniziano ad avere una tale diffusione e intensità da mettere in allarme tutto il mondo della ricerca medica e psicologica.

Dopo il libro di Broad gli studi sul Technostress vengono ripresi nel 1996 dal professore Richard Hudiburg, presso il Dipartimento di Psicologia dell’Università del Nord Alabama, attraverso una ricerca dal titolo «Assessing and Managing Technostress». L’analisi, in essa contenuta, sull’evoluzione dello stress da utilizzo di tecnologie informatiche porta a conclusioni non molto diverse da quelle raggiunte da Broad (1984) dodici anni prima, con l’aggiunta della formulazione del «technostressometro» (Hudiburg and associates 1989), ovvero di un sistema di valori di riferimento per la misurazione del livello individuale di stress correlato all’utilizzo di apparecchiature digitali.

La prima ricerca approfondita sul rapporto tra *technostress* e organizzazione del lavoro si ha nel 1998 ad opera di Nina Davis Millis²⁷⁹ che, partendo dalla propria esperienza professionale,

²⁷⁷ Broad (1984) definì il *technostress* «a modern disease of adaptation caused by an inability to cope with the new computer technologies in a healthy manner. It manifests itself in two distinct but related ways: in the struggle to accept computer technology, and in the more specialized form of over-identification with computer technology».

²⁷⁸ Sulla nascita, sull’evoluzione e sugli effetti del *technostress*, si veda per tutti Di Frenna (2007). Di Frenna è anche stato il promotore della prima inchiesta in Italia sulla diffusione del *technostress* tra i lavoratori d’azienda, condotta su un campione di 224 operatori ICT. In proposito rimando a Ficocelli (2007).

²⁷⁹ Al tempo direttrice del Dipartimento Mit Libraries of Systems and Technology Services, organo del Mit, la sua ricerca si intitola «Technostress and Organization: a Manager’s guide to survival in the Information Age» (1998).

si sofferma in particolare sul collegamento tra tecnologia, stress e lavoro. L'attenzione si concentra soprattutto sulla diffusione delle tecnologie dell'informazione in ambiente di lavoro, e sul loro impatto sull'individuo.

Ma è soprattutto grazie alla ricerca di Larry Rosen e Michelle M. Weil (1998) che il tema del *technostress* penetra nel mondo del lavoro e delle aziende e si diffonde a livello mediatico, con articoli dei giornali e servizi nei canali televisivi più prestigiosi del mondo dedicati all'argomento. I due psicologi americani riescono a portare il problema all'attenzione del grande pubblico, tanto da smuovere star della musica come Michael Jackson²⁸⁰ a fare propaganda informativa sull'argomento.

Altre ricerche successive sono quelle di Lisa Ennis (2005) che descrive il *technostress* come un «problema permanente» e Stephen Harper (2004) che si concentra soprattutto sugli effetti sul piano fisico, psicologico ed emozionale.

Si assiste perciò negli ultimi venti anni ad una crescita di interesse verso il problema che va di pari passo con una costante espansione sia del numero, che delle tipologie di strumenti digitali che entrano prepotentemente in ogni aspetto della vita. Giovani, studenti, impiegati, lavoratori delle aziende devono fare i conti con un modo di lavorare, interagire, comunicare che vede l'uso ormai esclusivo di apparecchiature informatiche. Al centro del problema c'è il rapporto uomo-macchina, il quale richiama l'attenzione degli esperti sulla crescita di disagi, problemi fisici e psicologici collegati a tale relazione.²⁸¹

Sul piano strettamente lavorativo i soggetti a rischio sono coloro che utilizzano i computer per gran parte della giornata lavorativa. Si tratta, spiega Regosa (2011), di «persone che vivono quasi sempre in situazioni di multitasking, con la necessità di prendere rapide decisioni [...] consapevoli dell'alterazione della qualità della vita causato dall'uso continuativo e contemporaneo di tecnologie, ma costrette dal lavoro svolto alla pressione telematica continua» .

Il *workaholism* e il *technostress* sono in realtà due problemi strettamente connessi tra di loro, che si alimentano a vicenda. Il *workaholic* utilizza apparecchiature digitali ed informatiche che provocano una sorta di “dipendenza dal mezzo”, la quale, a sua volta, rafforza la dipendenza dal lavoro - pensiamo che con i cellulari, i computer portatili, gli iPad il lavoro può essere portato ovunque - innescando un circolo vizioso che si autoalimenta

²⁸⁰ Di Frenna (2007) parla dell'episodio riportando le parole rilasciate dal cantante americano all'Award Winning Talk Radio Host: «*Technostress*: Leggetelo, ne vale la pena. Io l'ho letto e dovrete farlo anche voi».

²⁸¹ Per un elenco completo delle principali ricerche sul *technostress* e sui suoi effetti sugli individui rimando al sito internet http://www.technostress.it/technostress_bibliografia.html.

costantemente.

Il problema è tutto ancora aperto. L'espansione delle tecnologie informatiche sembra ormai essere un percorso irreversibile. L'esigenza dell'ottimizzazione dei costi, della velocità delle transazioni, la necessità di mettere in comunicazione persone o aziende dislocate in luoghi lontanissimi tra di loro, la globalizzazione, la produzione flessibile richiedono l'uso di tecnologie sempre più sofisticate. Ma il problema "umano" c'è e non può essere ignorato. È da non più di venti anni che computer e telefoni cellulari, solo per citare quelli di uso comune, sono entrati di prepotenza nelle nostre vite. Viene allora spontaneo chiedersi, visti gli effetti che già iniziano a procurare a chi, per esigenze di lavoro, è a contatto con videoterminali per l'intera giornata, quali saranno le ripercussioni sulla qualità della vita delle nuove generazioni sin dalla nascita "immersi" in questo "mare" digitale.

Biopolitica e bioeconomia

Le trasformazioni del lavoro e le "forme di vita" ad esse connesse hanno costituito i binari del percorso fin qui svolto. I cambiamenti concreti dei processi produttivi, dei metodi di lavoro, delle tecnologie, delle norme del mercato del lavoro hanno determinato, di volta in volta, la comparsa di differenti tipi di lavoratore, con specifiche caratteristiche identitarie e problemi esistenziali.

"Vita" è, dunque, il termine chiave di questo approccio. Un termine che non si lascia determinare in modo univoco, ma che esige il riconoscimento della varietà, della diversità e della continua mutazione dei fattori che lo caratterizzano, e che racchiude in sé aspetti antitetici: ricchezza e penuria; sviluppo e depotenziamento; potere e assoggettamento.

Lavoro e vita sono due termini strettamente legati l'uno all'altro. Lo sono sia perché, in linea con una certa impostazione classica, alla vita appartiene il lavoro quale attività specificatamente umana, sia perché queste due realtà sono "essenzialmente" funzionali l'una all'altra: il lavoro implica la vita quale contesto in cui operare; la vita, a sua volta, richiede il lavoro per essere mantenuta e accresciuta.

Verso la fine del secolo scorso, in seguito alle trasformazioni che abbiamo analizzato, questo legame tra lavoro e vita è stato fortemente alterato, con la comparsa di nuovi problemi e contraddizioni. Contemporaneamente si è assistito alla frantumazione delle tradizionali categorie di senso che strutturavano le società fordiste, tra cui, appunto, il lavoro stabile e a tempo indeterminato.

Gli esiti sempre più negativi della crescente invadenza del nuovo paradigma produttivo nella sfera privata dell'individuo, della presenza di una tecnica disciplinare subdola ma invasiva, della richiesta di un coinvolgimento totale del soggetto a lavoro mostrano come il problema di una diversa gestione della vita del lavoratore nella sua interezza debba essere affrontato con urgenza. Infatti, il capitalismo cognitivo - con la «mentalizzazione del capitale costante, la sua fusione con il lavoro vivo» - rappresenta un paradigma produttivo in cui il costo di produzione diventa «la vita stessa della comunità linguistica» e in cui il lavoro risulta «non separato dalla sfera biologico-riproduttiva» (Marazzi 2001: 32). L'incentivo alla cooperazione tra *team* di lavoro si traduce in una forma di comando che ha per oggetto il «corpo e il suo spazio» al fine di estrarne «sapere creativo» (Bologna, Fumagalli 1997: 71-72), fonte indispensabile di innovazione.

Il predominio delle attività di marketing e di comunicazione, puntando sull'ideazione, progettazione, promozione e presentazione «estetica» dei prodotti, è il segno di come la «produzione tenda a uscire dalla fabbrica» per coinvolgere la società nella sua interezza, e di come «i meccanismi capitalistici di produzione del valore si estendano a tutto il tempo e lo spazio sociali» (Codeluppi 2008: 23). Dal momento che è «dal corpo inteso nella sua globalità» - come unione delle componenti biologiche e della dimensione mentale, relazionale e affettiva - che viene estratto valore, il sistema economico capitalistico pare dunque all'insegna del «crescente intreccio con le vite degli esseri umani».

Negli ultimi anni il riconoscimento del coinvolgimento totale del *bios* nel processo produttivo si è tradotto nel recupero e nella rivisitazione del concetto di «biopolitica» che, usato per la prima volta da Georges Bataille agli inizi del Novecento, è divenuto centrale nel dibattito filosofico di fine secolo, in seguito all'uso che ne ha fatto Foucault agli inizi degli anni Settanta. Anche in Italia nell'ultimo decennio il rilancio della biopolitica ha trovato un ampio spazio.²⁸²

Il termine è complesso e di non univoca definizione. Nell'accezione foucaultiana la biopolitica veniva indicata come il terreno delle pratiche disciplinari con cui gli Stati nazionali europei, a partire dal XVII secolo, avevano cercato di governare e controllare i corpi e la vita degli esseri umani. Nel contesto novecentesco questi aspetti diventano particolarmente evidenti in quei processi di inclusione/esclusione in istituzioni totali - come le carceri o i manicomi - che esercitano una presa totale sulla vita. Anche se in forma meno totalizzante,

²⁸² Il riferimento è in particolare alla scuola di Salerno e alle sue riflessioni sul potere postmoderno inteso come «biopotere». Cfr. Amendola, Bazzicalupo, Chicchi, Tucci (2008); Bazzicalupo, Esposito (2003); Bazzicalupo (2006); Esposito (2004);

qualcosa di simile è presente anche in altri contesti sociali come, per esempio, la fabbrica: tempi di lavoro non negoziabili, tute blu come segni di distinzione sociale, ricorso ai controllori tempi e metodi, creazione di sobborghi operai sono segni evidenti del tentativo di esercitare un controllo capillare e totalizzante sulla vita dei lavoratori. Non a caso, secondo Foucault (1976), il rapido sviluppo del sistema economico capitalistico è stato possibile proprio grazie al supporto delle nuove tecniche disciplinari.

Nella sua forma più estrema e violenta il termine biopolitica è stato usato in riferimento agli esiti distruttivi e alla «presa mortifera» (Esposito 2004) della terrificante esperienza di gestione, controllo e selezione della vita biologica messa in atto dal nazismo,²⁸³ il quale si presenta come la drammatica espressione di un paradigma politico che ha fatto dell'esclusione e annientamento di molti il presupposto per la vita di pochi.

Oggi l'accezione prevalente del termine "biopolitica" si è sganciata da questi riferimenti storici inerenti il nazismo e, in generale, la gestione disciplinare degli esclusi e delle masse variamente impotenti (fabbriche, caserme, scuole, manicomi, etc.), per diventare una categoria ermeneutica di interpretazione del presente, con particolare attenzione ai processi di trasformazione in atto nello scenario politico, economico e, di conseguenza, sociale. La biopolitica viene ripensata come «pensiero/sguardo che, nel tessuto degli eventi, mette a fuoco l'attuale tonalità e cerca di seguirne la trama» (Bazzicalupo 2006: 4), imponendosi come «la cornice teorica capace di dare senso ai fenomeni legati alla crescente implicazione tra politica e vita» (Caridi 2005: 1). Infatti nel corso degli ultimi due secoli si è assistito all'alternarsi di relazioni complesse e contraddittorie tra economia, politica e vita, fino ad arrivare, nella seconda metà del Novecento, all'affermazione di un radicale individualismo che si è tradotto nel rilancio del primato della vita nella sua specificità e individualità. Un primato avvolto anch'esso da molte contraddizioni.

Abbiamo già avuto modo di sottolineare come la caduta della divisione tra pubblico e privato sia l'aspetto più rappresentativo della contemporaneità, interpretabile come l'esito della crescita del controllo politico sui meccanismi della vita. Questo perché oggi, come sostiene Esposito (2004: 159), «nessuna questione di interesse pubblico - che peraltro è sempre più difficile distinguere da quello privato - è interpretabile fuori da una connessione profonda e spesso immediata con la sfera del *bios*», intendendo con *bios* la vita in ogni suo aspetto, unita

²⁸³ In collegamento a questo tema Esposito (2004) usa i termini di «tanatopolitica» e di «immunizzazione» per esprimere lo slittamento del paradigma politico di gestione e controllo verso un'estremizzazione della difesa identitaria di un popolo che porta alla distruzione, allo sterminio di ciò che viene considerato non degno di vivere.

alla molteplicità e varietà dei suoi bisogni.

La peculiarità della biopolitica postmoderna consiste proprio nel suo totale rifiuto di un modello assolutistico di governo, di tipo hobbesiano, che ha potere di vita e di morte sui suoi sudditi. Oggi si parla, invece, di *governance*, composta da disposizioni pubbliche e private, il cui compito è semmai di garantire “più o meno vita”, quindi maggiori o minori possibilità di soddisfacimento dei bisogni. La perdita di un certo afflato assolutistico, non diminuisce l’invadenza e la pervasività del controllo. La gestione del potere, per mantenere salda la propria posizione, viene semplicemente adeguata ai mutati contesti economico-sociali.

Il passaggio dal “governo” alla “*governance*” può essere anche letto come passaggio da una logica “del castigo” ad una “del premio”: la nuova forma di potere biopolitico non infligge punizioni, come fa un sovrano assoluto, ma mantiene saldo il controllo dispensando premi per i più meritevoli. Si tratta in ogni caso di una subdola forma di esercizio del potere che genera nuove e più profonde disuguaglianze sociali.

Con la crisi dei grandi partiti politici e delle istituzioni statali il controllo e la gestione delle vite vede emergere un nuovo protagonista: l’economia. Bazzicalupo (2006: 3) sottolinea come sia proprio il riferimento al paradigma biopolitico a offrire la possibilità «di cogliere la dimensione e lo spessore di quel governo quotidiano e pervasivo delle nostre vite che è l’economia».

L’attenzione di studiosi e intellettuali si è concentrata negli ultimi anni proprio sull’analisi della crescente influenza dell’economia sulla dimensione esistenziale, quale cifra distintiva della contemporaneità. Il concetto di biopolitica viene allora preso a prestito per dare «ragione del modo in cui l’economia pervade e condiziona sempre più le nostre vite» (Esposito 2006: VI). L’economia fornisce la chiave d’interpretazione della connessione tra politica e vita biologica (sia nel senso strettamente fisico-corporeo, sia in quello emotivo-relazionale), che caratterizza la seconda modernità, proprio per il fatto di essere fattore “interno” ad entrambe: interno alla vita perché «attiene a quell’insieme di bisogni, necessità, desideri radicati nella costituzione biologica»; interno alla politica perché «non esiste politica che non lavori su questioni di economia». Pur non identificandosi, politica ed economia si intrecciano a vicenda.²⁸⁴ Già a partire dall’età moderna, in particolare da Locke, i due fattori venivano visti

²⁸⁴ Per un approfondimento sul rapporto tra politica ed economia, si veda Caruso (2007), in particolare il paragrafo «Economico/politico/morale: le faglie del discorso moderno e la trasmigrazione delle immagini», in cui, con riferimento all’opera di Zanini (2005), viene messa in evidenza quella che Caruso definisce «la questione moderna per eccellenza», cioè il nesso problematico tra «Economico» e «Politico». Esso si esprime principalmente nella «costituzione dell’economico in sistema di contro allo Stato» (Caruso 2007: 10), e in un rapporto «discrasico» e «aporetico» tra i due «laddove sovranità e bisogni non trovino adeguata

intersecarsi «in un alternarsi incrociato di politicizzazione dell'economico e di economicizzazione della politica», nonostante l'economia tendesse a imporsi come «fonte sempre più decisiva di legittimazione politica» (*Ivi*: VIII).

Va inoltre notato che la dimensione esistenziale non si riferisce mai ad una mera sussistenza biologica, ma comporta inevitabilmente un certo benessere psico-fisico e un certo agio che il sistema economico dell'età moderna non ha fatto che alimentare. I bisogni cosiddetti primari non rappresentano che una parte dell'umano vivere, poiché molti dei nostri bisogni sono in realtà il risultato dell'influsso esercitato da un insieme di forze esogene, rappresentazioni psicosociali e condizionamenti culturali che influenzano la nostra percezione del mondo e, di conseguenza, i nostri desideri. L'economia diventa, allora, quel "campo prasseologico", orientato all'azione produttiva, che consente di dare soddisfazione a queste esigenze socialmente imposte.

Nel processo di avvicinamento alla dimensione del *bios* un momento decisivo viene individuato nello sviluppo delle politiche assistenziali dello stato sociale. Tramite il *welfare state*, sostiene Bazzicalupo (2006: 25), la vita è stata direttamente assunta nel «progetto dello Stato». Questo perché, soprattutto nel contesto europeo, tale processo ha implicato uno slittamento dell'attenzione dello Stato dalla mera garanzia di sussistenza dei propri cittadini alla ricerca del loro benessere. Infatti, se in una prima fase la politica interventista statale si era tradotta in una maggiore cura rivolta all'assistenza sanitaria, al sussidio monetario, all'integrazione, all'ordine pubblico, etc., negli anni '50-'60 il benessere è stato sempre più assimilato all'abbondanza economica, quindi, alla possibilità di accesso per ciascuno alle ricchezze del mercato.

Bazzicalupo nota come a partire dagli anni Settanta inizino ad emergere i limiti e le contraddizioni della nuova politica assistenziale statale: la promozione del benessere individuale sembra avere progressivamente corroso la dimensione collettiva della vita pubblica - che una sana politica statale avrebbe dovuto, invece, promuovere e rappresentare al meglio - portando, paradossalmente, ad un processo di lento ma costante indebolimento dello stesso stato sociale a vantaggio della posizione egemonica del mercato.

Parallelamente alla crisi del *welfare state* si è assistito alla progressiva emancipazione dell'individuo dalle tradizionali forme di potere, l'autorità delle quali è stata messa fortemente

composizione per mezzo di una rappresentanza degli interessi» (Zanini 2005: 6-7). A ciò Caruso (*Ivi*: 11) aggiunge la presenza di «faglie del discorso», di «tensioni irrisolte tra alternative indecibili all'interno dello stesso sistema e, dunque, d'incongruenze», come sintomi del travaglio e della perenne crisi che attraversa la modernità.

in discussione.

