



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

# FLORE

## Repository istituzionale dell'Università degli Studi di Firenze

### Forme e significati del lavoro ieri e oggi

Questa è la Versione finale referata (Post print/Accepted manuscript) della seguente pubblicazione:

*Original Citation:*

Forme e significati del lavoro ieri e oggi / Franca Maria Alacevich. - STAMPA. - (2012), pp. 19-32.  
(Intervento presentato al convegno Il lavoro nella società globalizzata: da fine a mezzo di promozione della persona tenutosi a Fiesole+ nel 20 maggio 2012).

*Availability:*

This version is available at: 2158/831171 since: 2015-06-10T15:43:17Z

*Publisher:*

Nuova FAG litografica srl

*Terms of use:*

Open Access

La pubblicazione è resa disponibile sotto le norme e i termini della licenza di deposito, secondo quanto stabilito dalla Policy per l'accesso aperto dell'Università degli Studi di Firenze (<https://www.sba.unifi.it/upload/policy-oa-2016-1.pdf>)

*Publisher copyright claim:*

(Article begins on next page)

IL LAVORO NELLA SOCIETÀ GLOBALIZZATA:

DA FINE A MEZZO DI PROMOZIONE  
DELLA PERSONA



Relazioni al Convegno UCID Toscana  
Promosso dalla Sezione UCID di Fiesole  
Seminario Vescovile di Fiesole - 20 Maggio 2012

*A cura di Cristiana Bossi*

## IL GRUPPO UCID REGIONE TOSCANA

Paolo Blasi	Presidente
Cristiana Bossi	Segretario
Matteo Sardi	Tesoriere
Riccardo Bartolommei	Vice Presidente
Tommaso Guidi	Vice Presidente Resp. Giovani
Don Giovanni Momigli	Consulente Ecclesiastico
Stefano Caramelli	Presidente Onorario

### Sezione UCID di Arezzo

Stefano Tenti	Presidente
Emanuele Cuccaro	Segretario
Gianfranco Neri	Tesoriere
Antonino Boncompagni	Vice Presidente

### Sezione UCID di Firenze

Guido Guidi	Presidente
Gabriele Maselli	Segretario
Giuseppe Carriero	Tesoriere
Marco Bitossi	Vice Presidente
Mario Paciotti	Vice Presidente

### Sezione UCID di Fiesole

Claudio Rimediotti	Presidente
Marco Jodice	Segretario
Massimo Ciani	Tesoriere
Leonardo Morichi	Vice Presidente
Marcello Sladojevich	Vice Presidente
Mons. Andrea Lombardi	Consulente Ecclesiastico

### Sezione UCID di Prato

Maurizio Nardi	Presidente
Irene Sanesi	Segretario
Giancarlo Gori	Tesoriere
Roberto Franchi	Vice Presidente
Mons. Pierluigi Milesi	Consulente Ecclesiastico

### Sezione UCID di Pistoia

Tiziano Chiappini	Presidente
Piero Malagoli	Segretario
Franco Biagiotti	Tesoriere
Franco Biagiotti	Vice Presidente
Mons. Umberto Pineschi	Consulente Ecclesiastico

### Sezione UCID di San Miniato-Valdarno inferiore

Riccardo Bartolommei	Presidente
Graziano Barnini	Segretario
Graziano Barnini	Tesoriere

## INDICE

- |    |                                                                                          |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3  | Paolo Blasi                                                                              |
|    | <i>Presentazione</i>                                                                     |
| 7  | Angelo Ferro                                                                             |
|    | <i>Il lavoro nella società globalizzata: da fine a mezzo di promozione della persona</i> |
| 19 | Franca Alacevich                                                                         |
|    | <i>Forme e significati del lavoro ieri e oggi</i>                                        |
| 33 | Emmanuele Massagli                                                                       |
|    | <i>Il lavoro possibile</i>                                                               |
| 41 | <i>Fiesole: dal Convegno Gruppo UCID Toscana 2012</i>                                    |
|    | Foto di Marco Jodice                                                                     |
| 44 | <i>Dalla Sezione UCID di Fiesole</i>                                                     |
|    | Claudio Rimediotti                                                                       |
| 46 | <i>Il Gruppo UCID Regione Toscana</i>                                                    |

