

Matteo Bellegoni

VERSO LA SOCIETÀ DEL LAVORO

*“L’unità è il tesoro della diversità umana,
la diversità è il tesoro dell’unità umana”*

Edgar Morin

Fondazione Giuseppe Di Vittorio

PREMESSA

L'idea guida che è alla base di questo lavoro è che il nostro futuro non possa fare a meno dell'uomo, della sua intelligenza, della sua creatività, della sua consapevolezza. Un uomo libero dagli automatismi imposti dal fordismo prima e dal mercato globalizzato poi e in grado di svilupparsi nella sua dimensione complessiva e non più dissociata.

In questo controverso scorcio di XXI secolo è un'idea niente affatto semplice e ancor meno banale, che si basa su un paradigma del lavoro non più disconnesso dalla conoscenza e dunque in grado di rappresentare l'elemento cardine di una società fondata sul sapere e sul saper fare e destinata per questo ad avere sempre più connotati orizzontali piuttosto che verticali. Detto delle complicazioni rimane il fatto che un'idea ritenuta giusta vale sempre l'impegno necessario a sostenerla.

Per dare forza all'idea abbiamo considerato - nei limiti dati dal carattere e dagli scopi del nostro lavoro - un arco temporale di quasi 100 anni, da quello che viene comunemente definito il primo biennio rosso - il 1919 e il 1920 - fino ai giorni nostri, al tempo di Internet, dell'intelligenza artificiale e dell'industria 4.0. Tra i temi che abbiamo considerato l'organizzazione del lavoro e della società, i rapporti di potere in azienda, il ruolo del sindacato e dei lavoratori, il rapporto tra l'uomo e la macchina, il concetto di plusvalore sia dal versante economico che da quello sociale, il ruolo dei lavoratori nella società del lavoro.

L'auspicio è che i ragionamenti che seguono possano fornire un contributo alla discussione che, speriamo, seguirà.

“Possiamo comprendere che il problema umano non è solo di potere sopravvivere nel lavoro e con il lavoro, ma anche, possibilmente anche nel lavoro, di potere svilupparsi pienamente e vivere poeticamente”.¹

1. Con il *Frammento sulle macchine* di Karl Marx nasce una riflessione antica e nuova al medesimo tempo, perché Marx, interrogandosi sul rapporto tra l'uomo e la macchina, analizza non solo l'impatto che quest'ultima avrà sull'uomo all'interno della fabbrica, ma anche quello che avrà sulla sua dimensione sociale.

Per quanto realizzata in un'epoca profondamente diversa da quella presente, l'analisi rimane comunque attuale ogni qualvolta ci interroghiamo sull'evoluzione tecnologica e digitale e sul suo impatto nel lavoro e nella società.

*“Nelle macchine il lavoro oggettivato si contrappone materialmente al lavoro vivo come il potere che lo domina e come attiva sussunzione di esso sotto di sé: non solo in quanto se ne appropria, ma nello stesso processo di produzione reale.”*²

Il testo ci porta immediatamente a riflettere sullo spostamento di valore dalla forza-lavoro alla macchina, determinato dal proprio contenuto scientifico, dalla propria efficienza e capacità produttiva.

*“L'accumulazione della scienza e dell'abilità, delle forze produttive generali del cervello sociale, rimane così, rispetto al lavoro, assorbita nel capitale, e si presenta perciò come proprietà del capitale, e più precisamente del capitale fisso, nella misura in cui esso entra nel processo produttivo come mezzo di produzione vero e proprio. Le macchine si presentano così come la forma più adeguata del capitale fisso, e il capitale fisso, se si considera il capitale nella sua relazione con se stesso, come la forma più adeguata del capitale in generale.”*³

Da ciò Marx fa discendere una riflessione sull'espulsione del lavoratore dal ciclo produttivo e sull'unico vero compito che spetta all'uomo, quello di sorvegliare il lavoro della macchina. A tal proposito viene in mente una celebre frase di Warren G. Bennis : *“la fabbrica del futuro avrà solo due dipendenti, un uomo e un cane. L'uomo sarà là per dare cibo al cane e il cane per impedire all'uomo di avvicinarsi alle apparecchiature”*.