A partire dagli anni Settanta, quindi, la fiducia in una politica attiva da parte dello Stato, secondo Bazzicalupo, è venuta progressivamente meno ed è tornata a prevalere la visione liberale dell'autoregolamentazione del mercato. L'idea di una possibile «composizione organica» di politica ed economia è entrata in crisi di fronte al riconoscimento che «l'una delle due tende sempre a sporgere sull'altra» (Esposito 2006: IX-X).

Il sopravvento dell'economia sulla politica viene anche descritto come il passaggio dalla biopolitica in senso stretto (intesa come gestione politica della vita) alla «biopolitica dell'economia o bioeconomia (gestione economica della vita)». Con ciò Bazzicalupo (2006: 112) intende sottolineare che «è l'economia che fa presa sui corpi, sulle vite, sulle condotte nella forma della loro gestione mercantile, commerciale, inducendo e raccogliendo una domanda di potenziamento, di trasformazione, di cura, per soddisfare la quale basta pagare». Bioeconomia significa, quindi, «che non ci sono mediazioni diverse dal *nomos* economico, immanente alla vita» (*Ibidem*).

Da qui prende vita il progetto di una crescita illimitata del “bio-capitalismo” tramite l'acquistabilità sul mercato di tutto ciò che è necessario a soddisfare qualsiasi desiderio. Le tecniche del marketing, oggi fondamentali, dopo tutto altro non sono, denuncia Codeluppi (2008: 65-66), che un sapiente «insieme di strategie per cercare di far sperimentare all'individuo delle sensazioni fisiche ed emotive gratificanti», un tentativo di produzione di «esperienze sensoriali» che devono colpire l'attenzione del soggetto, affascinarlo, ipnotizzarlo.

Quando si parla di economia occorre anche sottolineare la duplicità di fondo del termine: «modalità di gestione finalizzata e adeguata allo scopo - da un lato - e campo delle relazioni produttive e distributive degli uomini con le cose e, tramite le cose, tra di loro» (Bazzicalupo 2006: 10) - dall'altro. L'estensione del potere dell'economico, prosegue Bazzicalupo (*Ibidem*), tende però a ridurre tale duplicità con la «conseguenza paradossale» di una «assolutizzazione del fine estrinseco» che libera l'economia da qualsiasi valutazione sulla realtà esterna, sull'interesse collettivo, divenendo, in tal modo, «autoreferenziale, funzionale a se stessa».

Secondo questa prospettiva l'economia, nella sua illimitata estensione, finisce per inglobare la vita umana nella sua stessa dimensione corporea. Il corpo diviene, allo stesso tempo, soggetto e oggetto del mercato, cavia dei processi di trasformazione e manipolazione messi in atto dalle varie forze in esso operanti. Il corpo si apre «a una trasformabilità [...] che investe le sue percezioni, le sue emozioni, le sue passioni, le sue capacità fisiche» inaugurando «un

immenso campo di consumi, di influenze e di esigenze da soddisfare. Durata, resistenza del corpo, benessere dell'anima, bellezza, giovinezza, fascino: tutto si compra» (*Ivi*: 113).

La premessa all'invadenza dell'economico nell'esistenza individuale è individuata da Esposito (2006) nella pretesa essenzialmente contraddittoria dell'economia di fine secolo di riuscire a governare ciò che per definizione è ingovernabile, ovvero i desideri, i bisogni e gli impulsi irrefrenabili del *bios*. Tale controllo viene esercitato tramite l'esaltazione dei bisogni narcisistici dell'individuo, fino a giungere al «carattere sempre più virtuale delle soddisfazioni» (*Ivi*: X).

Le conseguenze di tale influsso si riflettono sulla stessa rappresentazione che l'individuo sviluppa di sé, della propria vita e del proprio corpo. Il primato del consumo a scapito della produzione sarebbe, dunque, all'origine di un vero e proprio ripiegamento dell'individuo su se stesso. Questo perché il consumo spinge sempre più il soggetto ad occuparsi di sé (diete, integratori, cosmetici), ad avere cura del proprio corpo (palestre, centri benessere, centri estetici), a frequentare certi ambienti (teatro, circoli ricreativi). L'individuo «sovrano delle proprie scelte» - modello "idealtipico" di un certo paradigma ideologico neo-classico - tende a costruirsi un sé autoreferenziale e, spesso, narcisistico, in cui la sovranità sulla propria persona assume la forma di una falsa libertà. Gli stimoli "narcisistici" provenienti dall'esterno, al contrario, generano un'assenza di controllo sul proprio corpo, che diventa spazio su cui le nuove mode esercitano tutto il loro potere. Il corpo rischia di trasformarsi esso stesso in una merce e, più ancora, in una "vetrina" delle identificazioni compensative e "attaccapanni" delle merci di moda (il cosiddetto «marketing tribale», Klein 2000).

Lo spostamento assiale dalla produttività al consumo incide perciò in modo non secondario sul lavoro, considerato la «cerniera tra mercato e politica» (Bazzicalupo 2006: 126). Per Bazzicalupo la bioeconomia sarebbe addirittura all'origine di una vera e propria "decostruzione" della nozione di lavoro. Le sue trasformazioni in senso flessibile avrebbero determinato, a partire dagli anni Settanta, un nuovo modo di percepire il lavoro e di considerare la sua valenza sociale e individuale.

Il cambiamento di *status* del lavoro è evidente, secondo Bazzicalupo, nella diffusione di un nuovo termine per designarlo: "capitale umano". L'espressione viene usata per veicolare il messaggio che «siamo il posto che occupiamo nel sistema economico, che le nostre vite sono vite economiche e abbiamo il potere, *capability*, di essere molto attivi e redditivi, assicurando al mercato quella dose di innovazione - cioè creazione, spontaneità, duttilità - che ogni volta permette di evitare la crisi definitiva» (*Ibidem*). Le caratteristiche produttive, un tempo

incorporate nella macchina, adesso sono parte del corpo del lavoratore: «la forza lavoro diviene tutt'uno con l'apparato produttivo» (Marazzi 2008: 138).

La dilagante economicizzazione della vita si riscontra anche nel valore sintomatico assunto dal linguaggio, dal quale tendono ad essere espulsi i termini con forte valenza umanistica, per restituirci una lettura aziendalistica dei vari ambiti della vita: i lavoratori diventano “unità di personale”; lo status professionale viene ridimensionato a mero “posto di lavoro”; l'attività di studio di uno studente universitario viene tradotta in una “somma di crediti/debiti formativi»; l'attività di ricerca di un docente universitario viene valutata in base ai “prodotti” realizzati; le attività universitarie sono descritte come insieme di “domande e offerte” formative; una brava casalinga si riconosce dalla “gestione economica” della famiglia; etc. Sono tutti esempi che dimostrano come la logica aziendale pervada di sé ogni ambito lavorativo e sociale.

Tramontate le tradizionali strutture fordiste di “addomesticamento” e di disciplinamento diretto, l'economia passa all'esaltazione delle doti relazionali e creative, al controllo delle emozioni, dei comportamenti, quindi, della vita in generale. La bioeconomia postfordista, pur mettendo in campo modalità di governo più “soft” per favorire l'estrinsecazione delle spontanee inclinazioni degli individui, mantiene forte il proprio influsso tramite l'esercizio di un controllo totalizzante, che penetra nella quotidianità della vita.

Ciò che cambia è soprattutto il rapporto tra l'individuo che lavora e la produzione. Il prevalere della produzione di beni immateriali e servizi su quella dei beni materiali - in cui era centrale l'operosità del lavoratore e il suo saper padroneggiare un mestiere - cambia la natura del lavoro e ad essere messe all'opera sono ora, principalmente, le doti relazionali, affettive e le abilità comunicative.²⁸⁵ La bioeconomia si configura fundamentalmente come «produzione di valore attraverso squilibri, invenzioni, differenze e ripetizioni che hanno origine a partire dai potenziali di socialità cooperativa» (Castells 1996: 146).

In questo modo l'economico, sottolinea Chicchi (2008: 144), si inserisce «nel punto stesso in cui la vita dimostra la sua insorgenza valorizzante», diventando ad essa «immanente». La bioeconomia serve a descrivere proprio questo «effetto *unheimliche* (perturbante)» (*Ibidem*) di gestione economica della vita, che, sottoposta a continue oscillazioni, diviene frammentata e

²⁸⁵ Dice a questo proposito Codeluppi (2008: 7) che il «biocapitalismo è la forma più avanzata di evoluzione del modello economico capitalistico. Una forma che si caratterizza per il suo crescente intreccio con le vite degli esseri umani» Questo si caratterizza per il fatto che «produce valore estraendolo, oltre che dal corpo operante come strumento materiale di lavoro, anche dal corpo inteso nella sua globalità. Dunque, agisce su tutte le componenti biologiche e sulle dimensioni mentali, relazionali e affettive degli individui». Codeluppi cita a tale proposito il concetto di “biocapitale” e “biovalore” formulati da Kaushik Sunder Rajan (2006) e Nikolas Rose.

instabile.

Quanto appena detto non deve ostacolare dal riconoscere come in questo scenario siano insite, allo stesso tempo, le condizioni per una maggiore valorizzazione delle libere facoltà umane. La «professionalizzazione del lavoro» di ultima generazione, afferma Bazzicalupo (2006: 132), esaltando la creatività e il coinvolgimento attivo dell'individuo, rilancia l'«utopia di produttività libera, libera senza sublimazione [...] e illumina un margine di possibile creatività, un'autorealizzazione disalienata, dovuta alla centralità del momento conoscitivo rispetto a un operare solo meccanico».²⁸⁶ Sono proprio i nuovi prodotti-servizi venduti sul mercato ad esigere il coinvolgimento di doti «pubbliche» e relazionali in luogo della normale esecuzione meccanica dalla mansione. Il problema emerge nel momento in cui le opportunità per la liberazione di certi aspetti creativi del lavoro vengono a scontrarsi oggi con la presenza, in sostituzione dei vecchi sistemi disciplinanti, di nuove forme di assoggettamento e di limitazione delle libertà. Si tratta degli effetti negativi prodotti da una logica economica onnipervasiva e poco attenta alle esigenze collettive.

Richiamandosi all'impostazione foucaultiana (Foucault 1979), Chicchi (1998: 148-149) arricchisce la riflessione sulla nuova forma di «governamentalità bioeconomica» gli individui osservando come questi non siano considerati né soggetti di diritto, né specifici soggetti produttivi, ma «unità biologiche» sottoposte ad una «pratica totalizzante di assoggettamento». Un assoggettamento che non si esplica nella repressione delle libertà, ma in una forzata valorizzazione delle eccedenze, del *plus* di vita. Emerge allora con chiarezza il paradosso della contemporaneità, consistente nell'esaltazione retorica della libertà all'interno del processo stesso di assoggettamento.

All'interno della realtà economica e sociale sono dunque presenti molteplici «dispositivi» bioeconomici di potere tesi ad attivare i processi di soggettivizzazione ad essi più congeniali (Agamben 2006). Infatti, il «governo delle vite», lo abbiamo visto, si dirige verso la crescente colonizzazione dell'immaginario collettivo, configurandosi come un vero e proprio «governo dei desideri che opera attraverso la mercificazione dei bisogni» (*Ivi*: 152) e in cui la vita viene riprodotta secondo i criteri dell'utile e la manipolazione dell'interesse.²⁸⁷ Anche qui torna il tema della funzione economica del linguaggio e delle «narrazioni» come strumenti di orientamento del comportamento umano.

Se una maggiore libertà di manovra sembra essere contemplata nelle nuove dinamiche di

²⁸⁶ È qui implicito il riferimento agli schizoanalisti Deleuze e Guattari (1972).

²⁸⁷ Per un approfondimento sulle nuove declinazioni del potere e del controllo sociale nella bioeconomia, si veda Fumagalli (2005); Lianos (2005).

lavoro, questa libertà resta fortemente contenuta, depotenziata e circoscritta a pochi aspetti superficiali. Non a caso una delle principali critiche rivolte al postfordismo è l'utilizzo strumentale delle abilità creative e delle facoltà relazionali del lavoratore autonomo di seconda generazione. La contraddittorietà della postmodernità si esplica nella convivenza, entro la stessa realtà sociale, di forme di disciplina, allo stesso tempo, personalizzanti e totalizzanti:

«Oggi il lavoro è produttivo di innovazioni, di inedite creatività che soddisfano la potenza di chi produce, ma questa libertà creativa torna ad essere riassorbita dai dispositivi di mercato. Perciò è valida la denuncia deleuziana e, sulla sua scia, dei critici del postfordismo, della subdola seduttività presente in questa ambigua attribuzione del desiderio creativo al lavoro. La repressione del desiderio rimane e si aggrava, in questo nuovo stile d'opera che insegue l'autorealizzazione, la creatività non alienata. Il lavoro sempre piega il desiderio alla funzionalità, sempre si separa dalla macchina desiderante» (Bazzicalupo 2006: 133).

Pur condividendo i contenuti di fondo della critica «tradizionale» al postfordismo, Bazzicalupo (*Ivi*: 133-134) prende le distanze dall'impostazione, a suo avviso, eccessivamente ancorata alla visione «*lavorista-produttiva* del marxismo» che «assume il modo di produzione come unico elemento di determinazione delle posizioni sociali e delle soggettività stesse», sfuggendo ad un ripensamento critico «del desiderio e del godimento» e del «senso epocale del rovesciamento tra consumo e produzione», quali nuove possibilità presenti nella società postfordista per una rielaborazione costruttiva del mondo del lavoro e della produzione in generale. Condivisibile o meno la posizione di Bazzicalupo, rimane il fatto che fino ad ora le forze egemoni del mercato hanno lasciato poco spazio per un ripensamento critico delle tradizionali forme di potere. La libertà creativa sembra effettivamente essere stata inglobata nei dispositivi del mercato e svuotata di spontaneità e autonomia. Problema irrisolto rimane quello della mancata connessione tra la libertà creativa e il fine: «il lavoro sempre piega il desiderio alla funzionalità, sempre si separa dalla macchina desiderante» (*Ivi*: 134).

I problemi fin qui trattati sulla gestione del *bios* rimandano anche ad un altro aspetto della contemporaneità: la finanziarizzazione dell'economia. Quest'ultima - massima espressione della scomposizione della relazione tra capitale e lavoro - ha ripercussioni importanti nel campo del *bios*: «in gioco con l'investimento sui [...] mercati borsistici - dice Marazzi (2008: 139) - è la nostra vita futura, il nostro reddito futuro, la nostra pensione, la possibilità di vivere dignitosamente». La finanziarizzazione, quale processo specifico di creazione di valore basato sul disinvestimento nel capitale fisico [...] si è creata sempre maggiori opportunità innestandosi sulla “nuda vita” delle persone» (Toppi 2009: 15).

In tale scenario il termine “bioeconomia” serve a designare un modello economico fondato sull’«irrazionalità tra il preteso assioma di una crescita senza limiti e la finitezza dell’uomo, della natura, del mondo» (*Ivi*: 14), che ha portato ad un accrescimento dell’indebitamento come condizione per l’aumento del valore borsistico del capitale e lo spostamento sproporzionato delle ricchezze verso manager, azionisti, etc.

Lo sviluppo dei mercati finanziari ha visto la proliferazione di quelli che Castells (1996: 497) definisce i «giocatori d’azzardo globali», ovvero gli abili analisti finanziari, veri e propri maghi del computer, che «seduti ai nodi globali di una rete selettiva di telecomunicazioni, giocano, letteralmente, con miliardi di dollari». ²⁸⁸ Essi diventano i promotori «dell’ideologia del *quick buck* (il guadagno facile), che fa giocare d’azzardo con la vita e l’economia» (1996: 498), a scapito di qualunque forma di comportamento a gratificazione differita.

Il recentissimo caso, ormai noto a tutti, dei mutui *subprime* mostra proprio come la finanza, per crescere e fare profitti, «ha bisogno di coinvolgere, oltre al ceto medio, anche i poveri» facendo «della nuda vita una fonte diretta di profitto» (Marazzi 2009: 58). Secondo l’interpretazione che ne dà Marazzi (*Ivi*: 89):

«La finanziarizzazione con le logiche che le sono specifiche, in particolare l’autonomizzazione della produzione di denaro a mezzo di denaro dai processi direttamente produttivi, è l’altra faccia dell’esternalizzazione della produzione di valore tipica del biocapitalismo. [...] La finanziarizzazione determina in modo fondamentale le continue innovazioni, i continui salti produttivi del biocapitalismo, e lo fa imponendo a tutte le imprese, quotate e non quotate, e alla società intera le sue logiche iperproduttivistiche centrate sul primato del valore azionario».

L’economia finanziaria è quindi vista come l’esito ultimo della svolta neoliberale dell’economicizzazione della vita sociale, dopo la crisi dei sistemi welfaristi di protezione e difesa della vita. La rivoluzione tecnologica sul piano produttivo-comunicativo costituisce il sostrato materiale della «deteritorializzazione del potere economico [...] sempre più sfuggente alla presa territoriale delle regole e del controllo democratico» (Bazzicalupo 2006: 11). Ne consegue una forma di «governamentalità demandata ai soggetti stessi e dunque autogestita», in cui ogni soggetto è chiamato a responsabilizzarsi e a dotarsi di «autonomia gestionale, con la clausola di subordinarsi ai codici del mercato» (Bazzicalupo 2008: 225).

Alla luce di quanto abbiamo visto, il nuovo programma di ricerca sulla bioeconomia assume una notevole importanza strategica nel momento in cui consente, come sostiene Chicci (2008: 153), di «metterci nella condizione di vedere le nuove trame dello sfruttamento, di mostrarci

²⁸⁸ I flussi finanziari vengono descritti dall’autore come un vero e proprio «casinò globale azionato elettronicamente» dove «il valore di capitali esplode o crolla, decidendo il destino di grandi imprese, risparmi familiari, monete nazionali e intere economie regionali» (Castells 1996: 538).

come oggi esso agisca in modo ancora più pervasivo del passato». Si tratta, dunque, di un angolo prospettico particolarmente utile dal quale partire per teorizzare un modello alternativo di gestione della vita e di produzione di quanto ad essa è necessario. Il disvelamento, operato dai nuovi filoni di ricerca, dei contraddittori meccanismi di liberazione/subordinazione delle vite, presenti nei processi postmoderni di produzione e valorizzazione, va considerato precondizione per il superamento degli stessi in vista di una libera valorizzazione dell'esistenza umana. La direzione auspicata sembra essere quella di riuscire a porre un freno allo «sviluppo ipertrofico» (Codeluppi 2008: 44. Si veda anche Baudrillard 1983) delle società capitalistiche, di dare dei limiti al godimento troppo facile e alla mercificazione di ogni aspetto della vita.