l'allungamento dell'età anagrafica si è enormemente dilatato, non possiamo limitarci alla sfera tecnica del problema ma interrogarci sulla sapienza provvidenziale di tale disegno e inserirlo creativamente in una visione più armonica ed avanzata della società. Così si rinnova il solido fondamento della speranza cristiana. Come nello scenario del medioevo fu la disseminazione dei monasteri a incardinare i valori della civiltà europea e a trasmetterli ai posteri coniugandoli con il portato di altre culture significative, così i contesti dei Distretti di Cittadinanza possono assumere la funzione di cenobi del ventunesimo secolo. Servono gli stessi ingredienti d'allora, lo stesso spirito d'amore del progetto cistercense, lo stesso richiamo dell'uso evangelico dei beni materiali, lo stesso anelito di comportarsi da giusti e liberi. Certo, la situazione oggi è molto più complessa; *l'ora et labora* non si traduce in destinazioni minuziosamente regolamentate ma diventa connessione che fa rete comunitaria a livello orizzontale e verticale, e si diffonde. Distretti del sapere e dell'agire ove l'esperienza si approfondisce e si amplia sia con la ricerca di risposte verso se stessi, sia fornendo risposte nell'ascolto, nella relazione, nell'osservazione della realtà, lungo sentieri di cultura, nutriti dalla tensione dell'apostolato civile, modulati nelle forme della poesia, dell'arte, della bellezza, della natura, nelle forme dei numeri e delle tecnologie, nelle forme dell'educazione stradale, nelle forme più operative del fare, del trasformare, del produrre. Ciascuna di queste forme rileva, a partire dalla prima età, la grandezza dell'uomo e dell'universo e gli spiega un compito: una possibile chiamata personale per l'oggi e per il domani, un'attesa carica di speranza per il futuro che verrà e quindi una opportunità su cui investire. Ecco il lavoro come strumento di promozione dell'uomo. Così la longevità offre uno spazio per cui si lavora e si cambia in meglio, e c'è meno bisogno di finanza. È un esempio concreto del render conto della speranza che alberga in noi cristiani.

## FORME E SIGNIFICATI DEL LAVORO IERI E OGGI

Prof.ssa Franca Alacevich



Prof.ssa Franca Alacevich

Che il lavoro sia molto cambiato in questa nuova società globalizzata, sia nelle forme che ha assunto sia nel valore e nel significato che gli viene attribuito dagli individui e dalla società, è certamente una constatazione abbastanza diffusa – persino banale – che è sotto gli occhi di tutti.

Nel riflettere sul contributo che avrei potuto portare a questo convegno, come sociologa del lavoro, ho dunque cercato di concentrarmi su pochi aspetti, tra i molti, che

possono arricchire il dibattito, che sono forse meno noti e soprattutto generalmente meno considerati.

Mi soffermerò dunque su tre aspetti, che potrei in estrema sintesi qualificare come:

- La trasformazione del rapporto tra lavoro e "spazio", geografico e sociale, che la globalizzazione ha comportato;
- La pervasività e diffusione nel "tempo" della vita individuale e sociale che si è registrata anche come effetto della globalizzazione;
- Il mutato rapporto tra lavoro e benessere che, pur non essendo direttamente frutto della globalizzazione, si è registrato con sempre maggiore forza in un lungo periodo ma ha assunto drammaticamente importanza in questi ultimi anni.

Vorrei quindi concludere, riprendendo il titolo di questo convegno e soprattutto quelli della relazione che mi ha preceduto e della relazione che mi seguirà, con qualche riflessione sulle implicazioni che tutto ciò ha sul concetto di lavoro come elemento di "promozione umana".

### 1. Lavoro e spazio

Prima della modernità, prima dell'era industriale, il lavoro era strettamente organizzato in uno spazio sociale non specializzato, e comunque non separato dalla vita familiare e di comunità con la quale si intrecciava costantemente. La bottega artigiana era unita alla casa della famiglia artigiana. I campi da coltivare attigui alla residenza di contadini e mezzadri. E così via.

