

Progettare Insieme

Tecnologia Organizzazione Lavoro

Quali idee di lavoro e di società

Giovanni Mari

Professore Ordinario Senior di filosofia

Università di Firenze

1. R. Heilbroner, nella conferenza *The Act of Worker* (1984)¹, dopo aver sostenuto che «non c'è lavoro nella società primitiva» (perché le «attività di raccolta, di caccia, e in alcuni casi di coltivazione» non erano «distinte» dagli altri compiti necessari al «mantenimento della vita collettiva»), dichiara che la «comparsa» del lavoro («circa cinquemila anni orsono») coincide con quella della «subordinazione e ineguaglianza» sociali, e quindi con le «orrende pene» della «preziosa conquista» di un'esistenza civilizzata. In questo quadro, continua Heilbroner, il lavoro «è essenziale al mantenimento della civiltà quale la conosciamo. Un mondo senza lavoro è una fantasia, e per lo più una fantasia pericolosa». Infatti implica una società diversa, non necessariamente migliore.

2. E' noto come la fine del lavoro fordista, la rivoluzione delle macchine e la questione della disoccupazione tecnologica, le idee postmoderne che identificano l'autorealizzazione della persona nel consumo piuttosto che nel lavoro, la crescita di una cultura del rifiuto del lavoro di fronte alle nuove forme di schiavitù del lavoro precario e alla crescente monetizzazione di ogni attività compresa nella sfera della vita, hanno profondamente svalutato il lavoro, rendendolo agli occhi di molti (spesso giovani) un'attività finalizzata solo (quando ci si riesce) al salario e al profitto, senza alcun nesso con la crescita personale. In questo quadro il significato del lavoro che la modernità, protestante e cattolica, identifica come mezzo dell'autorealizzazione della persona che lavora, e la cui liberazione ed emancipazione dalla subalternità la cultura socialista e comunista avevano connesso al progresso dell'umanità, appare "finito".

3. Dal punto di vista del processo di produzione, abbiamo di fronte, empiricamente, tre forme principali (e delle loro contaminazioni) di lavoro, cioè di trasformazione della materia prima (materiale o immateriale), secondo regole e mezzi determinati, al fine della creazione di valore: 1) il lavoro *manuale*, il lavoro di sempre, che non è più la forma di lavoro storicamente trainante, che sopravvive in forme di artigianato digitale e tradizionale, in attività di perfezionamento e valutazione dei prodotti delle *smart factory* (Berta) e come forma centrale dei *poor works*; 2) il lavoro come atto *linguistico* e di relazione *comunicativa* (Mari), del lavoro della conoscenza e 4.0, che appare la forma storicamente trainante del lavoro, che nel processo produttivo che lo vede protagonista, la fabbricazione materiale è demandata alla macchina e all'uomo è richiesta una attività creativa di simboli e di invenzione di modelli attività esclusivamente umana che implica rapporti di libertà e di subordinazione, però la nuova tecnologia crea un mondo parallelo e in concorrenza a quello umano i cui risultati il

¹ R. L. Heilbroner, *The Act of Worker*, Library of Congress, Washington 1985, Traduzione It. A cura di G. Mari, Iride, XXIV, n. 63, 2011

mercato scambia secondo prezzi confrontabili a quelli dei beni prodotti dall'uomo; quindi la macchina non può sostituire il lavoro ma può sostituire e essere in concorrenza con i beni prodotti dal lavoro dell'uomo).

4. Se il lavoro, socialmente, è espressione di rapporti complessi di libertà e subordinazione, occorre distinguere due grandi classi di lavori, una volta classificati come "autonomi" e "subordinati", come "capitale" e "proletariato", come "imprenditori" e "dipendenti". Che nella società globale e nella produzione digitalizzata, appaiono ugualmente subalterni al mercato anche se in forma diversa, ed in questo senso appartenenti entrambi, ancorché diversamente e più evidentemente del passato, alla categoria del lavoro. L'imprenditore è prima di tutto subordinato al mercato (dei beni) e secondariamente libero nei confronti dei propri dipendenti; mentre il dipendente è prima di tutto subordinato all'imprenditore e libero nel mercato (del lavoro). Se la libertà dell'imprenditore deve coinvolgere i dipendenti per essere libera anche nel mercato dei beni (il successo dell'impresa), il dipendente deve esercitare la libertà nei confronti dell'imprenditore in maniera da continuare a essere libero (non disoccupato) nel mercato del lavoro. In altre parole solo un *patto* tra le due libertà (partecipazione) può permettere a entrambe di non essere subordinate nel mercato. L'esigenza di questo patto non è nuova, inediti sono la sua necessità, la sua evidenza, la sua fattibilità, i contenuti (conoscenza) su cui si basa. I successi, gli insuccessi e le contraddizioni si ribaltano ovviamente sulla dimensione globale, che comunque non può essere letta in chiave meramente regionale, ma per filiere di valorizzazione. Ciò richiederebbe, e non è pura utopia, un governo mondiale dell'economia e della divisione del lavoro, pena la possibilità sempre presente di guerre non solo commerciali.

5. Sul piano del lavoro subordinato la qualità e lo spessore dell'intreccio tra lavoro e conoscenza è il fatto nuovo degli ultimi decenni (Trentin, Butera). Ciò ha fatto venir meno il fordismo (come sistema di fabbrica e di società), ma non il taylorismo. I *poor works* sono i più esposti al neo-taylorismo digitale (Amazon, Fedoora, ecc.), Ma anche nella *smart factory* l'intreccio di comunicazione, valutazione e controllo può condurre a forme di neo taylorismo se i processi di implementazione e progettazione delle piattaforme non sono partecipati. D'altra parte tali forme di partecipazione presuppongono alte e complesse capacità tecniche acquisibili solo nell'impresa. La creazione di paradigmi di formazione e aggiornamento costante dei dipendenti operate sia on the job sia nelle Academy aziendali che nei programmi collaborativi fra aziende e sistemi educativi come l'ITS, che forma alla conoscenza "in azione", e non solo su moduli didattici preconfezionati, sembra un approccio che verrà valorizzato anche nelle piattaforme contrattuali decentrate. Tale paradigma della formazione, prevedendo la formazione e la produzione della conoscenza, sulla base dell'informazione e della discussione delle strategie aziendali (che solo così possono divenire patrimonio del lavoro e del suo coinvolgimento) evitano di ridurre la formazione alla ristretta professionalizzazione. Determinano anche una conoscenza generale (come generale è l'oggetto di discussione, la strategia aziendale) che apre ad una crescita della persona e non solo delle sue competenze professionali.

6. Il lavoro 4.0 e il "lavoro" delle macchine, intersecandosi socialmente con quello manuale, creano una situazione sociale complessa, comprensibile e governabile solo dal punto di vista del lavoro, che rimane, insieme alla tecnologia e all'organizzazione, il fattore determinante della fisionomia sociale. Questa appare attraversata dalle incertezze e insicurezze di una transizione inedita e particolarmente complessa, non facilmente governabile, in cui senza il concorso delle imprese e dei dipendenti, la libertà corre il rischio di determinare diversità prive di qualsiasi solidarietà. Che l'educazione delle persone nella partecipazione e nella formazione nei luoghi di lavoro possa creare una cittadinanza attiva oltre i confini della "fabbrica", appare

come un auspicio inedito e oltremodo necessario. Capace di tratteggiare un'idea complessiva di lavoro all'altezza delle trasformazioni in corso.