Conclusioni

Categorie e antagonismi nel lavoro del XX secolo: schema conclusivo

Il passaggio dal fordismo al postfordismo è stato presentato nel corso della trattazione come un processo complesso dal quale sono emersi aspetti sia di sostanziale continuità, sia di forte differenziazione tra i due paradigmi. Ciò che in quest'ultimo caso è saltato maggiormente agli occhi è il differente ruolo sociale assunto dal lavoratore e la crescente dipendenza della vita individuale e sociale dalle logiche del mercato.

Terminato il percorso che dal fordismo ci ha condotto fino ai giorni nostri, è possibile raccogliere i vari aspetti fin qui emersi in uno schema conclusivo di riferimento.

Questo, innanzitutto, risulta articolato secondo la tripartizione di base: fordismo, postfordismo ed evoluzioni del postfordismo. Al loro interno rientrano poi altri sottogruppi: nel caso del fordismo, la distinzione tra taylorismo, fordismo classico e fordismo maturo; per quanto riguarda il postfordismo, il toyotismo. Ogni riga, invece, indica un particolare aspetto concernente il lavoro: la sua organizzazione, le forme temporali e spaziali, le ideologie di riferimento, le strutture economiche dominanti, le patologie legate al lavoro, etc.

Lo schema è utile per rendere pienamente intellegibili le diverse variabili emerse nel corso della trattazione. Notiamo, innanzitutto, che la separazione tra fordismo e postfordismo non è così netta. Ne è una dimostrazione l'esigenza stessa di introdurre ulteriori distinzioni all'interno di ciascun paradigma, al fine di evidenziarne processi endogeni di trasformazione.

Gli elementi di continuità convivono con quelli di rottura. Non ci sono inversioni radicali di tendenza, svolte epocali, chiusure nette di un periodo e aperture di nuovi. Si hanno, invece, piccoli ma continui cambiamenti, delle vere e proprie sperimentazioni che hanno lo scopo di venire incontro alle esigenze di un mercato in continua oscillazione.

Non esce del tutto di scena neanche la logica alla base della catena di montaggio, la quale può essere considerata una costante di tutto il Novecento. Ciò cui assistiamo è semmai un riadattamento di quest'ultima alle mutate esigenze economiche e, di conseguenza, alla mutata ideologia produttiva che dal disciplinamento rigido e meccanico passa, attraverso l'autonomazione, al maggiore coinvolgimento attivo del lavoratore industriale.

La crescente partecipazione dei lavoratori al processo produttivo, tuttavia, non fa sparire la loro subordinazione a esigenze di carattere esogeno. Cambia semmai il modo in cui questo "dominio" viene esercitato all'interno delle aziende. La forma tradizionale di subordinazione

e disciplinamento rimane salda solo nelle aziende di grandi dimensioni, principalmente nei paesi in via di sviluppo.

In ogni caso una data particolarmente rappresentativa nel processo di cambiamento c'è ed è il 1973, l'anno dello shock petrolifero, il quale ha dato un forte impulso al ripensamento dell'organizzazione della produzione (*lean production* e fabbrica integrata) e della gestione della società (accentuazione dell'individualismo). Da questo momento in poi si osserva dunque la progressiva assimilazione di quelle innovazioni che la casa Toyota aveva messo a punto già negli anni Cinquanta.

A partire dagli anni Ottanta lo scenario prevalente si presenta come un mix contraddittorio di nuove forme di subordinazione e crescita delle libertà individuali. Libertà che, al di là della retorica entusiastica del *management* partecipativo, rimane tuttavia limitata alle modalità di estrinsecazione del lavoro - spinta all'innovazione e alla creatività - ma non tocca le finalità del lavoro, che continuano ad essere gestite "dall'alto".

Infine, la tripartizione dei modelli di lavoratore in "operaio massa-macchina", "lavoratore flessibile" e "lavoratore autonomo di seconda generazione", per quanto funzionale a scopi semplificativi, non fa riferimento ad una altrettanto precisa successione temporale dei tre modelli. Nonostante l'operaio massa non rappresenti più la maggioranza dei lavoratori come nel periodo fordista, egli continua ad esistere, così come sono sempre esistite forme di lavoro autonomo insieme ad una certa dose di precarietà, anche se non nei livelli e nelle forme raggiunte negli ultimi decenni.

Prima di passare all'esposizione dello schema e partendo proprio dalle origini del concetto di "operaio-massa", figura simbolo dell'industrializzazione novecentesca, vorrei qui fare una breve digressione su quel filone del neo-marxismo italiano degli anni Settanta noto come "operaismo" - momento importante di riflessione con forte valenza critica, soprattutto per quanto riguarda il rapporto tra fabbrica e società e il crescente influsso della prima sulla seconda tramite il ruolo di "comando" assunto dal capitale - con un riferimento particolare a Toni Negri, tuttora attivo come filosofo politico internazionalmente discusso.

Sorto all'interno di tale contesto culturale, il concetto di "operaio-massa" descrive l'operaio "soggettivamente espropriato", "realmente subordinato" (Turchetto 2001), e tecnicamente dequalificato rispetto al suo predecessore, l'"operaio di mestiere" o "operaio professionale" (Negri 1979: 60), quest'ultimo molto più vicino, nel tipo di organizzazione del lavoro e nell'autonomia della mansione, all'artigiano medievale. Secondo l'operaismo il capitalismo novecentesco trova la sua più compiuta espressione proprio nei canoni espressi dal taylorismo

e dal fordismo: razionalizzazione, meccanizzazione e standardizzazione del processo lavorativo. Qualsiasi visione apologetica del progresso tecnico-scientifico viene rifiutata: «la scienza, la tecnica, l'organizzazione del lavoro - dice Negri (*Ivi*: 60) - venivano sottratti al limbo di uno sviluppo delle forze produttive in sé razionale e separato dalle determinazioni sociali, per configurarsi come luogo fondamentale del dominio dispotico del capitale». È proprio in questa organizzazione tecnica del lavoro che viene individuata l'essenza dello sfruttamento operaio: «la tecnologia è comando nel senso più pieno della parola» (*Ivi*: 58), dal momento che obbliga il lavoratore ad agire secondo quanto precedentemente programmato da altri. In questa specifica fase dello sviluppo capitalistico la fabbrica viene vista perciò come il luogo della conflittualità, dell'antagonismo, quindi della lotta di classe.²⁸⁹

Toni Negri offre spunti importanti anche per l'interpretazione delle due fasi successive al fordismo. Riassumiamone gli aspetti principali nella seguente tabella.

	Fordismo	Postfordismo	Contemporaneità
Soggetti	Operaio-massa	Operaio-sociale (forza-invenzione)	Moltitudine
Antagonisti	Capitale	Stato-capitale	Impero
Luoghi	Fabbrica	Società	Mondo globale
Caratteristiche del lavoro	Organizzazione tecnica del lavoro: razionalizzazione, meccanizzazione e standardizzazione del processo lavorativo	Neocapitalismo: l'organizzazione tecnica del lavoro viene estesa a tutta la società. Automazione e organizzazione scientifica del lavoro sono portati alle estreme conseguenze	Produzione come forma di vita: gestione biopolitica della vita lavorativa.
Strategie	Lotta	Rifiuto del lavoro	Ritorno all'idea di rivoluzione: rivendicazione della produzione desiderante.

Se per tutto il periodo fordista il processo di sfruttamento era rimasto circoscritto all'ambiente di fabbrica, la situazione inizia a cambiare, spiega Negri, nei primi anni Settanta, quando la logica del dominio del capitale si estende all'intera società.

Si entra nella fase che Negri (*Ivi*: 66) definisce del «neocapitalismo», caratterizzata dal

²⁸⁹ Afferma a riguardo Negri (1979: 53): «La classe operaia era semplicemente assoggettata e dominata con forme che erano quanto mai violente di repressione, forme che non erano esterne al modo lavorativo, ma che erano completamente interne al processo di produzione. Non era possibile distinguere il comando dal processo di valorizzazione, il comando e il processo di valorizzazione consistevano nella stessa cosa. La violenza veniva scoperta come violenza del rapporto di produzione capitalistico; e la resistenza veniva anch'essa scoperta sulla catena di lavorazione, laddove ogni atto di produzione era un atto forzato della macchina, da tutto l'insieme degli elementi di comando che costituivano la posizione stessa dell'operaio all'interno della fabbrica».

tentativo di «trasformare tutta la società in fabbrica», con l'immissione nel ciclo produttivo di fattori che, considerati fino ad allora improduttivi, sono adesso coinvolti nella produzione diretta.²⁹⁰ Anche in questo processo Negri scorge l'ennesimo tentativo capitalistico di piegare le resistenze della classe operaia, sfruttando in questo caso gli strumenti forniti dallo sviluppo tecnologico, in particolare l'automazione e l'organizzazione scientifica del lavoro.

Si afferma una logica che va oltre i tradizionali insegnamenti fordisti: «si stava aprendo in fabbrica - dice Negri (*Ivi*: 8) - l'epoca del postfordismo». Ne consegue la nascita di una nuova categoria di lavoratori: dall'«operaio massa» si passa all'«operaio sociale», nel quale il rapporto con la fabbrica «è sentito, vissuto, agito sul terreno della socialità» (*Ivi*: 18). Tutto ciò, a sua volta, rimanda a specifiche trasformazioni sul piano produttivo: la creazione di valore non fa più riferimento al lavoro del singolo, ma al marxiano *General Intellect*, cioè all'insieme delle conoscenze tecniche e scientifiche non più concentrate in fabbrica, ma diffuse nella società. Il capitalismo, oltre ad un sistema economico, diventa volontà di dominio, sganciato dal reale processo di valorizzazione. La forza sociale anti-capitalistica si sposta, allora, dal piano tradizionale della produzione a quello dell'insieme dei comportamenti sociali esterni alla fabbrica.

La dialettica disgregazione-ricomposizione diventa la base sulla quale vengono a giocarsi gli equilibri della nuova realtà sociale. La frantumazione dei tradizionali rapporti sociali offre due possibili soluzioni: o la crescente disgregazione fino al totale «caos»; oppure la radicale trasformazione dei bisogni e dei comportamenti di classe, fino ad una nuova composizione operaia.

In questo passaggio, al quale viene altresì attribuito un profondo valore politico, si trasforma anche il ruolo dello Stato, il quale diventa strumento fondamentale di regolazione dei processi di riproduzione sociale. L'antagonismo non riguarda più propriamente il rapporto capitale /classe operaia, ma quello «Stato-capitale» (forma «vuota» di potere)/movimento proletario rivoluzionario.²⁹¹ Il capitale, a sua volta, da investimento produttivo diventa strumento di

²⁹⁰ Per esempio Tronti (1962: 53) a tale proposito parla di «terziarizzazione» dell'economia, intesa come «riduzione di ogni lavoro a lavoro industriale». Per quanto riguarda la realtà contemporanea si assiste, per esempio, alla tendenza verso un'aziendalizzazione degli enti pubblici, dove vengono introdotte tutta una serie di normative sulla valutazione dei dipendenti. Ma pensiamo anche ai commessi dei supermarket. Questi un tempo sarebbero rientrati nella categoria dei lavoratori improduttivi, oggi diventano essi stessi operai: la catena di montaggio si estende fuori della fabbrica, nel contesto dei grandi supermercati dove le varie fasi in essi contenute - dall'ordinazione dei prodotti, al trasporto delle merci, al rifornimento degli scaffali, alla vendita al dettaglio, fino all'acquisto delle merci - vengono organizzate secondo una rigida divisione delle mansioni.

²⁹¹ Lo Stato si erge a difensore del capitale, motivo per cui Negri ritiene che «qualunque compromesso anche tattico, fatto dal movimento con lo Stato-capitale, non potrebbe essere che un imbroglio [...] e al limite la stessa lotta di classe tradizionalmente intesa viene piegata dallo Stato-capitale ai propri fini di

dominio, inverando in qualche modo la predizione marxiana della dissociazione del modo di produzione capitalistico dallo sviluppo delle forze produttive. Questo meccanismo di dominio, nell'ottica di Negri (1978: 53), diventa ciò contro cui dirigere l'azione rivoluzionaria della classe operaia, la quale, tramite il «rifiuto del lavoro», si trasforma da mera forza-lavoro a «forza invenzione».

L'ultima fase, che ha inizio a partire dagli anni Novanta dello scorso secolo, è quella globale, dei rapporti internazionali, caratterizzata da una forma di comando che Negri e Hardt (Negri, Hardt, 2000) definiscono “imperiale”: dopo il capitale e lo Stato-capitale, è l’“impero” a diventare la figura antagonista dei lavoratori, riuniti in quella che viene definita “moltitudine” (Negri, Hardt 2004), cioè una soggettività rivoluzionaria. L'impero sta proprio ad indicare l'illimitatezza della dimensione globale, «la deterritorializzazione che rende vani gli sforzi di trovare luoghi politici di resistenza, [...] il dominio totalitario del sistema capitalistico e la completa obsolescenza del politico» (Bazzicalupo 2006: 133).

Si entra in una realtà che non è più meramente economica, ma “biopolitica”: la produzione si configura come «forma di vita» e lo sfruttamento diventa espressione di «una corruzione del vivere» (Negri 1978: 11). Si assiste perciò ad una totalizzazione del biopotere economico sull'intero pianeta.²⁹² In questo contesto l'attività rivoluzionaria della moltitudine viene pensata come processo di emancipazione dal dominio economico tramite la rivalutazione della «produzione desiderante» (Deleuze, Guattari 1972: 344) e la creazione di una socialità autentica e libera.

Questa breve digressione ci consente di trarre alcuni spunti interessanti per il nostro schema. Mi riferisco in particolare, oltre al concetto di “operaio massa” da cui siamo partiti; al concetto di “neocapitalismo” nella sua accezione di modello economico teso ad espandere il proprio controllo sull'intera società, cui segue una forma di gestione biopolitica della vita; alla dispersione degli spazi di lavoro che dall'ambiente circoscritto della fabbrica, passando per la società, assumono una dimensione globale; alla crescente autonomizzazione del capitale dallo sviluppo delle forze produttive.

Dal nostro schema (cfr. *infra*: 268-270), infatti, risulta chiaro come le trasformazioni del lavoro e dell'organizzazione produttiva si siano caratterizzate per la progressiva rottura dell'omogeneità e della stabilità iniziale a vantaggio della frantumazione degli spazi (dalla

ristrutturazione» (Biondi, Caruso, Magherini, Tani 1984: 15).

²⁹² Il fulcro della tesi di Hardt e Negri riguardo alle trasformazioni dell'economia sta dunque, spiega Bazzicalupo (2006: 133-134), nel cogliere «nell'indebolimento della governamentalità politica territoriale, il carattere biopolitico della sua esplosione globale. L'economia non riscontra più limiti e contenimenti e diventa la forma di organizzazione della vita».

grande industria all'impresa-rete) e dei tempi (dal tempo lineare e misurabile al *just in time*, fino alla compressione spazio-temporale e alla totale commistione tra lavoro e vita), dello sfaldamento del processo di produzione, dell'eterogeneità dei contesti e delle figure professionali (dalla stabilità fordista, alla struttura duale del mercato del lavoro, fino alla prevalenza del lavoro autonomo), della comparsa di forme meno coercitive di disciplina (dallo *scientific management* al management partecipativo), dell'opacità delle strutture e delle relazioni di potere.

Queste trasformazioni "strutturali" trovano un riflesso nella formazione di identità lavorative sempre meno stabili e sempre più flessibili, indefinite e fragili. Ad esse si affiancano nuove forme di disagio sul lavoro, fino alla comparsa di vere e proprie patologie, che evidenziano la crescente instabilità identitaria unita ad un attaccamento sempre più morboso e ad una dipendenza sempre più esasperata, ma volontaria, all'attività lavorativa, vissuta come unico fattore in grado di dare un senso all'esistenza.