“L'operaio si presenta superfluo, nella misura in cui la sua azione non è condizionata dal bisogno del capitale. [...]

Lo scambio del lavoro vivo col lavoro oggettivato, cioè la posizione del lavoro sociale nella forma dell'opposizione di capitale e lavoro salariato, è l'ultimo sviluppo del rapporto di valore e della produzione basata sul valore. La premessa di questa è e rimane la quantità di tempo di lavoro immediato, la quantità di lavoro impiegato, come fattore decisivo della produzione della ricchezza. Ma nella misura in cui si sviluppa la grande industria, la creazione della ricchezza reale viene a dipendere meno dal tempo di lavoro e dalla quantità del lavoro impiegato che dalla potenza degli agenti che vengono messi in moto durante il tempo di lavoro [...]". ⁴

Da qui a mio avviso discendono altre due riflessioni: la prima suggerisce che il plusvalore deriva dall'investimento nella macchina e pertanto nel capitale fisso, la seconda, però, che la macchina dentro di sé ha un valore sociale che l'imprenditore sfrutta a costo zero, in quanto a carico della collettività, ed è il valore prodotto dall'intelligenza collettiva che ha fatto sì che quella macchina potesse esistere e col tempo essere resa sempre più efficiente e produttiva.

“(..). In quanto poi le macchine si sviluppano con l'accumulazione della scienza sociale, della produttività in generale, non è nel lavoro, ma nel capitale che si esprime il lavoro generalmente sociale. La produttività della società si commisura al capitale fisso, esiste in esso in forma oggettiva e, viceversa, la produttività del capitale si sviluppa con questo progresso generale che il capitale si appropria gratis.” ⁵

Ma se dunque l'efficienza e la produttività della fabbrica dipendono dai miglioramenti della macchina e se il ruolo dell'operaio è solamente quello di sorvegliare il ciclo produttivo, al quale lui è esterno, che senso ha misurare la prestazione lavorativa con l'unità di misura del tempo passato in fabbrica?

Ecco dunque la lucidità del pensiero di Marx nell'invertire completamente i canoni di pensiero. L'unità di misura non dovrebbe essere il tempo di lavoro, ma bensì il tempo “privato”, ovvero il tempo in cui il datore di lavoro sottrae l'uomo alla collettività, impegnandolo nella propria attività privata.

È in questo senso che a mio avviso il ragionamento di Marx esprime una capacità

analitica universale, che rende circolare e attuale il suo pensiero. Se è vero infatti che la macchina è frutto di uno sforzo collettivo dell'intera società, dalla scuola alla ricerca, dall'invenzione alla creazione, dalla realizzazione al suo costante miglioramento, la sottrazione del tempo dell'uomo alla collettività dovrebbe essere il metro di giudizio del suo valore e pertanto della sua remunerazione.

Così facendo si determina nel pensiero di Marx l'ulteriore inversione dei canoni di valore che lo porta a forzare fino al limite di rottura la sua riflessione quando sostiene che non è più la fabbrica che “produce” la società, ma è la società che “produce” la fabbrica e pertanto il lavoratore tornerebbe ad essere uomo e non semplice mezzo di produzione.

“Egli si colloca accanto al processo di produzione, anziché esserne l'agente principale. In questa trasformazione non è né il lavoro immediato, eseguito dall'uomo stesso, né il tempo che egli lavora, ma l'appropriazione della sua produttività generale, la sua comprensione della natura e il dominio su di essa attraverso la sua esistenza di corpo sociale – in una parola, è lo sviluppo dell'individuo sociale che si presenta come il grande pilone di sostegno della produzione e della ricchezza. Il furto del tempo di lavoro altrui, su cui poggia la ricchezza odierna, si presenta come una base miserabile rispetto a una nuova base che si è sviluppata nel frattempo e che è stata creata dalla grande industria stessa. Non appena il lavoro in forma immediata ha cessato di essere la grande fonte della ricchezza, il tempo di lavoro cessa e deve cessare di essere la sua misura, e quindi il valore di scambio deve cessare di essere la misura del valore d'uso.”⁶

Queste parole risultano ancora più profetiche se si analizza la storia e l'evoluzione del fordismo, che a partire dal 1913 non solo diventerà, sulla base della divisione scientifica del lavoro dell'ingegner Taylor, il sistema di produzione predominante in tutto il mondo sviluppato, ma anche il paradigma che determina lo sviluppo sociale ed economico dei decenni a seguire e dunque le condizioni di lavoro e di vita dell'uomo.