Con l'industrializzazione si è realizzata una netta separazione tra vita familiare e comunitaria e lavoro. Le industrie sono divenute spazi separati e specializzati, destinati esclusivamente alla produzione. Inoltre, si concentravano in alcune aree geografiche e richiama-

vano a loro popolazioni prima residenti nelle campagne o in altre regioni, sradicandole dal contesto sociale in cui vivevano, dalle famiglie allargate e dalle relazioni di vicinato che costituivano anche una rete sociale di sostegno che si è venuta perdendo o comunque rarefacendo. Un altro effetto di questa separazione è stato l'allontanamento delle giovani generazioni dai luoghi del lavoro degli adulti: prima esse vedevano il lavoro adulto, lo conoscevano direttamente, spesso vi partecipavano in vari modi – anche senza considerare il lavoro minorile ahimè diffuso – e in questo si socializzavano al lavoro precocemente; dopo la socializzazione al lavoro è divenuta più difficile, certamente più tardiva, con conseguenze anche di disaffezione verso alcuni lavori che hanno trovato difficoltà di sostituzione della forza lavoro e generalmente sono passati di mano verso lavoratori immigrati.

La trasformazione che è avvenuta con la globalizzazione ha tuttavia determinato un'ulteriore e più profonda separazione. L'apertura dell'economia, con la riduzione di dazi e barriere tariffarie, e le accresciute facilità di comunicazione, che hanno ridotto rispetto agli anni '50 a meno di un decimo il costo del trasporto delle merci e hanno ridotto drasticamente i tempi di trasporto, hanno permesso di spostare intere produzioni o fasi delle stesse in contesti lontani e più vantaggiosi.

Ne sono esempi le delocalizzazioni di imprese, la fornitura di semilavorati o anche prodotti finiti a grande distanza (il giornalista Marco Panara nel suo *La malattia dell'occidente. Perché il lavoro non vale più*, Laterza 2010, la ha chiamata "l'apertura di una prateria immensa, enormemente ricca di opportunità per le imprese più coraggiose e dinamiche"). Ancor più, la dematerializzazione di molti processi produttivi di servizi ha consentito di avvalersi di forza lavoro distante inserendola nel ciclo produttivo senza particolari problemi. Si pensi ai servizi di call center affidati

da molte imprese a lavoratori indiani, il cui ottimo inglese e la cui elevata scolarizzazione li rende utilizzabili in tutto il mondo, o alla produzione e sviluppo di software che può essere sviluppata ovunque nel mondo e trasferita in un attimo ovunque. Skype ha consentito addirittura di realizzare negli Stati Uniti correzioni a distanza di elaborati scolastici da parte di indiani e malesi, con la mediazione di una società americana (EduMarty, con sede in Virginia ma al servizio di insegnanti e studenti di tutti gli Stati). Molti altri esempi si possono fare, ma questi bastano a qualificare il punto.

Quale è l'effetto di questa diffusione quasi senza limiti del lavoro nello spazio?

Anzitutto, adottando un'ottica universalistica e non autoreferenziale dovremmo considerare che si sta probabilmente realizzando una *redistribuzione del lavoro* nel mondo, con una diversa divisione del lavoro rispetto al passato, che forse sta penalizzando l'occidente, ma forse sta anche andando a vantaggio di altre aree del pianeta prima sottosviluppate e marginali rispetto a noi. Che una redistribuzione non sia in sé un fattore esclusivamente negativo, anche se per noi occidentali eventualmente "costoso", credo possa essere riconosciuto, a patto che si riesca nel breve periodo a combattere i fenomeni dello sfruttamento di lavoratori – specie minori e donne – che al momento ancora la caratterizza.

L'occidente tuttavia deve affrontare conseguenze di non poco conto. Anzitutto, mentre i paesi dell'est e del sud del mondo prendono in mano il testimone della produzione di beni, l'occidente affronta un periodo di *deindustrializzazione*. Da quando nel 1956 sono stati inventati i container, il loro uso è aumentato facilitando il trasporto delle merci. Dalla Cina partono ogni anno un numero enorme (quantificabile in milioni) di container per i porti europei (Rotterdam

soprattutto), statunitensi (specie i porti californiani), giapponesi (Yokohama) con merci che costano molto meno di quelle prodotte in loco e dunque hanno mercato.

A questo si lega strettamente la riduzione consistente del lavoro operaio, delle garanzie che lo accompagnavano, della sicurezza del posto di lavoro per una larga fascia di lavoratori – soprattutto maschi *breadwinner* – e le loro famiglie. Si lega anche una consistente riduzione dei posti di lavoro disponibili, anche se si registra uno spostamento verso il settore dei servizi, e soprattutto dei servizi alla persona.