Fordismo			
	Taylorismo	Fordismo Classico	Fordismo Maturo
<i>Significato</i> ↓ <i>Contraddizioni</i>	Lavoro come simbolo di appartenenza sociale. Si parla di “lavoro totale” e di lavoro come <i>career</i> (percorso stabile e duraturo) Stabilità lavorativa e crescente benessere materiale (cresce la possibilità di accesso al consumo) come contropartite dell’alienazione e del mancato senso di attaccamento al lavoro svolto		
<i>Figura egemone</i>	Operaio salariato (“tuta blu”)		Ad esso si affianca la figura emergente del manager
<i>Struttura spaziale e relazioni aziendali</i>	Fabbrica: ●spazio omogeneo e contiguo di lavoro; ●“cattedrale laica” che struttura lo spazio circostante → società come “appendice della fabbrica” (es.: caso Pullman)		Tendenza allo snellimento (es.: cooperative-collusive renane; distretti industriali italiani)
	<i>Factory System</i> : struttura piramidale dell’azienda con divisioni gerarchiche all’interno		
<i>Forme temporali</i>	Tempo “assegnato”, lineare, irreversibile, misurabile, prevedibile e rigidamente predeterminato. Adozione di politiche sociali tese alla diminuzione del tempo di lavoro e all’aumento dell’omogeneizzazione e della regolamentazione dell’orario di lavoro		
<i>Organizzazione lavoro e produzione</i>	Standardizzazione, automazione e produzione in serie. Forme prevalenti di lavoro: salariato e dipendente → L’autonomia è considerata inversamente proporzionale al rendimento (separazione mente/corpo)		
	La produzione è concentrata nella fabbrica	Il processo produttivo coinvolge l’intera società tramite il consumo di massa (politica degli “alti salari”) e il processo di razionalizzazione della società (Gramsci: “colonizzazione” tempo di vita).	
<i>Strumenti e strutture organizzazione industriale</i>	<i>Scientific management</i> : pedagogia dell’ammaestramento	<i>Assembly line</i> : convogliamento meccanico delle operazioni secondo tempi e metodi prestabiliti	Introduzione conoscenze <i>firm specific</i> (sistema <i>job rotation</i> ; <i>job evaluation</i> ; <i>job enrichment</i> → es. General Motors) e pianificazione statale. Diffusione teoria dei gruppi di lavoro (studi di Elton Mayo)
<i>Contenuto dominante</i>	Distinzione tra direzione ed esecuzione, tra lavoro intellettuale della ristretta élite dei dirigenti (sono i depositari del sapere) e lavoro materiale, “bruto”, standardizzato, mero dispendio di energia degli operai		
<i>Economia dominante</i>	Predominio della grande industria. Produzione di massa ed economia “di scala”: alla base c’è l’idea di una crescita illimitata		Apertura verso la <i>service economy</i> come conseguenza dello sviluppo dell’internazionalismo → A partire dagli anni ’60 emergono i primi riferimenti al concetto di civiltà “postindustriale” e “dei servizi”
<i>Tipi umani e struttura mercato del lavoro</i>	Lavoratore “operativo” come ingranaggio del sistema produttivo	Operaio “massa”; “macchina”; “consumatore” → I nuovi metodi di lavoro iniziano ad influire sul modo di vivere, pensare e agire nella società. Continua a sussistere una forte contrapposizione tra operai semplici e dirigenti	
	Il comportamento umano è considerato calcolabile e controllabile. Dequalificazione e spersonalizzazione dell’operaio		Progressivo allontanamento dall’idea di una totale razionalizzazione del comportamento umano
<i>Struttura identità</i>	Il lavoro attribuisce uno <i>status</i> sociale ben definito. Netta distinzione tra lavoro e vita		Si diffonde l’idea dell’identità come “autorealizzazione sperimentale”
<i>Disciplina</i>	Rigida e totale: disciplina “da caserma” e razionalità “militare” → obiettivo: creazione di una massa di lavoratori “docili” e “addestrati” a svolgere attività ripetitive e meccaniche		Si inizia a parlare del lavoro come di uno “stile di vita”. L’espansione dei consumi e la richiesta di flessibilità comportano l’abbandono di una disciplina eccessivamente rigida
<i>Trade-off</i>	Subordinazione in cambio di sicurezza		Politica sociale come mix di <i>welfare state</i> , gestione economica keynesiana e controllo relazioni salariali
<i>Struttura società</i>	Gestione “paternalistica della società”. Sviluppi politica welfarista. Divisione in classi e relazioni solidaristiche tra lavoratori ≠ Fine anni ’60: nascita della società opulenta (Marcuse)		
<i>Ideologia</i>	Il sistema produttivo modifica la società. Ideologia del “sempre più e sempre più veloce”		
	“Etica del lavoro”: esaltazione del lavoro e della fatica come valori edificanti	“Etica del consumo”: la libertà viene cercata nel consumo. Passaggio dal <i>make</i> al <i>buy</i>	
<i>Patologie</i>	Alienazione e disaffezione dal lavoro		

	Toyotismo	Postfordismo
<i>Significato</i> ↓ <i>Contradd.</i>	Lavoro come mezzo d'espressione delle proprie capacità e strumento di realizzazione personale. "Polivalenza" del lavoro come recupero di una certa autonomia. Lavoro come <i>job</i> (frammento ≠ <i>career</i>). Permanenza di una concezione totalizzante del lavoro nonostante l'individualizzazione e la frammentazione dei processi produttivi. La polivalenza si traduce in un'intensificazione del lavoro e in un asservimento delle qualità specificatamente umane. Generale senso di smarrimento e malessere sociale.	
<i>Figura egemone</i>	Imprenditorialità intelligente e innovativa e operaio "polifunzionale".	Lavoratore "polivalente", "poliedrico", specializzato. Modello di riferimento è il dirigente aziendale presentato come un <i>leader</i> .
<i>Struttura spaziale</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Postindustrialismo: crisi gigantismo di fabbrica → dispersione e decostruzione ("isole di montaggio"). ● "Fabbrica integrata" e "autonomizzata": struttura lineare e orizzontale; "Impresa rete": piccole imprese, accoglienti, dal design leggero e di poco impatto ("imprese a misura d'uomo"). Forte dispersione territoriale. 	
<i>Relazioni aziendali</i>	Azienda: organismo sincronizzato, anche se in assenza di alcuna pianificazione.	Dalla piramide aziendale alla struttura "reticolare": rapporti orizzontali e di subfornitura tra piccole imprese e impresa madre. Il potere rimane concentrato in poche mani e assume forme astratte, ma ancora più invasive.
<i>Forme temporali</i>	Tempo "ripartito", mobile: si afferma il <i>just in time</i> . Tempo come risorsa e base della concorrenza.	Tempo "a mosaico". Politiche sociali tese alla diversificazione di tempi e orari di lavoro => Disaggregazione delle mansioni nel processo produttivo.
<i>Organizzazione lavoro e produzione</i>	Automazione: individualizzazione della prestazione lavorativa, in un contesto di cooperazione. Cade la distinzione tra lavoro materiale e intellettuale.	Lavoro allo stato "molecolare" e de-salarizzazione del modello lavorativo (<i>dejobbing</i>). Aspetti peculiari: flessibilità ↔ precarizzazione; mobilità ↔ ridimensionamento potere sindacale; nuove tecnologie automatizzate ↔ disoccupazione.
<i>Strumenti e strutture organizzative industriale</i>	Produzione flessibile tramite le nuove strategie: <i>Kan Ban</i> ; <i>just in time</i> (zero stock); <i>Keizen</i> : automazione e autoattivazione => Sincronizzazione ↔ fluidificazione.	Ristrutturazioni, deindustrializzazioni, <i>downsizing</i> , esternalizzazioni, <i>deregulation</i> e strategie di stimolo all'intraprendenza: "team di lavoro" altamente concorrenziali, "collaborazione individualizzata" e "management partecipativo" → obiettivo: risposte rapide alle oscillazioni dei mercati.
<i>Contenuto dominante</i>	Passaggio dal lavoro standardizzato al lavoro "immateriale cognitivo". Lavoro "intelligente", "fluid", "imprenditorializzato", con coinvolgimento attivo. Mansioni: ripartibili e modulabili. Aumento carichi di lavoro: al lavoro standardizzato si aggiunge surplus di lavoro innovativo.	
<i>Economia dominante</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Produzione snella: diversificazione; ● Sviluppo dei servizi e nascita di "nicchie di mercato" altamente specializzate ● Riappropriazione collettiva dei saperi; ● Passaggio all'economia "di scopo": grande varietà in piccole quantità, in un mercato a circuito finito e limitato; ● Crescente autonomia dei mercati finanziari. 	
<i>Tipi umani e struttura mercato del lavoro</i>	Operaio "polifunzionale": sorvegliante e regolatore (autoattivazione), despecializzato e multifunzionale. Struttura duale mercato del lavoro: "garantiti" vs "precari".	"Uomo flessibile". Amplificazione della struttura duale del mercato del lavoro: <i>core workers</i> (nucleo) ad alta professionalità, e tutelati (flessibilità funzionale); <i>contingency workers</i> poco qualificati (flessibilità numerica) → sottogruppo: lavoratori precari, con contratti di lavoro atipici
<i>Struttura identità lavorativa</i>	Viene aperta la strada alla caduta della distinzione tra sfera pubblica e privata, tra tempo di lavoro e tempo di vita.	Maggiori possibilità di realizzazione personale → Ma l'imperativo dell'"essere padroni di sé" contrasta con la costruzione di identità stabili → Rischi: isolamento e identità lavorative deboli e falsate.
<i>Disciplina</i>	Latente, dissimulata, domina sui piccoli rapporti quotidiani, sulla mentalità e sulla cultura tramite il linguaggio accattivante e manipolatorio della retorica persuasiva del "management partecipativo" → Interiorizzazione della dialettica subordinazione-emancipazione, fino a forme di auto-sfruttamento. Creazione di <i>team</i> di lavoro come espressione della "cooperazione individualizzata" e stimolo per l'autodisciplina => Il "gruppo" diventa strumento di controllo e forma di addestramento al lavoro flessibile	
<i>Trade-off</i>	"Primo mercato": lavoro a vita e alti salari ↔ Aumento carichi di lavoro. Mancanza di tutela per il "secondo mercato" e i "lavoratori mercenari".	Ricorso a sistemi di ricompense riguardanti la qualità del lavoro (ergonomia) e la remunerazione in cambio della partecipazione e collaborazione dei lavoratori. In caso contrario si ha marginalizzazione e disoccupazione.
<i>Struttura società</i>	Modello individualista di gestione della società, detta "post-disciplinare": potere senza autorità. Corrosione dei legami affettivi, dello spirito di comunità e della solidarietà spontanea tra soggetti.	
<i>Ideologia</i>	"Management partecipativo": ideologia del controllo e della gestione del "saper essere" ("mito del <i>leader</i> "). Invadenza del lavoro nell'esistenza privata: impresa "totale". Sul piano culturale si parla di "estetica postmodernista": celebrazione della caducità, instabilità e mercificazione delle forme culturali	
<i>Patologie</i>	Assenza punti di riferimento: instabilità identitaria e depressione (malattia della responsabilità) → Narcisismo.	

	Evoluzioni del Postfordismo
<i>Significato</i> ↓ <i>Contraddizioni</i>	Lavoro come autogestione in vista dell'emancipazione e liberazione personale. La rappresentazione del lavoro è legata alla dimensione imprenditiva e alla retorica della potenza autogenerativa del soggetto: apologia individualistica del rischio e della creatività Mancanza di adeguati percorsi di formazione e aggiornamento. Lavoro come insieme di frammenti di esperienze senza continuità e sottoposti a rigide forme di controllo. Ristrutturazioni aziendali si traducono in un blocco del processo di innovazione e ricerca
<i>Figura egemone</i>	Manager: il lavoratore diventa manager di se stesso e del proprio tempo (imprenditorialità diffusa). Caratteristiche richieste: flessibilità cognitiva ed emotiva e capacità di innovazione
<i>Strutture spaziali</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Assimilazione tra luoghi di lavoro e luoghi di vita. Crescita del telelavoro e delle cooperative; ● Forti differenze territoriali a livello globale: grandi fabbriche con manodopera a basso costo nei paesi in via di sviluppo; piccole aziende, centri logistici nei paesi occidentali; ● Diffusione impresa cooperativa ("socio-lavoratore") → de-verticalizzazione e partecipazione
<i>Relazioni aziendali</i>	Individualizzazione dei rapporti di lavoro. Il linguaggio diventa fattore di organizzazione interna. Restringimento degli spazi per la partecipazione, discussione pubblica e contrattazione.
<i>Forme temporali</i>	Tempo "senza tempo", permeabile. Accelerazione dei ritmi di vita fino alla "compressione spazio-temporale". Assimilazione "tempi di vita" ai "tempi produttivi".
<i>Organizzazione lavoro e produzione</i>	"Capitalismo cognitivo": mette a lavoro le qualità intellettive, emotive e relazionali (subordinazione totale) → Accesso alle informazioni come fattore di competitività. Il processo produttivo si dilata oltre i confini della fabbrica: sviluppo come cooperazione dinamica e comunicante tra i lavoratori ("catena linguistica"). Il <i>core business</i> delle grandi imprese si sposta al controllo delle fonti di innovazione (ricerca e sviluppo) e del marchio (<i>brand</i>)
<i>Tipi umani e struttura mercato del lavoro</i>	Lavoratore "autonomo di seconda generazione", " <i>high tech</i> ", " <i>networker</i> ". Autodisciplinamento e forte responsabilizzazione (lavoratore come imprenditore di sé). Autopromozione, visibilità sociale e abilità relazionali legate al proprio business come garanzia di successo. Si parla di "zona grigia": lavori a tempo parziale o subappalto. Esasperazione della struttura duale del mercato del lavoro (stabili/precari), espansione del "mercato nero" e delle economie "informali" e "sommerse".
<i>Contenuto dominante del lavoro</i>	Lavoro "creativo" e assenza di prescrittività. La dimensione linguistica domina sia la produzione che i meccanismi finanziari. Principi del <i>learning by doing</i> e <i>learning by using</i> : la conoscenza diventa "Il" fattore essenziale di produzione. Divisione del lavoro centrata sulla specializzazione cognitiva → il lavoro produttivo è "macchinario socio-culturale": insieme dei tempi sociali che contribuiscono alla produzione e alla riproduzione economica e sociale → <i>General Intellect</i>
<i>Strumenti e strutture organizzazione industriale</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Ritorno a forme di lavoro domestico o artigianale; ● La conoscenza perde libertà e autonomia e diventa strumento della logica produttiva aziendale; ● Diffusione nuove tecnologie dell'informazione (TIC); ● Fusioni aziendali; ● Integrazione tra imprese e organizzazioni finanziarie e di marketing (la "pubblicizzazione" diventa essenziale nella lotta competitiva); ● Nascita di sofisticati strumenti di coordinamento finanziario su scala mondiale (digitalizzazione)
<i>Economia dominante</i>	<i>New Economy</i> : settore logistico ("capitalismo cognitivo") e finanziario ("finanziarizzazione"). Distinzione tra economie dell'apprendimento (<i>learning</i>) ed economie di rete (<i>network</i>). Nascita di nuovi mercati finanziari (<i>corporate governance</i>) → "capitalismo manageriale azionario": ritorno all'idea di crescita illimitata → evoluzione "folle" basata su credito e indebitamento ("socializzazione della finanza"). Mercati finanziari: ambito privilegiato di valorizzazione dell'impresa capitalistica (si parla di economia "di carta" nel senso di una separazione tra produzione e profitti).
<i>Disciplina</i>	Auto-imposta per il coinvolgimento totale dell'individuo a lavoro
<i>Trade-off</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Autonomia ↔ totale assenza di sicurezza ● Politiche economiche: inasprimento della dialettica tra interessi nazionali e internazionali. ● Ristrutturazioni aziendali ai danni dei lavoratori ↔ Crescita quotazioni azionarie in Borsa
<i>Struttura società</i>	Società reticolare e individualistica
<i>Ideologia</i>	Bioeconomia. In generale si parla anche di "postmodernismo" e di società "post-tradizionale". Definitiva affermazione dell'ideologia del "saper essere" nel lavoro e nella vita
<i>Struttura identità lavorativa</i>	Da un lato si ha una commistione tra lavoro e vita favorito dall'apporto personalizzato ed esclusivo richiesto al lavoro al processo produttivo; dall'altro si assiste alla scomposizione della soggettività e alla mancanza di un "ordine simbolico" che unifichi i frammenti sparsi dell'esistenza personale
<i>Patologie</i>	<i>Burnout</i> , <i>workaholism</i> e <i>technostress</i> come forme di lavoro-dipendenza.

Cosa sarà del lavoro

Ripensare il lavoro oggi per indicarne nuove prospettive risulta un compito particolarmente arduo. La caduta delle tradizionali norme a difesa del lavoro, con la grande difficoltà incontrata nel definirne nuove, alimenta la sensazione di trovarsi in una realtà che sta sfuggendo al nostro controllo.

In queste pagine abbiamo osservato come il passaggio dalla grande industria razionalizzata fordista alla fase postfordista, da alcuni definita post-industriale e basata sul decentramento e sulla flessibilità, abbia determinato trasformazioni non solo sul piano dell'organizzazione del lavoro, ma anche dei profili antropologici dei lavoratori. La conclusione fondamentale che ne abbiamo tratto è che tutti questi cambiamenti non hanno rappresentato un reale processo di emancipazione, poiché ad ogni livello è stato possibile individuare nuove forme di alienazione.

Mentre l'operaio-massa aveva a che fare con ritmi e gesti di lavoro rigidamente etero-diretti, il lavoratore flessibile si caratterizza per l'apporto creativo e individualizzante nei confronti del processo produttivo. Quest'ultimo aspetto ha acquistato negli ultimi anni una crescente espansione, fino alla comparsa del "lavoratore autonomo", che diventa una categoria interpretativa di diverse figure professionali, che vanno dal libero professionista al lavoratore subordinato dell'industria. La forbice tra questi due modelli di lavoratore, un tempo nettamente distinti, si riduce perché entrambi si trovano ad agire in un contesto caratterizzato da «assenza di prescrittività, flessibilità e mobilità, competenza personalizzata, forza-invenzione e cooperazione» (Negri 2000: 59, cit. in Costa 2009: 57). Abbiamo altresì visto come queste trasformazioni abbiano portato a nuove forme di disagio e di assoggettamento.

A tutto ciò si è aggiunto lo sviluppo di processi di desalarizzazione e decontrattualizzazione, che hanno determinato la formazione di una vera e propria "zona grigia" di lavoratori con contratti atipici e poche tutele, aumentando la distanza tra il sempre più ristretto nucleo dei *core workers* e la massa dei *contingency workers*.

Dal punto di vista dei luoghi di lavoro, dalla fabbrica come "cattedrale laica" - fortemente gerarchica all'interno, spazio omogeneo e contiguo di concentrazione di forza-lavoro, centro propulsivo di una cultura industriale che fa della società una sua "appendice" - si passa all'"impresa rete", fluida, autonomizzata, caratterizzata dalla forte dispersione territoriale, dalla deverticalizzazione delle relazioni aziendali, dalla maggiore partecipazione, fino alla diffusione di vere e proprie imprese cooperative ("socio-lavoratore").

Al centro dell'attenzione si trova oggi il processo di finanziarizzazione dell'economia. Questo, determinando un blocco del reinvestimento dei profitti nel ciclo direttamente produttivo, ha innescato un processo in cui i profitti vengono realizzati virtualmente, tramite interazioni elettroniche sulle quali diventa difficile esercitare qualsiasi forma di controllo.

Dall'entrata in crisi del processo di produzione fordista, il pilastro della *New Economy* è diventato l'indebitamento. Non stupisce che ad un certo punto il sistema abbia iniziato a scricchiolare. Il crollo della Lehman Brothers non è stato altro che la prima drammatica conseguenza di un'"evoluzione folle", di un sistema totalmente fondato sull'irrazionalità.

In parallelo l'affermazione del capitalismo cognitivo ha determinato una situazione in cui il successo lavorativo è stato sempre più staccato dai meri *skills* tecnico-professionali, per essere invece collegato alle abilità socializzanti e relazionali e alle capacità d'innovazione. Ne è derivato un processo marcatamente disgregante, che ha portato a fare dell'individuo il principale parametro di valutazione della performance economica.

Inoltre abbiamo a lungo sottolineato il ruolo importante che nell'affermazione della *New Economy* è stato giocato dallo sviluppo delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione, le TIC. Queste hanno consentito al linguaggio e alla comunicazione di «attraversare strutturalmente e contemporaneamente - dice Marazzi (2001: 6) - sia la sfera della produzione e distribuzione di beni e servizi, sia la sfera finanziaria», motivo per cui «le modificazioni del mondo del lavoro e le modificazioni dei mercati finanziari vanno viste come due facce della stessa medaglia».