Per comprendere meglio come ha inizio tale rivoluzione, ecco uno stralcio di “Catena di montaggio e disciplina sociale”, scritto dallo stesso Ford:

Un'automobile Ford comprende circa cinquecento pezzi, contando i maschi, le viti e ogni cosa. Alcuni

di tali pezzi sono abbastanza grossi; altri non più che particelle di una macchinetta da orologio. Quando noi montammo le nostre prime macchine, la vettura soleva essere messa al suolo in un punto qualsiasi e gli operai vi portavano man mano i pezzi occorrenti, al modo dei manovali quando si costruisce una casa. Allorché incominciammo a fabbricare da noi i singoli pezzi, fu naturale che si creasse per ogni pezzo uno speciale riparto nelle officine; ma però un operaio eseguiva tutte le operazioni necessarie ad un piccolo pezzo. Il rapido incalzare della produzione rese indispensabile l'organizzare altrimenti il lavoro, per evitare che gli operai si dessero impaccio l'uno con l'altro. Il lavoratore mal diretto spende più tempo nel muoversi di qua e di là per prendere materiali e strumenti che non ne impieghi per il lavoro effettivo; ed egli infatti è pagato poco, poiché il podismo non è tra gli esercizi che si pagano molto.

Il primo passo innanzi nell'opera di montaggio avvenne quando s'incominciò a portare il lavoro agli operai e non gli operai al lavoro. Ora in tutta la nostra lavorazione noi ci atteniamo a due massime: che un operaio, se possibile, non abbia mai da fare più di un passo, e che egli non abbia bisogno di distrarsi dal ritmo del suo lavoro col piegarsi a dritta e a sinistra.

I principi del montaggio sono questi:

1. Collocate strumenti ed uomini secondo l'ordine successivo delle operazioni, in modo che ogni parte componente abbia a percorrere il minimo spazio durante il processo di finimento.
2. Usate carrelli su binari, o altre simili forme di trasporto, in modo che quando un operaio ha finito la sua operazione, egli getta il pezzo sempre allo stesso posto, il più che sia possibile a portata della sua mano. Quindi, se si può ottenerlo, è il peso stesso del pezzo quello che deve far scorrere il carrello sul binario e portarlo al prossimo operaio.
3. Regolate il sistema di trasporto meccanico anche nel radunare i pezzi sul luogo di montaggio, in modo che essi giungano e partano col giusto intervallo. Il preciso risultato dell'applicazione di queste massime è la riduzione della necessità di pensiero da parte degli operai e la eliminazione d'ogni loro movimento superfluo. L'operaio deve far possibilmente una cosa sola con un solo movimento. [...]

Ci mettemmo parecchio tempo a trovare il nostro orientamento nella questione dei salari [...]. E in quel tempo, anche, i salari non erano ancora scientificamente commisurati ai diversi lavori. L'uomo che aveva da eseguire l'operazione A poteva ricevere un salario e l'addetto all'operazione B un salario superiore, mentre di fatto A richiedeva più di B abilità e forza. Molte sperequazioni s'insinuano nella fissazione dei salari, qualora ambo le parti, datori di lavoro e impiegati, non sappiano che le quote delle mercedi sono stabilite su alcunché di più determinato del semplice apprezzamento. Perciò, intorno al 1913, noi incominciammo a fare studi sulla tempistica di tutte le migliaia d'operazioni delle nostre

officine. Misurando i tempi, è possibile giungere teoricamente a determinare quale dovrebbe essere il rendiconto di un uomo. Quindi, pur facendo larghe concessioni, è possibile fissare anche un soddisfacente rendimento medio per la giornata, e prendendo in considerazione l'abilità, si può ottenere un numero che esprima con onesta precisione la somma di abilità e di fatica che appartiene a ogni singolo lavoro, cioè quanto deve aspettarsi dal lavoratore singolo in cambio della sua paga.