L'occidente, infatti, sviluppa sempre più il *settore dei servizi*, nel quale in particolare i servizi alle persone e alle famiglie non consentono una riduzione dei posti di lavoro per aumenti di produttività. La "malattia dei costi" spiegata da Baumol (*Macro-economics of Unbalanced Growth. The Anatomy of the Urban Crisis*, 1967) scaturisce dal fatto che l'aumento del costo del lavoro non può essere bilanciato nei servizi di questo genere dalla crescita della produttività perché richiedono la compresenza di consumatore e fornitore (*uno actu*), interazione personale, radicamento sul territorio, alta intensità di lavoro (De Vincenti, ora sottosegretario allo sviluppo economico, *I servizi ad alta intensità relazionale tra "morbo dei costi" e fallimenti del mercato*, 1997).

Proprio sulla base di queste considerazioni l'Unione Europea ha messo al centro della strategia per creare lavoro, fin dal vertice di Lisbona del 2000, lo sviluppo del settore dei servizi.

Tuttavia, l'effetto di questo spostamento del baricentro dell'occupazione verso i servizi e soprattutto i servizi che richiedono minore competenza professionale è stato quello di promuovere un *downgrading* di larga parte dei lavoratori, che passando dalla fabbrica ai banchi di MacDonald o WallMart, per esempio, vedono ridursi i loro salari, le garanzie di occupazione e le condizioni di lavoro.

Vi sono dunque problemi che si pongono sul piano del *volume* complessivo dell'occupazione, in riduzione, e sulla *qualità del lavoro*, anch'essa in deterioramento sia dal punto economico sia dal punto di vista del rapporto tra competenze e qualificazione del lavoro, che, ancora, dal punto di vista della sicurezza e delle tutele.

Nello stesso tempo, per contro, i servizi ad alta qualificazione come quelli legati alla ricerca e sviluppo, all'educazione, al credito e alle assicurazioni, per esempio, vedono un significativo sviluppo in occidente. Ma la parte più qualificata al loro interno è generalmente ristretta, mentre la forza lavoro a media o medio-alta qualificazione utilizzata subisce un impoverimento progressivo dietro la sfida posta dai paesi del sud e dell'est del mondo.

Alla redistribuzione, sopra richiamata, si unisce dunque un altro effetto gravido di conseguenze per l'occidente: la *polarizzazione del lavoro*, tra pochi altamente retribuiti, con lavori che possono dare elevata soddisfazione personale, e molti che la cui posizione economica relativa si deteriora, che si trovano più esposti al rischio di perdere il lavoro, il cui lavoro stesso è meno in grado di produrre soddisfazione e spesso non correlato con il livello educativo raggiunto.

## 2. Lavoro e tempo

Anche nel rapporto tra lavoro e tempo si è assistito a una separazione con la rivoluzione industriale. La contiguità tra lavoro e vita familiare e di comunità prevedeva una certa compenetrazione dei tempi dedicati all'uno e all'altra che la progressiva crescita delle industrie ha provveduto a separare nettamente. Quelle immagini dei fratelli Lumière con la coda di operai che al suono della sirena si recavano al lavoro nel buio mattutino e sempre al suono della sirena tornavano alle loro case nel buio della sera ne è un bell'esempio visivo.

Ma qui il fenomeno – diversamente da quello appena

analizzato per il rapporto tra lavoro e spazio – ha registrato un'inversione: quella separazione si è venuta rimescolando, non nel tempo di ogni individuo preso singolarmente ma nel tempo della società. Infatti, il lavoro permea oggi 24 ore su 24, sette giorni la settimana su sette, lungo tutto l'anno la vita sociale.

Le cause sono molte, ma basti pensare ad alcuni aspetti. Quella facilità di comunicazione prima ricordata e l'interdipendenza delle economie fa sì che diverse fasi di lavoro in diverse parti del mondo debbano comunicare tra loro scavalcando per così dire i fusi orari e le festività che non coincidono da un paese all'altro. Un dirigente di New Holland mi diceva che la specializzazione funzionale dell'impresa distribuita tra gli stabilimenti diffusi in diverse parti del mondo creava grossi problemi perché vi era un solo giorno l'anno di festa generale, a livello mondiale, e comunque disturbato dai fusi orari... Era il primo dell'anno, che non è festa in un solo paese (Israele), e loro non hanno impianti in Israele. Natale non è festivo in sei paesi (Cina, Israele, Giappone, Federazione Russa, Taiwan e Turchia). Il primo maggio non è festa in tredici paesi (Australia, Canada, Danimarca, Irlanda, Israele, Giappone, Korea, Olanda, Nuova Zelanda, Svizzera, Turchia, UK e USA).