La messa a lavoro di un insieme di abilità, competenze, conoscenze - acquisite durante tutta la vita - il cui apporto alla valorizzazione del capitale risulta difficilmente quantificabile, porta all'identificazione di nuove forme di sfruttamento. L'integrazione del capitale umano e sociale del lavoratore autonomo nel capitale fisso/costante del processo produttivo si presenta infatti come una forma di prestito senza interesse. Ciò significa che le aziende riescono a realizzare un investimento senza rischio, o meglio cercano profitto nella remunerazione del rischio altrui: solo il lavoratore offrendo il proprio capitale umano e sociale ha da perderci, "rischia" qualcosa, mentre l'azienda può solo guadagnarci. Il meccanismo è analogo a quanto accade nella finanza: si punta ai profitti prendendo in prestito il denaro altrui, con l'unica differenza che in quest'ultimo caso il capitale in questione è ben visibile e tangibile.

A livello personale il risultato è la sempre più difficile distinzione tra tempo di vita e tempo di lavoro. Lo sfruttamento del capitale cognitivo implica che tutto possa potenzialmente avere una funzione produttiva, che tutto possa servire a generare profitto. Ma cos'è che determina i

buoni esiti del lavoro di un venditore? Qual è il segreto del successo di un bravo manager? Tutto può contribuire: dall'educazione impartita dai genitori o magari da una maestra particolarmente severa, al modo di fare più o meno accattivante che si possiede, fino agli insegnamenti del corso di yoga che aiuta a mantenere la calma nelle situazioni di stress. In tutti questi casi abbiamo a che fare con un bagaglio di esperienze personali messe gratuitamente, perché difficilmente individuabili e quantificabili, a disposizione delle aziende. L'insistenza delle nuove strategie di investimento, sia sociali che aziendali, sulla crescita del «capitale cognitivo sociale» (Marazzi 1994: 79), quindi sulla centralità dell'individuo "sociale" nel processo di produzione, sembra rievocare il concetto marxiano di *General Intellect*, il quale esprimeva proprio il passaggio del «processo vitale della società sotto il controllo dell'intelligenza generale» (Marx 1857: 719). Nel contesto attuale Vercellone (2006: 53) ritrova tutto ciò nell'«estensione dei meccanismi di estrazione del plusvalore sull'insieme dei tempi sociali che partecipano alla produzione sociale».

Le nuove forme di sfruttamento cui viene sottoposto il lavoro contemporaneo sembrano essere oggi particolarmente evidenti nel settore dei servizi, per altro in forte espansione. Inoltre esistono tutta una serie di attività e di funzioni oggi non retribuite, poiché non gli è riconosciuto lo *status* di lavoro, ma che comunque svolgono un ruolo importante per la società e per la riproduzione di quel capitale cognitivo che, immesso nel ciclo produttivo, è fonte di elevati profitti per le aziende. Mi riferisco in particolare al lavoro educativo o di cura, per esempio nelle famiglie o nelle associazioni di volontariato.

È partendo da questi presupposti che in molti hanno iniziato a pensare alla possibilità di attribuire un reddito a queste importanti attività svolte per l'interesse comune. L'idea di un lavoro come un «operare socialmente utile, un'attività comprensiva delle più diverse forme di azione sociale» (Costa 2009: 66)²⁹³ diventa la base per l'attribuzione di un "reddito di cittadinanza" (Dahrendorf 1988; Méda 1995; Paci 1990; Van Parijs, Vanderborcht 2006; Fumagalli 2009). L'obiettivo sarebbe quello di garantire a tutti un reddito minimo per il fatto stesso di essere cittadini, ovvero membri della comunità, che svolgono una qualche attività di utilità sociale. Il concetto assume declinazioni diverse a seconda di come vengono pensate le modalità e i criteri di attribuzione del reddito. C'è chi opta di «spostare dallo *status* di lavoratore allo *status* di cittadino il centro gravitazionale dei diritti sociali» (Romagnoli 1998: 38, cit. in Costa 2009: 68), secondo un'idea di cittadino come soggetto attivo che agisce per la collettività sulla base del principio di solidarietà. C'è poi chi assume una posizione ancora più

²⁹³ Si veda anche i riferimenti bibliografici ivi citati: Carboni (1991); Accornero (1997); Beck (2000).

radicale e svincola l'attribuzione del reddito di cittadinanza da qualsiasi criterio di reciprocità degli oneri sociali, legittimandolo, invece, sulla base del semplice diritto di ciascuno alla vita (Patenam 2006). In ogni caso queste differenti visioni convergono verso l'obiettivo comune di «sganciarsi - dice Costa (2009: 61) - dalla versione lavoristico-previdenziale del vecchio stato sociale e trasformarlo assumendo il cittadino come il destinatario di servizi a carattere “universalistico” e il percettore di un reddito che gli assicuri la soddisfazione dei bisogni essenziali». Il progetto di un reddito di cittadinanza rientra, infatti, in un orizzonte di proposte aventi come obiettivo un allargamento dei limiti del *welfare* verso «un'auspicata universalizzazione delle prestazioni» (De Boni 2009: 264).²⁹⁴

Il problema investe, quindi, la ridefinizione del ruolo dello Stato che, sia per motivi interni - «crisi funzionale e di legittimazione del sistema politico» (Ivi: 261), che esterni - legati soprattutto al processo di globalizzazione e alla presenza di poteri sovra-nazionali - ha visto perdere progressivamente il proprio potere, insieme all'affievolimento del senso di solidarietà all'interno delle società nazionali.²⁹⁵

Da qui l'indebolimento dello stato sociale visto da molti, in particolare dai neoliberisti, come l'«ingombrante eredità di un passato ormai troppo diverso dal presente» (Costa 2009: 63). Ma c'è anche chi, pur abbandonando l'idea tradizionale di *welfare*, non vuole buttare via le aspettative e le possibilità aperte da decenni di politica welfarista, proponendo forme di stato sociale “al passo con i tempi”. L'intento è di «proporre una riforma del *welfare* che risponde a criteri di giustizia sociale, ma che tiene anche in conto i nuovi scenari di rischio in cui si muovono gli individui» (Vanni 2009: 256). Emerge in questo contesto la “terza via” segnata da Giddens, il quale ipotizza il passaggio dal *welfare* al *workfare*, secondo un'idea di Stato che, abbandonata la sua impostazione meramente assistenzialistica, offra servizi in grado di garantire le condizioni per l'assunzione di un comportamento libero da parte dei cittadini.

Prende sempre più campo, di conseguenza, l'idea che la solidarietà sociale debba essere cercata fuori dai confini dello Stato, in quello che viene definito il “terzo settore”, un settore che, non identificandosi né con lo Stato né con il mero mercato, rappresenta uno spazio in cui convergono le iniziative spontanee dei membri della società. In questo contesto trovano finalmente riconoscimento quelle attività socialmente utili, di cui abbiamo parlato sopra, che, pur non essendo ancora identificate come lavoro, rappresentano la parte viva e dinamica di

²⁹⁴ Questa prospettiva trova sostegno nelle questioni del genere e del riconoscimento, si veda la bibliografia a riguardo in De Boni (2009: 264, nota n. 5).

²⁹⁵ L'economista giapponese Kenichi Ohmae (1996) parla delle nazioni come “finzioni”, per sottolineare la perdita di poteri nel contesto globale.

mantenimento degli equilibri sociali. Lo Stato, cessando di essere «l'unica espressione e [...] l'unico strumento di realizzazione della solidarietà sociale» diventa allora «centro di coordinamento di gruppi spontaneamente emergenti dalla dinamica sociale» (Costa 2009: 70). Anche per la giuslavoristica inizia una fase di ripensamento dei propri compiti, divisa tra il tradizionale approccio “welfarista” e quello “mercatista”. Gli obiettivi principali diventano sostanzialmente due: la garanzia di una certa coesione sociale contro gli effetti destabilizzanti del mercato, ma anche la valorizzazione delle libertà dell'individuo - inteso come soggetto autonomo e responsabile - con la diffusione della contrattazione individuale e il ridimensionamento dell'intervento statale ad un ruolo meramente sussidiario. A livello europeo la situazione è resa ancora più complicata dal quadro normativo con cui essa deve rapportarsi: da un lato le costituzioni dei singoli Stati, dall'altro l'ordinamento europeo.

Oltre che con il predominio del mercato, la giuslavoristica deve fare i conti con la presenza di una molteplicità di soggetti e di lavori non ancora sufficientemente tutelati e con una miriade di attività socialmente utili.

Molte sono le sfide che, da diversi punti di vista, il mondo del lavoro deve ancora affrontare. Nella realtà che stiamo vivendo la situazione del lavoro risulta più che mai difficile. Le pagine dei giornali sono quotidianamente riempite di notizie riguardanti la crisi di interi complessi industriali, l'aumento dei livelli di disoccupazione, la chiusura di attività commerciali, la messa in cassa integrazione di un numero crescente di lavoratori. Non occorre andare lontano, basta guardare all'Italia per comprendere tutta la gravità della situazione. Un esempio può essere utile per renderci conto del caos che ci circonda. L'Ilva di Taranto, il più grande complesso siderurgico d'Europa, rischia di chiudere i propri cancelli mandando a casa oltre ventimila lavoratori. Lo stesso per gli stabilimenti di Genova ed Alessandria, appartenenti allo stesso gruppo, e per il polo siderurgico di Piombino, realtà particolarmente cara a chi scrive. Eppure di acciaio ce n'è sempre bisogno, nel mondo. Perché allora migliaia di persone rischiano oggi di perdere il lavoro? Al di là delle spiegazioni macroeconomiche oggetto degli specialisti, una risposta può essere trovata nel fatto di essere di fronte ad un sistema economico “folle”, in balia di meccanismi fluttuanti, che sfuggono al controllo e rendono gli equilibri sempre più precari. Un fatto è certo: il lavoro necessita con urgenza di regole che ne garantiscano la salvaguardia, ma anche di nuovi valori che ne riconoscano la stretta connessione con il benessere e la vita delle persone. Presupposto per ripartire è la garanzia del diritto al lavoro perché rimane valida l'idea generale, semplificativa ma ficcante, per cui «non si vive per lavorare, ma si deve pur lavorare per vivere».

Bibliografia*

- Acchini, G. (2008), *Intervista a Raffaele Laudani su Marcuse*, disponibile al sito: <http://www.radicalsocialismo.it>.
- Accornero, A. (1994), *Il mondo della produzione. Sociologia del lavoro e dell'industria*, Il Mulino, Bologna 2002.
- Accornero, A. (1997), *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- Accornero, A. (1980), *Il lavoro come ideologia*, Il Mulino, Bologna.
- Accornero, A., Altieri, G., Oteri, C. (2001), *Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager*, Ediesse, Roma.
- Acocella, N. (1999), *Globalizzazione e stato sociale*, Il Mulino, Bologna.
- Acquaviva, S.S. (1969), *Introduzione*, in Mayo, E., trad. it. *I problemi umani e socio-politici della civiltà industriale*, Utet, Torino 1969
- Agamben, G. (2006), *Che cos'è un dispositivo?*, Nottetempo, Roma.
- Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (2000), *Ricerca sullo stress lavoro-correlato*, Ispesl, Roma.
- Aglietta, M. (1976), *Règulation et crise du capitalisme*, Calmann-Lèvy, Paris.
- Akerlof, G.A., Shiller, R.J. (2009), *Animal Spirits. How human psychology drives the economy, and why it matters for global capitalism*, Princeton University Press, Princeton; trad. it. *Spiriti animali. Come la natura umana può salvare l'economia* Rizzoli, Milano 2009.
- Albert, M. (1992), *Capitalisme contre capitalisme*, Seuil, Paris; trad. it. *Capitalismo contro capitalismo*, Il Mulino, Bologna 1993.
- Alonso-Fernandez, F. (1999), *Le altre droghe. Cibo, sesso, televisione, acquisti, gioco lavoro*, Zibellini, Roma.
- Amendola, A., Bazzicalupo, L., Chicchi, F., Tucci, A. (a c. di) (2008), *Biopolitica, bioeconomia e processi di soggettivizzazione*, Quodlibet, Macerata.
- Amin, S. (1970), *L'accumulazione su scala mondiale*, Jaca Book, Milano.
- Ancarani, G., Cavalleri, C., et al. (1999), *Liberare il lavoro. Significato e prospettive nella società postmoderna*, Edizioni Ares, Milano.
- Anderlini, F. (1991), *Lavoratori dei servizi nel capitalismo terziarizzato*, Franco Angeli, Milano.
- Annibaldi, C. (1994), *Impresa, partecipazione, conflitto. Considerazioni sull'esperienza Fiat*, Marsilio, Venezia.

* Il sistema di citazione autore-data qui utilizzato fa riferimento alla data dell'edizione originaria. Le citazioni riportate nel testo sono però tratte dalle relative tradizioni italiane indicate in bibliografia, ove presenti.

- Anthony, P. D. (1977), *The Ideology of Work*, London Tavistock Publications.
- Applebaum, E., Batt, R. (1993), *The New American Workplace*, Cornell University Press, Ithaca, New York.
- Argyris, C. (1957), *Personality and organization. The conflict between system and the individual*, Harper, New York.
- Arrighi, G. (1994), *Il lungo XX secolo: denaro, potere e le origini del nostro tempo*, Il Saggiatore, Milano 1996.
- Attali, J. (1981), *Les trois mondes*, Fayard, Paris
- Austin, J. L. (1964), *Come fare cose con le parole*, Marietti, Genova 1967.
- Aznar, G. (1994), *Lavorare meno per lavorare tutti. Venti proposte*, Bollati Boringhieri, Torino.
- Azzarà, S., Susca, E. (1997), *Gramsci e la rivoluzione in Occidente*, cronaca del convegno internazionale di Torino (4-6 Dicembre 1997) in «International Gramsci Society. Newsletter», n. 8, maggio 1998. Disponibile al sito: http://www.internationalgramscisociety.org/igsn/news/n08_17.shtml
- Baglioni, G. (1995), *Democrazia impossibile?*, Il Mulino, Bologna.
- Bagnasco, A. (1977), *Tre Italie. Problematiche dello sviluppo italiano*, Il Mulino, Bologna.
- Bagnasco, A. (1986), *Torino un profilo sociologico*. Einaudi, Torino.
- Bagnasco, A. (a c. di) (1990), *La città dopo Ford*, Bollati-Boringhieri, Torino.
- Baritz, L. (1960), *The Servants of Power*, Wesleyan University; trad. it. *I servi del potere*, Bompiani, Milano 1963.
- Baudrillard, J. (1983), *Dalla crescita all'escrescenza*, in «L'illustrazione italiana», n. 12, agosto-settembre.
- Bauman, Z. (1982), *Memories of Class: the Pre-History and After-Life of Class*, Routledge and Kegan, London; trad. it. *Memorie di classe. Preistoria e sopravvivenza di un concetto*, Einaudi, Torino 1987.
- Bauman, Z. (2002), *Society under Siege*, Polity Press, Cambridge, e Blackwell Publishers Ltd, della Blackwell Publishing, Oxford; trad. it. *La società sotto assedio*, Laterza, Roma-Bari.
- Bauman, Z. (2005), *Work, consumerism and the new poor*, Open University Press, Buckingham; trad. it.: *Lavoro, consumismo e nuove povertà*, Città Aperta, Troina 2007.
- Bauman, Z. (2007), trad. it. *Modus vivendi. Inferno e utopia del mondo liquido*, Laterza, Roma-Bari.
- Baumol, W. (1967), *Macroeconomics of unbalanced Growth: the Anatomy of urban Crises*, in «American Economic Review», n. 3.
- Bazzicalupo, L. (2006), *Il governo delle vite. Biopolitica ed economia*, Laterza, Roma-Bari.
- Bazzicalupo, L. (2008), *Soggettivazioni assoggettate: dall'eteronomia al disaccordo*

- (*dribblando il naturalismo*), in Amendola, A., Bazzicalupo, L., et al., *Biopolitica, bioeconomia e processi di soggettivizzazione*, Quodlibet, Macerata 2008.
- Bazzicalupo, L., Esposito, R. (2003), *Politica della vita*, Laterza, Roma-Bari.
- Beck, U. (1986), *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Suhrkamp Verlag Frankfurt am Main; trad. it. *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Carocci, Roma 2000.
- Beck, U. (1998), *The cosmopolitan manifesto*, in «New Statesman», 20 marzo.
- Beck, U. (2000), trad. it. *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Einaudi, Torino.
- Bell, D. (1973), *The coming of post-industrial society. A venture in social forecasting*, Basic Books, New York.
- Bellofiore, R. (1999), *Dopo il fordismo cosa?*, in Id., *Il lavoro di domani. Globalizzazione finanziaria, ristrutturazione del capitale e mutamenti della produzione*. B.F.S., Pisa.
- Belpoliti, M. (2009), *L'era della società aziendale*, in «La Stampa», 12 giugno.
- Bendix, R. (1956), *Work and authority in industry: ideologies of management in the course of industrialization*, Wiley, New York; trad. it.: *Lavoro e autorità nell'industria*, Etas Kompass, Milano 1973.
- Berger, J. (1984), *And our Faces, my Hearth, Briefs and Photos*, Wildwood, London.
- Berlanda, P. (1982), *La simpatia e lo spettatore imparziale in Adam Smith: dalla filosofia morale alla filosofia della società civile*, in «Rivista critica di storia della filosofia», XXXVII.
- Bianco, M. L. (2004), *Il genere della flessibilità*, in Mari, G. (a c. di), *Libertà, sviluppo, lavoro*, Mondadori, Milano 2004.
- Buhr, A. (1995), *Dall'“assalto al cielo” all'“alternativa”*. *La crisi del movimento operaio europeo*, B.F.S., Pisa.
- Biondi, M., Caruso, S., Magherini, G., Tani, F. (1984), *Quel maledetto cielo. Su “Il dominio e il sabotaggio” di Antonio Negri*, Vallecchi Editore, Firenze.
- Biscuso, M. (1997), *Rileggere Americanismo e fordismo oggi*, in «Giornale di Filosofia», disponibile al sito: <http://www.giornaledifilosofia.net/public/filosofiaitaliana/pdf/saggi/Biscuso.pdf>.
- Blauner, R. (1964), *Alienation and Freedom: the Factory Worker and his Hindustry*, University Press, Chicago; trad. it. *Alienazione e libertà*, Franco Angeli, Milano 1971.
- Bloch, E. (1959), *Das Prinzip Hoffnung*, Frankfurt a. M.; trad. it. *Il principio speranza*, Garzanti, Milano 2005).
- Bodei, R. (2010), *Memoria e costruzione della persona*, in «Iride», a. XXIII, n. 60, maggio-agosto.
- Bologna, S., Fumagalli, A. (a c. di) (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano.