Eppure la rivoluzione di Ford non è soltanto questo. Innanzitutto, come diceva lo stesso Ford, *“tutto ciò che si produce si vende”* e per vendere egli decide di aumentare i salari e ridurre l'orario di lavoro, affinché ogni operaio possa provvedere all'acquisto di un'automobile e *“avere il tempo”* per usarla.

Il *Fordismo* rappresenta in questo senso una perfetta parafrasi negativa del pensiero di Marx, perché determina il primato della fabbrica sul mercato, inverte la dinamica produttiva, facendo sì che le fabbriche non producano quello che i consumatori desiderano comperare, ma acquistino quello che le fabbriche decidono di produrre, come ha raccontato nella sua biografia con la celebre frase *“ogni cliente può ottenere una Ford T colorata di qualunque colore desideri, purché sia nero”*.

Nell'impostazione di Ford, come presagito da Marx, è la fabbrica che produce la società, è la produzione di massa che determina il consumo di massa. La fabbrica che non è solamente un elemento di trasformazione sociale ma è un luogo di vita dove le donne e gli uomini che lavorano trascorrono gran parte della loro esistenza. La fabbrica che è parte della *polis* e al contempo è estranea ad essa, una sorta di *“città nella città”*.

Celine descrive così la sua esperienza in Ford:

*“Era quello Ford? E poi tutt'intorno e sopra fino al cielo un rumore opprimente e multiplo e sordo di torrenti di macchinari, duro, per l'ostinazione dei meccanismi a girare, rotolare, gemere, sempre sul punto di rompersi e senza rompersi mai. Diventavi macchina per forza anche tu e con tutta la tua carne tremolante in quel rumore di rabbia immane che ti prendeva la testa dentro e fuori e più in basso ti agitava le budella e risaliva gli occhi a colpetti precipitosi, senza fine, inarrestabili. Via via che si andava avanti perdevamo compagni.”*⁷

Decine di migliaia di chilometri di catena di montaggio con decine di migliaia di donne e uomini - più di 100 mila nella fase di maggiore sviluppo - assiepati all'interno

della fabbrica. È certamente lo scenario dello stabilimento Ford a River Rouge a Dearborn in Michigan, ma è anche il nuovo paradigma di sviluppo industriale imperniato sulla fabbrica di grandi dimensioni che si impone al mondo intero.

Anche in Italia, limitatamente alle aree dello sviluppo industriale, che inizialmente riguardano soprattutto il Nord-Ovest, si sviluppa questo paradigma. Donne e uomini si trovano spesso sradicati dalle proprie terre, inseriti in contesti urbani che prendono forma dalla fabbrica e dalle proprie esigenze, reclutati come esercito di riserva per sostituire man mano la precedente figura operaia, che spesso possiede la conoscenza dell'intero processo di lavoro e qualità professionali in vario modo paragonabili a quelle di un artigiano.

Non è più l'operaio che esprime la qualità del processo lavorativo, perché essa è stata estrapolata e inserita all'interno della macchina. Da adesso e per molti decenni ancora tutto ruoterà, come ebbe a dire lo stesso Ford, intorno al tempo di lavoro.

2. È nel primo “biennio rosso” del 1919-20 che la voglia di riconquistare condizioni di lavoro più umano, porta non solo alle occupazioni delle fabbriche, ma alla richiesta implicita di mettere in discussione il rapporto tra l'uomo e la fabbrica, facendo emergere le prime contraddizioni del modello taylorista - fordista, che nel nostro Paese è ai suoi albori.