Forse anche in connessione a questo, o forse perché si sta diffondendo uno stile di vita molto individualista insieme a un'affermazione del mercato sopra ogni cosa, prima le industrie hanno iniziato a lavorare a ciclo continuo per aumentare la produttività, poi più recentemente anche gli esercizi commerciali e molte altre attività hanno iniziato a reclamare l'apertura continua durante tutto l'arco del giorno e delle settimane. La discussione sull'apertura degli esercizi commerciali la domenica è particolarmente intensa da noi proprio in questi tempi, ma è cosa da tempo realizzata in altri paesi, specie negli Stati Uniti. Si tratta di una de-

sincronizzazione degli orari di lavoro volta a consentire alla popolazione la fruizione continuativa dei servizi.

Così, mentre il tempo di lavoro individuale si è ridotto, il tempo dedicato al lavoro nella società si è dilatato e forse si sta ancor più dilatando.

Un rapporto della Fondazione Europea di Dublino (*L'orario di lavoro in Europa*, 2012) si è chiesto se la globalizzazione avrebbe invertito il trend della progressiva riduzione dell'orario di lavoro. I risultati mostrano che il tempo di lavoro individuale in effetti non sta aumentando, anzi, per effetto del lavoro part time in crescita e della riduzione degli straordinari, sta semmai riducendosi ancora, e l'introduzione di politiche per la redistribuzione del lavoro adottando schemi di riduzione dell'orario individuale per far fronte alla crisi ha interessato in Europa almeno due milioni di lavoratori, triplicandosi in un solo anno, dal 2008 al 2009. Il lavoro dal lunedì al venerdì per quaranta ore settimanali è ancora la norma per i lavoratori dipendenti (per gli autonomi la media è più di quarantotto ore settimanali). Ma un quinto almeno dei lavoratori europei ha difficoltà nel raggiungere un soddisfacente bilanciamento tra esigenze familiari e personali e orario di lavoro – un valore che resta ai livelli di dieci anni fa, nonostante lo sviluppo di formule di orario di lavoro flessibile.

Va però considerato che i lavoratori che lavorano solo dal lunedì al venerdì in orario diurno erano solo il 40% già all'inizio degli anni 2000 (ISTAT, *L'organizzazione dei tempi di lavoro*, 2004) e più recentemente sono saliti al 44% (ISTAT, *I tempi del lavoro*, 2011). Un quinto circa dei lavoratori aveva un orario a turni, ma nel settore dei servizi sociali erano più di un quarto e con turni ben più pesanti (quattro turni e non due), che si diffondevano già allora anche nel commercio. Oltre un terzo dei lavoratori (più di cinque milioni, il 34% del totale) lavorava in orari disagiati: nel weekend soprattutto,

più il sabato (29,5%, che si porta a oltre il 47% nella seconda indagine) che la domenica (6,5%, che diviene 18,6%); la sera (11% che si porta a 20,4%); la notte (5,6%, che diviene 11%). La quota varia per settore e vede la sua punta nei servizi alle famiglie (il 58,5% dei lavoratori di questo settore lavora in orari disagiati), nella distribuzione e in agricoltura (47%, ma la seconda indagine mostra che nel commercio si è arrivati al 57%), nei servizi sociali (40%). Tra venditori e addetti ai servizi alle famiglie due occupati su tre lavorano in questi orari che la Fondazione Europea di Dublino definisce "orari asociali".

La seconda indagine ISTAT citata mostra poi come più di due lavoratori su tre sia insoddisfatto del proprio orario di lavoro che non lascia tempo per la vita familiare e personale. Ma quello che le indagini non possono far vedere sono gli effetti sociali di questa dilatazione del tempo di lavoro nella società. La esprimeva con grande chiarezza Italo Calvino, parlando delle relazioni tra coniugi e dunque ancora private, nel suo racconto *L'avventura di due sposi* (in *Gli amori difficili*, 1990): *L'operaio Arturo faceva il turno della notte, quello che finisce alle sei... arrivava a casa... alle volte un po' prima alle volte un po' dopo che suonasse la sveglia della moglie Elide... si coricava dalla propria parte per bene ma poi allungava una gamba in là, dov'era rimasto il calore di sua moglie, poi ci allungava anche l'altra gamba e così a poco a poco si spostava tutto dalla parte di Elide, in quella nicchia di tepore che conservava ancora la forma del corpo di lei... E lo stesso avveniva per Elide, all'opposto.*