- Bonazzi, G. (1993), *Il tubo di cristallo. Modello giapponese e fabbrica integrata alla Fiat auto*, Il Mulino, Bologna.
- Boni, L. (2010), *Un Gramsci Minore. Il "Quaderno 22" attraverso e al di là delle letture operaiste*, in «Critica Marxista», n. 3-4, maggio-agosto.
- Bono, L. (2009), *Gramsci e Freud*, in «Psiche e storia», rivista on line disponibile al sito: <http://www.psichestoria.it/pdf/gramsci.pdf>, 12 luglio.
- Borgna, E. (1999), *Prefazione*, a Ehrenberg, A., trad. it. *La fatica di essere se stessi. Depressione e società*, Einaudi, Torino, 1999.
- Braudel, F. (1979), *Civilisation matérielle, économie et capitalisme, siècle XV-XVIII*, Paris; trad. it. *Civiltà materiale, economia e capitalismo, secoli XV-XVIII*, Einaudi, Torino 1987.
- Braverman, H. (1974), *Labour and monopoly Capital: the degradation of work in twentieth century*, New York & London: Monthly Review Press; trad. it. *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel ventesimo secolo*, Einaudi, Torino 1978.
- Brentano, L.J. (1916), *Die Anfänge des modernen Kapitalismus*, Akademie der Wissenschaften, München; trad. it. *Le origini del capitalismo*, Sansoni, Firenze 1954.
- Briggs, A. (1970), *Samuel Smiles e il vangelo del lavoro*, in *L'Inghilterra vittoriana*, Editori Riuniti, Roma 1978.
- Broad, C. (1984), *Technostress: the human cost of computer revolution*, Reading: MA, Addison-Wesley.
- Brown, J.A.C. (1954), *The social psychology of industry. Human relations in the factory*, Penguin Books, Harmondsworth; trad. it. *La psicologia sociale dell'industria. Democrazia o autoritarismo nelle fabbriche*, Il Saggiatore, Firenze 1971.
- Buder, S. (1967), *Pullman: an Experiment in industrial Order and Community Planning, 1880-1930*, Oxford University Press, New York.
- Calamandrei, M. (1959), *Introduzione*, in Turner, F.J., trad. it. *La frontiera nella storia americana*, Il Mulino, Bologna 1975.
- Campbell, J. (1989), *Joy in work, German work. The national debate 1800-1945*, Princeton University Press, Princeton (N.J.).
- Cannon, W. B. (1914), *The interrelations of emotions as suggested by recent physiological researches*, in «American Journal of Psychology», 25, 2, pp. 256-282.
- Cannon, W. B. (1929), *Bodily changes in Pain, Hunger, Fear and Rage*, Brandford Company, Boston, Mass..
- Cannon, W. B. (1932), *The wisdom of the body*, Norton, New York.
- Carboni C. (1991), *Lavoro e culture del lavoro*, Laterza, Roma-Bari.
- Caridi, A. (2005), *Recensione* a Esposito, R., *Bios. Biopolitica e filosofia*, Einaudi, Torino 2004. Disponibile al sito: <http://www.google.it/url?sa=t&rct=j&q=caridi%20recensione%20a%20>.
- Carlyle, T. (1920), *Lavora, non disperarti*, antologia a c. di V. Morali, Edizioni Fratelli Bocca,

Torino.

- Carlzon, J. (1985), *Riv Pyramiderna*, Bonnier, Stockholm; trad. it.: *La piramide rovesciata. La Bibbia del manager nell'era dei servizi*, Franco Angeli, Milano 2002.
- Caruso, S. (1979), *La politica del Destino. Irrazionalismo e relativismo storico nel pensiero di Oswald Spengler*, Cultura Editrice, Firenze.
- Caruso, S. (1989a), *Che fare del marxismo*, in Id., *Intellettuali e mondi possibili. Itinerari e problemi del pensiero politico moderno e contemporaneo*, CUSL, Firenze 1989, pp. 557-574; originale in «Il Ponte», XLV, 3-4, maggio-agosto 1989, pp. 87-102.
- Caruso, S. (1989b), *Intellettuali e mondi possibili. Itinerari e problemi del pensiero politico moderno e contemporaneo*, CUSL, Firenze.
- Caruso, S. (2007), *Alla ricerca della filosofia economica*, in «Soria del pensiero economico», Franco Angeli, Milano, anno IV, n. 2, luglio-dicembre, pp. 149-186.
- Caruso, S. (2012), *Homo oeconomicus. Paradigma, critiche, revisioni*, Firenze University Press, Firenze.
- Carwadine, W. M. (1973), *The Pullman Strike*, Chicago.
- Castells, M. (1996), *The information Age: Economy, Society and Culture*, Blackwell Publishers Ltd, Oxford; trad. it. *La nascita della società in rete*, EGEA, Milano 2002.
- Castiello d'Antonio, A. (2010), *Malati di lavoro. Cos'è e come si manifesta il workaholism*, Cooper, Roma.
- Castronovo, V. (1995), *Le rivoluzioni del capitalismo*, Laterza, Bari 2007, III ed.
- Cavan, R. S. (1928), *Suicide*, Russell & Russell, Chicago.
- Cerosimo, D. (1994), *Viaggio a Melfi. La Fiat oltre il fordismo*, Donzelli, Roma.
- Cerri, M. (2002), *Narcisismo e gioco nel lavoro post-fordista*, in «Il dubbio», n. III, marzo.
- Cerruti, G. (1993), *Fiat Punto e a capo. Problemi e prospettive della fabbrica integrata da Termoli a Melfi*, Ediesse, Roma.
- Cerruti, G. (1994), *La fabbrica integrata*, in «Meridiana», VIII, n. 21 settembre.
- Chandler, A. D. (1977), *The Visible Hand: the Managerial Revolution in american Business*, Belknap Press, Cambridge, Mass; trad. it. *La mano visibile. La rivoluzione manageriale nell'economia americana*. Angeli, Milano 1981.
- Chandler, A. D. jr (1990), *Scale and Scope. The Dynamics of Industrial Capitalism*, Harvard University Press, Cambridge; trad. it. *Dimensione e diversificazione. La dinamica del capitalismo industriale*, Il Mulino, Bologna 1994.
- Chesnais, F. (2006), *Le forme di appropriazione del cognitivo a beneficio del capitalismo finanziario*, in Vercellone (2006).
- Chicchi, F. (2008), *Bioeconomia: ambienti e forme della mercificazione del vivente*, in Amendola, Bazzicalupo, L., et al., *Biopolitica, bioeconomia e processi di soggettivizzazione*, Quodlibet, Macerata 2008.

- Chinoy, E. (1992), *Automobile Workers and the American Dream*, University of Illinois Press, Urbana.
- Clark, C. (1940), *The Conditions of Economic Progress*, Macmillan, London.
- Cobb, S.G. (1992), *Reverend William Carwadine and the Pullman Strike of 1984*, E. Mellen Press.
- Codeluppi, V. (2008), *Il biocapitalismo. Verso lo sfruttamento integrale di corpi, cervelli ed emozioni*, Bollati Boringhieri, Torino.
- Conti, F., Silei, G. (2005), *Breve storia dello stato sociale*, Carocci editore, Roma.
- Cordaro, E.; Ranieri, D. (2006), *Il mito di Sisifo e il disagio del lavoro moderno. Riflessioni ed esperienze*, Ediesse, Roma.
- Coriat, B. (1979), *L'atelier et le Chronomètre*, Christian Bourgois Éditeur, Paris; trad. it.: *La fabbrica e il cronometro: saggio sulla produzione di massa*, Milano, Feltrinelli 1979.
- Coriat, B. (1991), *Penser à l'envers*, Christian Bourgois Éditeur, Paris; trad. it. *Ripensare l'organizzazione del lavoro. Concetti e prassi nel modello giapponese*, Dedalo, Bari 1993.
- Costa, P. (2009), *Cittadinanza sociale e diritto del lavoro nell'Italia repubblicana*, in «Lavoro e diritto», a. XXIII, n. 1.
- Dahrendorf, R. (1959), trad. it. *Classi e conflitto di classe nella società industriale*, Laterza, Bari.
- Dahrendorf, R. (1988a), *Dalla società del lavoro alla società dell'attività*, in Ceri, P. (a c. di) (1988), *Impresa e lavoro in trasformazione*, Il Mulino, Bologna.
- Dahrendorf, R. (1988b), trad. it. *Per un nuovo liberalismo*, Laterza, Roma-Bari.
- Dahrendorf, R. (1988c), *The Modern social Conflict. An Essay on the Politics of Liberty*, New York, Weidenfeld and Nicolson; trad. it. *Il conflitto sociale nella modernità*, Laterza, Bari 1990.
- Dahrendorf, R. (1995a), *LSE: a History of the London School of Economics and Political Science*, Oxford, Oxford University Press.
- Dahrendorf, R. (1995b), *Economic opportunity, civil society, and political liberty*, saggio presentato alla conferenza UNRISD sul tema «Rethinking Social Development», Copenhagen; trad. it. *Quadrare il cerchio. Benessere economico, coesione sociale e libertà politica*, Laterza, Roma-Bari 2005.
- Darrah, C. (1996), *Learning and Work: An Exploration in Industrial Ethnography*, Garland Publishing, New York.
- De Boni, C. (a c. di) (2009), *Lo stato sociale nel pensiero politico contemporaneo. Il Novecento. Parte seconda: dal dopoguerra a oggi*, Firenze University Press.
- De Boni, C. (2010), *Il welfare state alla London School of Economics*, in «Rivista di studi sullo stato», Rivista on line, Università di Firenze, 5 Marzo. Disponibile al sito: <http://www.unifi.it/rivsts/saggi/De%20Boni%20welfare/De%20Boni%20welfare.pdf?idv=1438>

- De Bottom, A. (2009), *The Pleasures and Sorrows of Work*, Penguin, London; trad. it. *Lavorare piace*, Guanda, Parma 2009.
- De Conninck, F. (1995), *Société éclatée: travail intégré*, Presses Universitaires de France, Paris.
- De Man, H. (1926), trad. it. *Il superamento del marxismo*, Laterza, Bari 1929.
- De Man, H. (1927), trad. it. *La gioia nel lavoro*, Laterza, Bari 1931.
- De Masi, D. (1973), *Sociologia dell'azienda*, Bologna, Il Mulino.
- De Masi, D. (1995), *Il futuro del lavoro*, Rizzoli, Milano 1999.
- Di Frenna, E. (2007), *Technostress in azienda*, edizioni Netdipendenze Onlus, Viterbo.
- Deleuze, G., Guattari, F. (1972), *Capitalisme et schizophrénie. L'anti-Oedip*, Les Éditions de Minuit, Paris; trad. it. *L'anti-Edipo. Capitalismo e schizofrenia*, Einaudi, Torino 2002.
- Delmas, P. (1991), *Le maître des horloges*, Odile Jacobs, Paris.
- Dertouzos, M., Lester, R., Solow, R. (1989), *Made in America*, Mit Press., Cambridge, Mass; trad. it. *Made in America*, Edizioni Comunità, Milano 1991
- Dioguardi, F. (1986), *L'impresa come laboratorio*, Il Sole 24 Ore, Milano.
- Dioguardi, F. (2009), *Organizzazione, cultura, territorio. Prolusioni, lezioni, relazioni*, Franco Angeli, Milano.
- Doeringer, P., Piore, M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass., Heat.
- Dohse, K., Jürgens, U., Malsch, T. (1985), *From Fordism to Toyotism. The social Organization of the Labor Process in the japanese Automobile Industry*, in «Politics and Society», 14, 2, 115-146; trad. it. *Dal fordismo al toyotismo? L'organizzazione sociale dei processi di lavoro nell'industria automobilistica giapponese*, in «Sociologia del lavoro», n. 34, 1988.
- Dollard, M.F., Skinner, N., Tuckey, M.R., Bailey, T. (2007), *National Surveillance of psychological Risk Factors in the Workplace: an international Overview*, in «Work and Stress», 21, 1, pp. 1-6.
- Domanin, I. (2008), *Che cos'è un dispositivo?*, in http://www.ariannaeditrice.it/articolo.php?id_articolo=17516.
- Donati, P. (1991), *La cittadinanza societaria*, Laterza, Roma-Bari.
- Donati, P. (1994), *La cultura della cittadinanza oltre lo Stato*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Drucker, P. (1976), *The Unseen Revolution. How Pension Funds Socialism Came to America*, Harper & Row, New York.
- Durkheim, E. (1887, 1914), *La science sociale et l'action*, Presses Universitaires de France, Paris 1980; trad. it. *La scienza sociale e l'azione*, Il Saggiatore, Milano 1972.
- Durkheim, E. (1893), *De la division du travail social: étude sur l'organisation des sociétés*

- supérieures*, Alcan, Paris; trad. it. *La divisione del lavoro sociale*, Edizioni di Comunità, Milano 1962.
- Edwards, R., Reich, M., Gordon, D. (a c. di) (1975), *Labor Market Segmentation*, Lexington, Mass., Heat.
- Ehrenberg, A. (1998), *La fatigue d'être soi. Dépression et société*, Editions Odile Jacob, Paris; trad. it. *La fatica di essere se stessi. Depressione e società*, Einaudi, Torino, 1999.
- Ennis, L. (2005), *The Evolution of Technostress*, Information Today, Inc., New Jersey.
- Esposito, R. (2004), *Bios. Biopolitica e filosofia*, Einaudi, Torino.
- Esposito, R. (2006), *Prefazione*, a Bazzicalupo, L., *Il governo delle vite. Biopolitica ed economia*, Laterza, Roma-Bari 2006.
- Fauci, R. (1996), *Adam Smith: la vita, le opere, le principali interpretazioni*, I.E.P.I., Pisa-Roma.
- Fédier, F. (1995), *Venire a maggiore decenza*, prefazione a Heidegger, M., trad. it. *Scritti politici (1933 - 1966)*, a. c. di Zaccaria G., Piemme, Casale Monferrato 1998.
- Ferguson, A. (1767), *An Essay on the History of Civil Society*; trad. it. *Saggio sulla storia della società civile*, Laterza, Roma-Bari 1999.
- Ferrarotti, F. (1949-60), *Mayo Elton*, in «Enciclopedia Italiana», Appendice, II.
- Ferrarotti, F. (1968), *Sindacato, industria e società*, UTET, Torino.
- Ferrera, M. (1998), *Le trappole del welfare. Uno stato sociale sostenibile per l'Europa del XXI secolo*, Il Mulino, Bologna.
- Ficocelli, S. (2007), *Quanti italiani malati di technostress*, in «La Repubblica», 27 Novembre.
- Filosa, C., Pala, G. (1992), *Il terzo impero del sole. Il neo corporativismo giapponese del nuovo ordine mondiale*, Synergon, Bologna.
- Finelli, R. (2012), *Una libertà post-liberale e post-comunista. Riflessioni sull'etica del riconoscimento*, in <http://www.sinistrainrete.info/filosofia/2353-roberto-finelli-una-liberta-post-liberale-e-post-comunista.html>; l'originale in «Post filosofie», a c. del Seminario Permanente di Filosofia dell'Università degli Studi di Bari, Cacucci Editore, Bari 2005).
- Fisher, F. J. (a c. di) (1961), *Economic and social history of Tudor and Stuart England*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Flora, P.; Heidenheimer, A.J. (a c. di) (1981), *The Development of welfare state in Europe and in America*, Transaction, Inc., New Brunswick, N. J.; trad. it. *Lo sviluppo del welfare state in Europa e in America*, Il Mulino, Bologna 1983.
- Ford, H., Crowther, S. (1926), *I salari: il punto di vista del grande capitale*, in Villari, F. (a c. di) (1977), *Il New Deal*, Editori Riuniti, Roma 1977.
- Forrester, V. (1996), *L'horreur économique*, Librairie Arthème Fayard; trad. it. *L'orrore economico. Lavoro, economia, disoccupazione: la truffa del nostro tempo*, Ponte alle Grazie, Milano 1997.

- Foucault, M. (1975), *Surveiller et punir: naissance de la prison*, Gallimard, Paris; trad. it. *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, Einaudi, Torino 1993.
- Foucault, M. (1976), trad. it. *La volontà di sapere. Storia della sessualità I*, Feltrinelli, Milano 1978.
- Foucault, M. (1977), *The Confession of the Flash*, in Gordon, N. *Power/Knowledge: Selected Interviews and other Writings*, Harvester Press, Brighton 1977.
- Foucault, M. (1979), trad. it. *Nascita della biopolitica*, Feltrinelli, Milano 2005.
- Fraccaroli, F., Sarchielli, G. (2002), *È tempo di lavoro? Per una psicologia dei tempi lavorativi*, CLUEB, Bologna.
- French, J.R.P., Caplan, R.D., van Harrison, R.V. (1982), *The Mechanisms of Job Stress and Strain*, Wiley, New York.
- Frey, L. (1975), *Le contraddizioni dei processi di terziarizzazione nella struttura dell'occupazione*, in Frey, L., Livraghi, R. (a c. di), *Lavoro manuale e attività terziarie*, Franco Angeli, Milano 1975.
- Fumagalli, A. (2005), *Scambio di lavoro, conoscenza e bioeconomia*, in *Lavoro cognitivo e produzione immateriale: Quali prospettive per la teoria del valore?*, Atti del workshop, Quaderni del Dipartimento di economia politica e metodi quantitativi, Università di Pavia.
- Fumagalli, A. (2006), *Le trasformazioni del sistema capitalistico e le nuove contraddizioni sociali*, disponibile al sito: <http://www.aiccon.it/file/convdoc/Fumagalli.pdf>.
- Fumagalli, A. (2009), *Bioeconomia e capitalismo cognitivo*, Carocci, Roma.
- Gadrey, J. (1992), *L'économie des services*, La Découverte, Paris.
- Gallino, L. (1998), *Neo-industria e lavoro allo stato fluido*, in Galli, C. (a c. di), *Impresa e lavoro in trasformazione*, Il Mulino, Bologna 1998.
- Gallino, L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma/Bari.
- Gallino, L. (2004), *Lavori flessibili, società flessibile e integrazione sociale*, in Mari G. (a c. di), *Libertà, sviluppo, lavoro*, Mondadori, Milano 2004.
- Gambino, F. (1997), *Critica del fordismo della scuola regolazionista*, in Parise, E. (a c. di), *Stato nazionale, lavoro e moneta*, Liguori, Napoli 1997, pp. 215-240.
- Garetti, M., Rieser, V., Sartirano, L. (2000), *La fabbrica terziarizzata*, in «La rivista del Manifesto», 4, aprile, pp. 515-20.
- Giacca, F. (2002), *Management e risorse umane: Elton Mayo fondatore dell'Human Relations Movement*, in «Diritto&Diritti», rivista on line, disponibile al sito: <http://www.diritto.it/materiali/lavoro/giacca.html>.
- Giannini, M. (1983), *Introduzione*, in Rolle, P., trad. it. *I paradossi del lavoro. Professionalità, qualificazione e trasformazioni sociali*, Dedalo, Bari 1983.
- Giddens, A. (1971), *Capitalism and Modern Social Theory*, Cambridge University Press; trad. it. *Capitalismo e teoria sociale. Marx, Durkheim, Weber*, EST, Milano 1998.

- Giddens, A. (1984), *The Constitution fo Society: Outline of a Theory of Structuration*, Polity Press, Cambridge; trad. it. *La costituzione della società*, Edizioni di Comunità, Milano 1990.
- Giddens, A. (1990), *The Consequences of Modernity*, Stanford University Press, Stanford; trad. it. *Le conseguenze della modernità. Fiducia e rischio, sicurezza e pericolo*, Il Mulino, Bologna 1994.
- Giddens, A. (1994), *Living in Post-Traditional Society*, in Beck, U., Giddens, A., Lash, S., *Reflexive Modernization, Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order*, Stanford University Press, Stanford 1994.
- Giddens, A. (1998), *The Third Way. The Renewal of Social Democracy*, Cambridge University, Cambridge; trad. it. *La terza via. Manifesto per la rifondazione della socialdemocrazia*, il Saggiatore, Milano 1999.
- Giddens, A. (1999), *Runaway World. How Globalization is Reshaping Our Lives*, Profile Books, London; trad. it. *Il mondo che cambia. Come la globalizzazione ridisegna la nostra vita*, Il Mulino, Bologna 2000.
- Giddens, S. (1992), *The Transformation of Intimacy. Sexuality, Love and Eroticism in modern Societies*, Polity Press, Cambridge; trad. it. *Le trasformazioni dell'intimità*, Il Mulino, Bologna 1995.
- Gleick, J. (1987), *Chaos*, Viking Penguin, New York; trad. it. *Caos*, Rizzoli, Milano 1989.
- Gordon, D. (1972), *Theories of Poverty and Unemployment*, Lexington, Mass., Heat.
- Gordon, N. (a c. di) (1977), *Power/Knowledge: Selected IntevIEWS and other Writings*, Harvester Press, Brighton.
- Gorz, A. (1988), *Métamorphoses du travail*, Galilée, Paris; trad. it. *Metamorfosi del lavoro*, Bollati Boringhieri, Torino 1992.
- Gramsci, A. (1932-1935), *Quaderno 19. Risorgimento italiano*, Einaudi, Torino 1977.
- Gramsci, A. (1934), *Quaderno 22. Americanismo e Fordismo*, Einaudi, Torino 1978.
- Gramsci, A. (1929-1935), *Quaderni del carcere*, a c. di V. Gerratana, Einaudi, Torino 1975.
- Grandori, A.(1984), *Teorie dell'organizzazione*, Giuffrè, Milano.
- Grasso, M. (2002), *Parole e paroloni di management. Storia, parole e protagonisti del pensiero manageriale*, Franco Angeli, Milano.
- Grossman, H. (1929), *Das Akkumulations und Zusammenbruchgesetz des Kapitalistischen Systems*, Lipsia; trad. it. *La legge dell'accumulazione e del crollo del sistema capitalistico*, Mimesis, Milano 2010.
- Guerreschi, C. (2009), *Workaholic. Dipendenza da lavoro, come curarla*, Guerini e associati, Milano.
- Guerri, M. (a c. di) (2004), *Oswald Spengler. Tramonto e metamorfosi dell'Occidente*, Mimesis, Milano.
- Habermas, J. (1973), *Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus*, Suhrkamp Verlag,

- Frankfurt; trad. it. *La crisi della razionalità nel capitalismo maturo*, Laterza, Roma.
- Habermas, J. (1981), *Theorie des kommunikativen Handelns*, Frankfurt am Main, Suhrkamp; trad. it. *Teoria dell'agire comunicativo*, Il Mulino, Bologna 1986.
- Halbwachs, M. (1930), *Le causes du suicide*, Parigi.
- Halbwachs, M. (1955), *Esquisse d'une psychologie des classes sociales*, Rivière, Paris; trad. it. *Psicologia delle classi sociali*, Feltrinelli, Milano 1963.
- Hall, C. (1805), *The Effects of Civilization on the People in european States*, Routledge/Thoemmes Press, 1994.
- Hanson, S.E. (1991), *Time and Soviet industrialization*, tesi di dottorato, Berkeley, University of California.
- Hardt, M., Negri, A. (2000), *Empire*, Harvard University Press; trad. it. *Impero*, Rizzoli, Milano 2002.
- Hardt, M., Negri, A. (2004), *Multitude: War and Democracy in the age of Empire*, Penguin Press, New York; trad. it. *Moltitudine. Guerra e democrazia nel nuovo ordine imperiale*, Rizzoli, Milano 2004.
- Harper, S. (2004), *Managing Technostress in UK Libraries*, disponibile al sito: <http://www.ariadne.ac.uk/issue25/technostress/>.
- Harrison, B., Vietorisz, T. (1973), *Labor Market Segmentation*, in «American Economic Review. Papers and Proceedings», vol. 63.
- Harvey, D. (1990), *The Condition of Postmodernity*, Blackwell, Oxford; trad. it. *La crisi della modernità*, il Saggiatore, Milano 1997.
- Hegel, G.W.F. (1807), *Phänomenologie des Geistes*; trad. it. *La fenomenologia dello spirito*, La Nuova Italia, Firenze 1972.
- Hegel, G.W.F. (1821), *Grundlinien der Philosophie des Rechts*, Nicolai, Berlin; trad. it. *Lineamenti di filosofia del diritto*, a c. di V. Cicero, Bompiani, Milano 2006.
- Heidegger, M. (1933), *Die Selbstbehauptung der deutschen Universität - Das Rektorat 1933/34*, Victorio Klostermann GmbH, Frankfurt am Main 1983; trad. it. *L'autoaffermazione dell'Università tedesca. Il rettorato 1933/34*, a c. di C. Angelino, il Melangolo, Genova 1988.
- Heidegger, M. (1933-1966), *Les écrits politiques (1933-1966)*, Gallimard, Paris; trad. it. *Scritti politici (1933 - 1966)*, a. c. di G. Zaccaria, Piemme, Casale Monferrato 1998.
- Hilferding, R. (1910), *Das Finanzkapital. Eine Studie über die jüngste Entwicklung des Kapitalismus*, Verlag der Wiener Volksbuchhandlung, Wien; trad. it. *Il capitale finanziario*, Feltrinelli, Milano 1972.
- Hill, C. (1961), *Protestantism and the rise of capitalism*, in Fisher F. J. (a c. di), *Economic and social history of Tudor and Stuart England*, Cambridge University Press, Cambridge 1961.
- Honneth, A. (2009), *Arbeit und Anerkennung*, Suhrkamp Verlag Frankfurt am Main; trad. it.

- Capitalismo e riconoscimento*, a c. di M. Solinas, FUP, Firenze 2010.
- Hudiburg, R. and associates (1989), *Measuring Technostress: Computer-Related Stress*, in «Psychological Reports», 64, pp. 767-772.
- Huysens, A. (1984), *Mapping the post-modern*, in «New German Critique», 33, pp. 5-52.
- Ilo - International Labour Organization - (1986), *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control*, in «Occupation Safety and Health», 56, International Labour Office, Genève.
- Jaspers, K. (1945-1965), *Die Schuldfrage*, Piper, München; trad. it.: *La questione della colpa. Sulla responsabilità politica della Germania*, Raffaello Cortina, Milano 1996.
- Jedlowski, P., Outhwaite, W. (1992), *The Blackwell Dictionary of Twentieth Century Social Thought*; trad. it. *Dizionario delle scienze sociali*, a c. di A. Lipietz, Il Saggiatore, Milano 1997.
- Jünger, E. (1932), *Der Arbeiter. Herrschaft und Gestalt*; trad. it. *L'operaio*, Longanesi, Milano 1984.
- Kahn, R.L., et. al. (1964), *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, Wiley, New York.
- Kern, H., Schumann, M. (1984), *Des Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*, Beck, München; trad. it. *La fine della divisione del lavoro?*, Einaudi, Torino 1991.
- Keynes, J.M. (1972-1982), trad. it. *Come uscire dalla crisi*, Laterza, Bari 2004.
- Klein, N. (2000), *No logo*, Knopf Canada, Picador; trad. it. *No logo*, Baldini e Castoldi, Milano 2000.
- Kratzer, N. (2003), *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*, Sigma, Berlin.
- Kunda, G. (1992), *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation*, Temple University Press, Philadelphia.
- La Rosa, M., Novosselov, E. (a c. di) (1992), *La sindrome sovietica. Scritti sociologici russi e ucraini sulla crisi ed una risposta italiana*, Franco Angeli, Milano.
- Lash, S., Urry, J. (1987), *The End of Organized Capitalism*, University of Wisconsin Press, Madison.
- Lassandro, P. (1999), *Il telelavoro nella residenza e nel terziario. L'avvento della telematica alle soglie del terzo millennio*, Gangemini Editore, Roma.
- Lazarus, R.S. (1966), *Psychological Stress and the Coping Process*, McGraw Hill, New York.
- Lazarus, R.S. (2006), *Stress and Emotion: a new Synthesis*, Springer, New York.
- Lazarus, R.S., Folkman, S. (1984), *Stress, Appraisal and Coping*, Springer, New York.
- Levy, S. (1984), *Hackers. Heroes of the Computer Revolution*, Doubleday, New York; trad. it. *Hackers. Gli eroi della rivoluzione informatica*, Shake, Milano 1996).

- Lianos, M. (2005), *Il nuovo controllo sociale*, Elio Sellino Editore, Avellino.
- Lipovetsky, G. (1983), *L'ère du vide, essais sur l'individualisme contemporain*, Gallimard, Paris; trad. it. *L'era del vuoto. Saggi sull'individualismo contemporaneo*, Luni, Milano 1995.
- Lipset, S.M. (1976), *Radicalism in North America: a comparative View of the Party Systems in Canada and the United States*, in «Transactions of the Royal Society of Canada», 4, vol. 14.
- Lombardozi, N. (2010), *Sergej lo stacanovista che supera Stachanov*, in «La Repubblica», 13 agosto. Disponibile al sito: www.repubblica.it/esteri/2010/08/13/news/stkanovista_super-6257615/
- Lyotard, J.F. (1979), *La Condition postmoderne: Rapport sur le savoir*, Eds. de Minuit, Paris; trad. it. *La condizione postmoderna. Rapporto sul sapere*, Feltrinelli, Milano, 1981.
- Magrini, M. (1999), *La ricchezza digitale. Internet, le nuove frontiere dell'economia e della finanza*, Il Sole 24 ORE, Milano,
- Marazzi, C. (1994), *Il posto dei calzini. La svolta linguistica dell'economia e i suoi effetti sulla politica*, Bollati Boringhieri, Torino 1999.
- Marazzi, C. (1998), *E il denaro va. Esodo e rivoluzione dei mercati finanziari*, Bollati Boringhieri/Edizioni Casagrande, Torino/Bellinzona 1998.
- Marazzi, C. (2001), *Capitale e Linguaggio. Dalla New Economy all'economia di guerra*, DeriveApprodi, Roma 2002.
- Marazzi, C. (2008), *Il corpo del valore: bioeconomia e finanziarizzazione della vita*, in Amendola, A. Bazzicalupo, L., et al., *Biopolitica, bioeconomia e processi di soggettivizzazione*, Quodlibet, Macerata 2008.
- Marazzi, C. (2009), *Finanza Bruciata*, Edizioni Casagrande, Bellinzona.
- Marazzi, C. (2009b), *Le radici profonde della crisi economica*, in «Il Manifesto», 31 maggio.
- Marcuse, H. (1964), *One-Dimensional Man. Studies in the Ideology of Advanced Industrial Society*, Beacon Press, Boston; trad. it. *L'uomo a una dimensione*, Einaudi, Torino 1999, III ed.
- Marcuse, H. (1965), *Kultur und Gesellschaft*, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main; trad. it. *Cultura e società. Saggi di teoria critica 1933-1965*, Einaudi, Torino 1969.
- Mari, G. (a c. di) (2004), *Libertà, sviluppo, lavoro*, Mondadori, Milano.
- Mari, G. (2006), *L'ozio come libertà del lavoro. La "New Economy" e Aristotele*, in «Iride», a. XVIII, n. 48, maggio-agosto.
- Mari, G. (2010), *L'ozio come compito del lavoro*, in «Iride», a. XXIII, n. 60, maggio-agosto.
- Marshall, T.H. (1949), *Citizenship and Social Class*, ora in Id., *Class, Citizenship and Social Development*, Greenwood Press, Westport (Conn.) 1973, cap. IV.
- Marshall, T.H. (1963), *Sociology at the Crossroad*, Heinemann; trad. it. *Cittadinanza e classe sociale*, Unione Tipografico-Editrice Torinese, Torino 1976).

- Martinelli, F., Gadrey, J. (1992), *L'economia dei servizi*, Il Mulino, Bologna 2000.
- Marx, K. (1857), *Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie*; trad. it. *Frammento sulle macchine*, in *Lineamenti fondamentali di critica dell'economia politica*, Quaderno VII, Editori Riuniti, Roma 1976.
- Marx, K. (1867, 1885, 1894), *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie*; trad. it.: *Il Capitale. Critica dell'economia politica*, Editori Riuniti, Roma 1994, 1964. Vol. I (1867), *Der Produktionsprozess des Kapitals*; trad. it. *Il processo di produzione del capitale*. Vol. II (1885), *Der Cirkulationsprozess des Kapitals*; trad. it. *Il processo di circolazione del capitale*. Vol. III, *Der Gesamtprozess der kapitalistischen Produktion*; trad. it. *Il processo complessivo della produzione capitalistica*.
- Marzano, M. (2008), *Extension du domaine de la manipulation de l'entreprise à la vie privée*, Editions Grasset & Fasquelle, Paris; trad. it. *Estensione del dominio della manipolazione. Dall'azienda alla vita privata*, Mondadori, Milano, 2009.
- Maslow, A.H. (1954), *Motivation and Personality*, Harper, New York; trad. it. *Motivazione e personalità*, Armando, Roma 1973.
- Mayo, E. (1933), *The Human Problems of an Industrial Civilization*, MacMillan, London; trad. it. *Problemi umani di una civiltà industriale*, in Id., *I problemi umani e socio-politici della civiltà industriale*, a c. di S.S. Acquaviva, Utet, Torino 1969.
- Mayo, E. (1943), *The Social Problems of an Industrial Civilization*, Routledge and Kegan Paul, London; trad. it. *Problemi sociali di una civiltà industriale*, in Id., *I problemi umani e socio-politici della civiltà industriale*, a c. di Acquaviva S.S., Utet, Torino 1969.
- McGregor, D. (1960), *The human Side of Enterprise*, McGraw-Hill, New York; trad. it.: *L'aspetto umano dell'impresa*, Franco Angeli, Milano 1986.
- Méda, D. (1995), *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, Aubier, Paris; trad. it. *Società senza lavoro. Per una nuova filosofia dell'occupazione*, Feltrinelli, Milano 1997.
- Miliband, D. (1994), *Reinventing the left*, Polity Press, Cambridge, Mass.; trad. it. *Reinventiamo la sinistra. Dalla politica "salvagente" alle proposte per il futuro*, Tropea, Milano 1996.
- Mill, J.S. (1848), *Principles of political Economy*; trad. it. *Principi di economia politica*, UTET, Milano 2006.
- Minsky, M. (1985), *The Society of Mind*, Simon & Schuster, New York; trad. it. *La società della mente*, Adelphi, Milano 1989.
- Mintzberg, H. (1982), *Structuring of Organizations*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N.J.
- Mohler, A. (1989), trad. it. *La rivoluzione conservatrice in Germania 1918-1932*, La rocca di Erec, Firenze 1990.
- Monaco, M. (2010), *La dipendenza dal lavoro. Evoluzione della concezione sociale del lavoro*, disponibile all'indirizzo: www.benessere.com/psicologia/arg00/dipendenza_lavoro.htm.
- Monden, Y. (1983), *Toyota Production System: practical Approach to Production Management*, Institut of Industrial Engineering and Management Press, Atlanta.