Di questa desincronizzazione e flessibilizzazione dei tempi del lavoro risentono le relazioni familiari, amicali, sociali. Da un lato, sembrano aprire nuovi spazi di libertà a ciascuno di noi, consentendoci di soddisfare le nostre esigenze in qualunque momento. Dall'altro lato però penalizzano gravemente alcune categorie di persone (generalmente le più



deboli) su cui si concentra la domanda di lavoro in questi orari disagiati. Da un altro lato ancora, la crescente variabilità sociale che producono, la asincronia dei tempi di vita che determinano, ostacola i momenti di incontro e di relazione, limita fino quasi a negarle le occasioni di partecipazione, spinge verso l'individualismo, erode la trama del tessuto sociale. Le conseguenze sulla costruzione dell'identità e del senso di appartenenza alla società sono piuttosto evidenti. Come diceva Georg Simmel (*La metropoli e la vita mentale*, 1903) una scansione del tempo stabile, condivisa da molti e persino impersonale ha una grande capacità integrativa in società già molto complesse ai primi del Novecento, tanto che "se improvvisamente tutti gli orologi di Berlino si mettessero a segnare ore sbagliate diverse, se errassero anche di un'ora soltanto, tutta la vita economica e le comunicazioni della città piomberebbero nel disordine per un tempo assai lungo".

### 3. Lavoro e benessere

Infine, il terzo aspetto che vorrei introdurre è il cambiamento che si è registrato nel rapporto tra lavoro e benessere. Per lungo tempo trovare un lavoro assicurava contro i rischi dalla povertà, era fonte di identità sociale, forniva quegli attributi di status che – sebbene a diversi livelli e con diversa intensità – facevano sentire parte di una comunità, e soprattutto era l'inizio di un percorso che poteva consentire anche mobilità sociale ascendente.

Molti sono gli aspetti che hanno rotto questa relazione tra lavoro e benessere. Non è un caso se si è recentemente ripreso un vecchio termine coniato alla fine dell'Ottocento per identificare i soggetti che pur lavorando non hanno la possibilità di essere fuori dalla povertà. Da qualche decennio il termine *working poors* – che designa coloro che pur disponendo di un lavoro retribuito, ovviamente poco e male, vivono in ristrettezze economiche – è rientrato nel dibattito sulle società contemporanee, è oggetto di misurazione dalle

statistiche nazionali e internazionali, perché il fenomeno è in crescita. Crescono coloro che hanno salari molto bassi, o molto insicuri; che hanno impieghi a tempo ridotto e dunque guadagnano meno; che hanno lavori a tempo determinato e flessibili. Eurostat li quantifica in poco più del 5% della popolazione lavorativa europea, con una crescita costante negli ultimi anni. Dal 4,7% di coloro che lavorano molte ore si passa, al diminuire dell'intensità del lavoro al 33% e oltre per coloro che lavorano meno ore, e se costoro hanno figli il dato arriva al 42,5%. Tra i lavoratori con contratti a termine il dato sale al 13%. Sono prevalentemente giovani o molto anziani: raggiungendo in entrambi i casi l'11%. Già questi pochi dati mettono bene in evidenza il problema.

A questo rischio di povertà associato al lavoro si aggiunge poi un altro rischio che le statistiche non possono documentare. Il lavoro flessibile, insicuro, che richiede costanti adattamenti a nuove realtà produttive, produce effetti negativi nella costruzione dell'identità sociale, legata alla rappresentazione di sé e della realtà sociale entro la quale si è inseriti. Come hanno mostrato le ricerche sulla disoccupazione, fin da quelle svolte negli anni '30 del secolo scorso dopo la grande depressione, la perdita del lavoro ha provocato in molti, soprattutto uomini, perdita d'identità sociale. La ricerca su *I disoccupati di Marienthal* (Jahoda, Lazarsfeld, Ziesel, 1933) ha messo in evidenza la perdita di autostima di una popolazione operaia molto forte. Nel suo libro *L'uomo flessibile* (1998) Richard Sennet studiando le nuove forme di lavoro in crescita nell'occidente ne mostrava le conseguenze distruttive sulla vita personale, l'effetto in termini di corrosione dell'identità – significativamente infatti il titolo del libro in inglese era *The Corrosion of Character*. Sostituendo alla stabilità l'incertezza, all'attaccamento all'azienda un avvicendamento frenetico di lavoratori, il senso di continuità dell'esistenza ne viene minato, l'integrità

delle persone viene erosa, i legami di fiducia che tengono unito il tessuto sociale ne risentono drammaticamente.