- Münsterberg, H. (1913), *Psychology and industrial efficiency*, Boston (Mass.), Houghton Mifflin.
- Mutti, A. (2002), *Sociologia economica. Il lavoro fuori e dentro l'impresa*, Il Mulino, Bologna.
- Negrelli, S. (2005), *Sociologia del lavoro*, Laterza, Bari.
- Negri, A. (1978), *Il dominio e il sabotaggio. Sul metodo marxista della trasformazione sociale*, Feltrinelli, Milano.
- Negri, A. (1979), *Dall'operaio massa all'operaio sociale. Intervista sull'operaismo*, a c. di P. Pozzi e R. Tomassini, Ombre Corte, Verona 2007.
- Negri, A. (2000), *Lavoro autonomo, biopolitica e salario di cittadinanza. Una discussione con Sergio Bologna e André Gorz*, in Barcellona, P. (a c. di), *Lavoro. Declino o metamorfosi?*, FrancoAngeli, Milano 2000.
- Negri, A. (2010), *Il potere alienato della folla*, in «Il Manifesto», 7 novembre.
- Nespolo, G. (1994), *L'esperienza Fiat Auto: lo stabilimento di Malfi*, Istituto di Ricerca Internazionale, Il convegno annuale direttori di produzione e di stabilimento, Milano, 8-10 giugno.
- Oates, W.E. (1971), *Confessions of a workaholics: the facts about work addiction*, World Publishing, New York.
- O'Connor, J. (1973), *The fiscal Crisis of the State*, St. Martin's Press, New York.
- Offe, C. (a c. di) (1993), *Contradictions of the welfare state*, The Mit Press, Cambridge.
- Offe, C., Heinze, R. (1992), *Beyond Employment Time. Work and Informal Economy*, Polity Press, Cambridge.
- Ohmae, K. (1996), *La fine dello Stato-nazione. L'emergere delle economie regionali*, Baldini&Castoldi, Milano.
- Ohno, T. (1978), *Toyota Production System: beyond large-scale Production*, Productivity Press; trad. it. *Lo spirito Toyota. Il modello giapponese della qualità totale. E il suo prezzo*. Einaudi, Torino 2004.
- Ott, H. (1988), *Martin Heidegger: Unterwegs zu seiner Biographie*, Campus Verlag, Frankfurt; trad. it. *Martin Heidegger: sentieri biografici*, Sugarco Edizioni, Milano 1988).
- Paci, M. (1990), *La sfida della cittadinanza sociale*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Panara, M. (2011), *La malattia dell'Occidente. Perché il lavoro non vale più*, Laterza, Roma-Bari.
- Parsons, T. (1954), *Essays in sociological Theory*, The Free Press, Chicago; trad. it. *Società e dittatura*, Il Mulino, Bologna 1956.
- Parsons, T. (1971), *The System of Modern Societies*, Prentice Hall, Englewood Cliffs; trad. it. *Sistemi di società*, vol. II: *Le società moderne*, Il Mulino, Bologna 1973.
- Petrella, R. (1997), *Une machine infernale*, in «Le Monde Diplomatique», disponibile al sito:

- <http://www.monde-diplomatique.fr/1997/06/PETRELLA/8779>.
- Pietranera, G. (1972), *Introduzione*, a Hilferding, R., trad. it. *Il capitale finanziario*, Feltrinelli, Milano 1972..
- Plant, J.S. (1937), *Personality and the cultural Cultural Pattern*, New York.
- Polanyi, K., (1944), *The great transformation. The political and economic origins of our time*, New York; trad. it. *La grande trasformazione*, Einaudi, Torino 1974.
- Pollock, F. (1956), *Automation. Materialien zur Beurteilung der ökonomischen und sozialen Folgen*, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt; trad. it. *Automazione. Conseguenze economiche e sociali*. Einaudi, Torino 1970.
- Priore, M.J., Sabel C.F. (1984), *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*, Basic Book, New York; trad. it. *Le due vie dello sviluppo industriale*, ISEDI, Torino 1987.
- Quick, J.C., Quick, J.D., Nelson, D.L., Hurrell, J.J. (1997), *Preventive Stress Management in Organizations*, American Psychological Association, Washington, D.C..
- Quillian-Wolrer, R.E., Wolrer, M.E. (2003), *Stress management at work*, in Quick, J.C., Tetrick L.E. (a c. di), *Handbook of Occupational Health Psychology*, American Psychological Association, Washington, D.C. 2003, pp. 355-375.
- Raffaelli, T. (1994), *Dalla teoria delle passioni al nuovo ordine: mercato e capitalismo in Adam Smith*, in «Moneta e Credito», n. 186, giugno.
- Raffaelli, T. (2001), *La ricchezza delle nazioni. Introduzione alla lettura*, Carocci, Roma.
- Ranci, C. (1999), *Oltre il welfare state. Terzo settore, nuove solidarietà e trasformazioni del welfare*, Il Mulino, Bologna.
- Raphael, D.D., Macfie, A.L. (1976), *Introduction*, in Smith A., *The Theory of Moral Sentiments*, Clarendon Press Oxford 1976.
- Recalcati, M. (2010), *L'uomo senza inconscio. Figure della nuova clinica psicanalitica*. Cortina editore, Milano.
- Regosa, G. (2011), *Internet fa male come la droga: vi cureremo dice il ministro della salute*, disponibile al sito: www.technostress.it/author/admin.
- Reich, R.B. (2001), *The Future of Success*, Knopf, New York; trad. it.: *L'infelicità del successo*, Fazi, Roma 2001.
- Revelli, M. (1993), *Introduzione*, in Ohno, T., trad. it. *Lo spirito Toyota. Il modello giapponese della qualità totale. E il suo prezzo*. Einaudi, Torino 2004.
- Revelli, M. (1997), *La sinistra sociale. Oltre la civiltà del lavoro*, Bollati Boringhieri, Torino.
- Revelli, M. (2001), *Oltre il Novecento. La politica, le ideologie e le insidie del lavoro*, Einaudi, Torino.
- Reyneri, E. (1996), *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- Richardson, F.L., Walker, C.L. (1978), *Struttura organizzativa e relazioni industriali*, Franco Angeli, Milano.

- Richta, R. (1968), *Civilizace na rozcestí*, Mariánských Lázních 1-6 dubna; trad. it. *Civiltà al bivio*, Franco Angeli, Milano 1969.
- Ricoeur, P. (1965), *De l'interprétation. Essai sur Freud*, Paris; trad. it. *Dell'interpretazione. Saggio su Freud*, Il Saggiatore, Milano 1967.
- Rifkin, J. (1995), *The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the dawn of the Post-Market Era*, G. P. Putnam's Sons; trad. it. *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Baldini e Castaldi, Milano 2000.
- Ritter, G.A. (1991), *Der Sozialstaat. Entstehung und Entwicklung im internationalen Vergleich*, R. Oldenbourg Verlag GmbH, München; trad. it.: *Storia dello stato sociale*, Laterza, Roma-Bari 2007.
- Rizzi, B. (1939), *La Bureaucratization du Monde*, Édité par l'Auteur, Les Presses Modernes, Paris; trad. it. *La burocratizzazione del mondo*, Edizioni Colibri, Milano 2002.
- Roe, M. (1984), *Re-working the Work Ethic: Economic Values and Socio-Cultural Politics*, B.T. Batsford, London.
- Roethlisberger, F.J. (1945), trad. it. *Il capo intermedio artefice e vittima della propria ambiguità*, in Lawrence, L., Bailey, F., Katz, J. (1961), *Organizational Behavior and Administration*, Irwin, New York.
- Rolle, P. (1983), *I paradossi del lavoro. Professionalità, qualificazione e trasformazioni sociali*, Dedalo, Bari.
- Romagnoli, U. (1998), *Dal lavoro ai lavori*, in Id., *Scritti in onore di Federico Mancini*, I, Giuffrè, Milano.
- Romani, M. (1981), *Appunti sull'evoluzione del sindacato*. Edizioni Lavoro, Roma 2000.
- Rorty, R. (1989), *Contingency, Irony, and Solidarity*, Cambridge University Press, Cambridge; trad. it. *La filosofia dopo la filosofia. Contingenza, ironia e solidarietà*, Laterza, Roma-Bari 1989.
- Rose, N. (2007), *The Politics of Life Itself: Biomedicine, Power and Subjectivity in the Twenty-First Century*, Princeton University Press, Princeton-Oxford.
- Rosen, L., Weil, M.M. (1998), *Technostress: Coping with Technology @WORK @HOME @PLAY*, John Wiley and Sons, New York.
- Rossi, N. (1997), *Meno ai padri e più ai figli*, Il Mulino, Bologna.
- Rostow, W. (1960), *The Stages of Economic Growth*, Yale University Press, New Haven; trad. it. *Gli stadi dello sviluppo economico*, Einaudi, Torino 1962.
- Rullani, E., Romano, L. (a c. di) (1998), *Il postfordismo. Idee per il capitalismo prossimo venturo*, EtasLibri, Milano.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.V., Bakker, A.B. (2008), *It takes two to tango. Workaholism as working excessively and working compulsively*, in Burke, R.J., Cooper, C.L. (a c. di), *The long Work Hours Culture. Causes, Consequences and Choices*, Emerald, Bingley 2008, pp. 203-226.

- Schein, E.H. (1978), *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*, Reading Mass., Addison Wesley.
- Schiavi, A. (1931), *Premessa*, in de Man, H., trad. it. *La gioia nel lavoro*, Laterza, Bari 1931.
- Sciolla, L. (2004), *Strategie dell'identità. Rischi e opportunità dei nuovi lavori tra i giovani*, in Mari, G., (a c. di), *Libertà, sviluppo, lavoro*, Mondadori, Milano 2004, pp. 86-95.
- Sebai, F., Vercellone, C. (1994), *Futur antérieur, École de la Régulation et critique de la raison économique*, L'Harmattan, Paris. Disponibile all'indirizzo: <http://multitudes.samizdat.net/-September-1994-école-de-la.html>.
- Selye, H. (1936), *A Syndrome produced by diverse nocuous Agents*, in «Nature», 138, p. 32.
- Selye, H. (1946), *The general Adaptation Syndrome and the Diseases of Adaptation*, in «Journal of Clinical Endocrinology and Metabolism», 6, pp. 117-231.
- Sennett, R. (1998), *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, W. W. Norton & Company, New York - London; trad. it.: *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano, 2007.
- Sennett, R. (2006), *The Culture of the New Capitalism*, Yale University Press, New Haven - London; trad. it. *La cultura del nuovo capitalismo*, Il Mulino, Bologna, 2006.
- Sennett, R. (2008), *The Craftsman*, Yale University Press, New Haven & London; trad. it. *L'uomo artigiano*, Feltrinelli, Milano, 2009.
- Sennett, R. (2010), *Redonner un sens au travail*, in «L'Express», 22 settembre.
- Sensini, P. (2002), *Saggio introduttivo*, in Rizzi, B., trad. it. *La burocratizzazione del mondo*, Edizioni Colibrì, Milano 2002..
- Shefrin, H. (2000), *Beyond Greed and Fear: Understanding Behavioral Finance and the Psychology of Investing*, Harvard Business School Press, Boston.
- Shiller, R. J. (2000), *Irrational Exuberance*, Princeton University Press, Princeton; trad. it.: *Euforia irrazionale*; il Mulino, Bologna 2000.
- Shingo, S. (1981), *Study of Toyota Production System from Industrial Engineering Viewpoint*, Japan Management Association, Tokio; trad. it. *Il sistema di produzione Toyota dal punto di vista dell'Industrial Engineering*, Franco Angeli, Milano 1982.
- Simon, H. (1983), *Reason in human Affairs*, Standford University Press, Standford; trad. it. *La ragione delle vicende umane*, Il Mulino, Bologna 1984.
- Simoncini, A. (2009), *Lo stato sociale nel pensiero critico degli anni Sessanta e Settanta: Foucault e Marcuse*, in De Boni, C. (a c. di), *Lo stato sociale nel pensiero politico contemporaneo. Il Novecento. Parte seconda: dal dopoguerra a oggi*, Firenze University Press., Firenze 2009, pp. 181-217.
- Sloan, A.P. (1963), *My Years with General Motors*, Bantam Duobleday Dell Publishing Group, Doubleday; trad. it. *La mia General Motors*, Il Sole 24 Ore, Milano 1991.
- Smiraglia, S. (1993), *Psicologia sociale della società industriale. Gerarchia e dominio*,

- Patron Editore, Bologna.
- Sombart, W. (1902), *Der moderne Kapitalismus. Historisch-systematische Darstellung des gesamteuropäischen Wirtschaftslebens von seinen Anfängen bis zur Gegenwart*, München; trad. it.: *Il capitalismo moderno*, Utet, Torino 1978.
- Sombart, W. (1906), *Warum gibt es in den Vereinigten Staaten keinen Sozialismus?*, Mohr, Tübingen; trad. it. *Perché non c'è il socialismo negli Stati Uniti?*, Etas libri, Milano 1975.
- Sombart, W. (1913), *Der Bourgeois. Zur Geistesgeschichte des modernen Wirtschaftsmenschen*, Duncker & Humblot, München und Leipzig; trad. it. *Il borghese. Lo sviluppo e le fonti dello spirito capitalistico*, Longanesi, Milano 1978.
- Sorbi, P. (2009), *L'uomo artigiano di Richard Sennett e le domande che pone sul lavoro e sulla società*, Camera di Commercio Milano (Servizio studi e supporto strategico), Milano.
- Spengler, O. (1918), *Der Untergang des Abendlandes. Umriss einer Morphologie der Weltgeschichte*, Erster Bd., C. H. Beck, München; trad. it. *Il tramonto dell'Occidente*, a c. di R. Calabrese, M. Cottone, F. Jesi, Longanesi, Milano 1978.
- Spirito, B. (1975), *L'individuo sociale*, Liguori Editore, Napoli.
- Spiro Melford, E. (1956), *Kibbutz: Venture in Utopia*, Harvard University Press, Cambridge.
- Stewart, S.E. (1978), *San Francisco Scavengers*, University of California Press, Berkeley.
- Stewart, T.A. (2001), *The Wealth of Knowledge: intellectual capital and twenty-first century organization*, Currency, New York; trad. it. *La ricchezza del sapere. L'organizzazione del capitale intellettuale nel XXI secolo*, Ponte alle Grazie, Milano 2002.
- Sunder Rajan, K. (2006), *Biocapital: The Constitution of Postgenomic Life*, Duke University Press, Durham-London.
- Supiot, A. (a c. di) (1999), *Au-delà de l'emploi*, Flammarion; trad. it. *Il futuro del lavoro. Trasformazioni e prospettive della regolazione del lavoro in Europa*, Crocci editore, Roma 2003).
- Supiot, A. (2001), *Labour Law and Social Insurance in the New Economy: a Debate on the Supiot Report*, London School of Economics, Centre for Economic Performance, Discussion Paper 500.
- Sweezy, P. M. (1942), *The Theory of capitalist Development*, Oxford University Press; trad. it.: *La teoria dello sviluppo capitalistico*, Bollati Boringhieri, Torino 1951.
- Taylor, F. W. (1911), *The Principles of Scientific Management*; trad. it. *L'organizzazione scientifica del lavoro*, ETAS, Milano 2004.
- Tawney, R.H. (1926), trad. it. *La religione e la genesi del capitalismo*, in *Opere*, Utet, Torino 1975.
- Tawney, R.H. (1927), *The Acquisitive Society*, Londra.
- Toppi, S. (2009), *Prefazione*, in Marazzi, C., *Finanza Bruciata*, Edizioni Casagrande, Bellinzona 2009.
- Torfining, J. (1997), *From the Keynesian Welfare State to a Shumpeterian Workfare Regime -*

- the Danish Case*, relazione presentata alla «Ninth International Conference on Socio-Economics», Montreal, Université de Montreal, 5-7 luglio.
- Touraine, A. (1955), *L'évolution du travail ouvrier aux Usines Renault*, Editions du CNRS, Paris; trad. it. *L'evoluzione del lavoro operaio alla Renault*, Rosenberg & Sellier, Torino 1974.
- Trentin, B. (1989), *Per una nuova solidarietà riscoprire i diritti, ripensare il sindacato*, in Id. (2008), *Lavoro e libertà*, ediesse, Roma.
- Trentin, B. (1997), *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*, Feltrinelli, Milano.
- Trentin, B. (2002), *Lavoro e conoscenza*, in Id. (2004), *La libertà viene prima*, Editori riuniti, Roma.
- Tronti, M. (1962), *La fabbrica e la società*, in Id. (1971), *Operai e capitale*, Einaudi, Torino.
- Turchetto, M. (1999), *Fordismo e postfordismo. Qualche dubbio su un'analisi troppo consolidata*, in De Marchi, E., La Grassa, G., Turchetto, M. (a c. di), *Oltre il fordismo. Continuità e trasformazioni nel capitalismo contemporaneo*, Edizioni Unicopoli, Milano 1999.
- Turchetto, M. (2001), *De l'ouvrier masse à l'entrepreneurialité coomune: la trajectoire déconcertante de l'opéraïsme italien*, in Bidet, J., Kouvélakis, E., (a c. di), *Dictionnaire de Marx contemporain*, PUF, Paris 2001; trad. it. *Dall'“operaio massa” all'“imprenditorialità comune”: la sconcertante parabola dell'operaismo italiano*, disponibile al sito: <http://www.intermarx.com/temi/oper.html>.
- Turner, F.J. (1893), *The Significance of the Frontier in American History*, Report della American Historical Association, Chicago; trad. it. *La frontiera nella storia americana*, Il Mulino, Bologna 1975.
- United States of Labor (1991), *What Work Requires of Schools: a SCANS Report for America 2000*, Washington D.C.
- Van Parijs, P., Vanderborght, Y. (2006), *Il reddito minimo universale*, Università Bocconi, 2006.
- Vanni, I. (2009), *Le sfide della globalizzazione: Giddens*, in de Boni, C. (a c. di), *Lo stato sociale nel pensiero politico contemporaneo. Il Novecento. Parte seconda: dal dopoguerra a oggi*, Firenze University Press., Firenze 2009, pp. 245-260.
- Veltz, P. (2000), *Le nouveau monde industriel*, Gallimard, Paris.
- Ventura, A. (2012), *La trappola. Radici storiche e culturali della crisi economica*, edizioni L'asino d'oro, Roma.
- Vercellone, C. (a c. di) (2006), *Capitalismo cognitivo. Conoscenza e finanza nell'epoca postfordista*, Manifestolibri, Roma 2006.
- Villani, P. (1983), *L'età contemporanea. La civiltà europea nella storia mondiale*, vol. III, il Mulino, Bologna 1998.
- Villari, F. (a c. di) (1977), *Il New Deal*, Editori Riuniti, Roma.

- Villari, L. (2009), Quando la finanza divora l'economia, in «La Repubblica», 6 giugno.
- Virno, P. (2001), *Lavoro e linguaggio*, in Zanini, A., Ladini, U., *Lessico postfordista*, Feltrinelli, Milano 2001.
- Von Gottl-Ottlilienfeld, F. (1924), *Fordismus? Paraphrasen über das Verhältnis von Wirtschaft und Technischer Vernunft bei Henry Ford und Frederick W. Taylor*, Gustav Fischer, Jene.
- Walker, C. (1985), *Is There a Service Economy? The Changing Capitalist Division of Labor*, in «Science and Society», n. 1.
- Walker, C.R., Guest, R.H. (1952), *The Man on the Assembly Line*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.; trad. it. *L'operaio alla catena di montaggio*, Franco Angeli, Milano 1973.
- Walzer, M. (1983), *Spheres of Justice: a Defense of Pluralism and Equality*, Basic Books, Inc., New York; trad. it. *Sfere di giustizia*, Laterza, Roma-Bari 2008.
- Wapshott, N. (2008), *Donald Reagan and Margaret Thatcher: a political Marriage*, Penguin Group, USA.
- Weber, M. (1905), *Die Protestantische Ethik und der Geist Der Kapitalismus*; trad. it.: *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*, RCS, Milano 2010.
- White, jr W.H. (1956), *The organization man*, Simon & Schuster, New York; trad. it: *L'uomo dell'organizzazione*, Einaudi, Torino 1973.
- Womack, J.P., Jones, D.T., Roos, D. (1990), *The Machine that changed the World: the Story of Lean Production*; trad. it. *La macchina che ha cambiato il mondo. Passato, presente e futuro dell'automobile secondo gli esperti del MIT*, Rizzoli, Milano 1991.
- Woodall, P. (1997), *Global Economy*, in «The Economist», 28 settembre.
- Zaccaria, G. (1998), *Introduzione*, in Heidegger, H., trad. it. *Scritti politici (1933 - 1966)*, a. c. di G. Zaccaria, Piemme, Casale Monferrato 1998.
- Zarka, Y. C. e gli Inattuali (2007), *Critique des nouvelles servitudes*, Pres Universitaires de France-PUF, Paris; trad. it. *Critica delle nuove schiavitù*, a c. di F. Fistetti, Pensa Multimedia, Lecce 2009.