30 Numerosi sono anche i segnali di malessere fisico che si collegano sia alle forme di lavoro più instabili che al lavoro in generale. Una recente ricerca della Fondazione Europea di Dublino (*Work-related Stress*, 2010) – basata su studi condotti nei ventisette paesi membri – mostra che nella quasi totalità dei paesi si è registrato un significativo aumento nei livelli di stress collegati al lavoro negli ultimi cinque anni (Norvegia e Finlandia sembrano le uniche eccezioni). Essere coinvolti in un'organizzazione in fase di trasformazione e cambiamento si associa significativamente con più elevati livelli di stress, e le organizzazioni del mondo del lavoro stanno sempre più frequentemente attraversando periodi di cambiamento e di ristrutturazione e aggiustamento ai nuovi contesti della competitività internazionale, del cambiamento nelle tecnologie impiegate, ecc. Come appare ovvio, anche l'insicurezza del lavoro è un fattore di stress rilevante, spesso associato all'abuso di droghe e alcool, e alla depressione. Gli effetti sugli individui non sono i soli effetti da tenere in considerazione. Lo studio infatti mostra come vi siano effetti negativi anche per le stesse organizzazioni: dalla riduzione della produttività all'assenteismo, fino alla riduzione della qualità del prodotto o del servizio. E mostra anche gli effetti sociali non trascurabili: alla perdita di produttività generata dall'assenteismo per ragioni di salute, si uniscono i costi del servizio sanitario.

### Conclusioni

Poche rapide parole di conclusione. Il mondo del lavoro presenta rilevanti trasformazioni che impongono attenzione a tutti noi, e in modo molto più accentuato a chi svolge un ruolo di decisore politico e a chi ha responsabilità di governo della forza lavoro, anche nel limitato spazio di una singola

azienda e di un singolo ente o istituzione.

Anzitutto va considerato che oggi in occidente il lavoro manca. Interventi privati e pubblici volti ad aumentare il volume del lavoro sono, se le considerazioni appena fatte hanno qualche fondamento e sono convincenti, indispensabili perché il lavoro è fonte d'identità sociale, genera senso di appartenenza alla società, base per una solidarietà allargata.

Ma non si può non considerare anche la qualità del lavoro. Le sfide poste dalla concorrenza internazionale hanno troppo spesso addossato sulle spalle dei lavoratori e delle lavoratrici larga parte degli effetti negativi che generavano. È stata, è una politica – perseguita sia da governi e parlamento che dai datori di lavoro – di corto respiro, miope. Nel lungo periodo infatti provoca l'impovertimento dell'economia locale e nazionale, non la sua capacità di reggere al cambiamento, e innesca processi sociali difficili da recuperare come l'individualismo esasperato, la disaffezione sul lavoro e nella vita sociale, il ritardo se non a volte l'impossibilità nella maturazione di identità sociali proattive e di sviluppo del senso di appartenenza alla società.

Infine, la pervasività del lavoro nella società – senza ritmi comuni a scandire i tempi – mette a rischio la tenuta della società stessa, non consentendole di rigenerarsi attraverso quei processi sociali di relazione, comunicazione, conoscenza reciproca che erano affidati ai tempi liberi dal lavoro.

Altri problemi ancora, qui non trattati ma a tutti noti, riguardano poi la rottura di quel patto tra le generazioni che è venuto drammaticamente meno di recente e quel patto tra i generi di cui si attende ormai da decenni la rivisitazione. Il quadro non è certo roseo, ma è tempo che si guardi con coraggio e consapevolezza ai problemi perché altrimenti il panorama sarà sempre più grigio e il rischio di sconvolgimenti temporaleschi più vicino.

Peraltro, la storia ha sempre mostrato come – magari dopo

anni di gravi difficoltà e tempi duri – abbia sempre avuto la meglio la forza degli esempi virtuosi, la capacità propositiva delle minoranze, e – per noi oggi tema rilevante – la tenacia di chi crede che sia possibile che il lavoro non sia l'ultimo fattore rimasto su cui agire per competere ma il primo da alzare come bandiera per un mondo più equo, sano, vivibile e solidalmente unito.