Nonostante fin dal 1906 l'architettura della rappresentanza dei lavoratori in fabbrica si esprima attraverso la costituzione delle commissioni interne, emerge con forza la volontà dei lavoratori di portare il conflitto tra capitale e lavoro nel cuore della fabbrica, non solo e non tanto per rivendicare una contrattazione articolata che abbia mera natura redistributiva e conseguentemente compensativa delle dure condizioni di lavoro, ma la volontà di mettere in discussione in radice un modello produttivo che si sta organizzando sullo schema fordista, sacrificando la professionalità e la creatività dei lavoratori, introducendo il lavoro parcellizzato e ripetitivo, distaccato dagli elementi decisionali e di conoscenza, esigenza che trova la sua massima espressione nel movimento consiliare dell'epoca.

Questa dinamica sociale trova tuttavia interpreti che colgono solamente in parte la domanda che cresce dentro le fabbriche, nei territori come Torino, dove si va sviluppando.

L'Ordine Nuovo, fortemente influenzato dalla Rivoluzione bolscevica, non coglie appieno la novità del movimento consiliare, in quanto riconduce tutta la battaglia verso l'abbattimento dello Stato liberale e delle sue istituzioni borghesi.

Se da una parte si propone una nuova forma di democrazia basata sulla centralità dei Consigli di Fabbrica, riconducendo l'espressione democratica sul terreno sociale e della determinazione dello sviluppo industriale ed economico “dal basso”, rifacendosi all'esperienza, allora attuale e vista come vincente, della rivoluzione bolscevica e dei Soviet, dall'altra si dà per assunto che lo sviluppo industriale doveva avvenire, come del resto in Unione Sovietica, secondo i canoni di un “produttivismo” che all'epoca significava l'accettazione dei principi dell'organizzazione scientifica del lavoro, considerandoli principi neutri, che non possiedono alcun carattere politico. Dunque la liberazione del lavoratore dalle condizioni di sfruttamento e oppressione in fabbrica

vengono rimandate a un momento successivo, quello della Rivoluzione, ma nella fase iniziale l'occupazione della fabbrica e l'autogestione da parte dei Consigli non muta alcuna delle condizioni a cui erano sottoposti i lavoratori, tant'è che lo stesso Gramsci parla esplicitamente del sacrificio di almeno una generazione di operai, il tempo necessario per conquistare lo Stato e poter arrivare alla determinazione di nuove condizioni di lavoro e di vita.

Le stesse Confederazioni Sindacali, guidate all'epoca da un'impostazione decisamente salarialista, non sanno cogliere la novità dei consigli di fabbrica, né da un punto di vista organizzativo, né, ancor meno, dal versante della domanda di democrazia che tali movimenti portano con sé.

Infatti, al di là della realtà territoriale di Torino, fortemente influenzata degli eventi dell'epoca, la confederazione sindacale non contempla la contrattazione articolata e non comprende appieno la battaglia che si sta determinando all'interno delle fabbriche per un modello di sviluppo che ridetermini nuove e diverse condizioni di lavoro, cercando di ricondurre la battaglia su uno schema di rivendicazione e contrattazione di natura redistributiva, che capitalizzasse le occupazioni delle fabbriche attraverso l'ottenimento di aumenti salariali, di natura appunto compensativa alle richieste ben più avanzate che emergono dal movimento consiliare. Sulla spinta di tale movimento, si ottengono tuttavia conquiste per l'epoca eccezionali, come ad esempio le 8 ore lavorative giornaliere, per mitigare le dure condizioni di lavoro in fabbrica, come chiesto a gran voce dai lavoratori.

Emerge però anche una domanda esplicita di democrazia, non solamente la possibilità di determinare nuove e più umane condizioni di lavoro, ma la possibilità di co-determinare lo sviluppo della fabbrica e più in generale dell'industria del Paese, con un nuovo sistema democratico e partecipato, radicato nella società, in grado di guidare lo sviluppo economico ed industriale.

Il “*lodo Giolitti*”, emanato nel 1920 a conclusione del “*biennio rosso*”, coglie, sebbene solamente in parte, questa esigenza di partecipazione dei lavoratori che nasce nell'epoca del movimento consiliare, tuttavia tali intenzioni rimangono solamente sulla carta, perché una borghesia spaventata da questi anni di tumulti e dallo spettro

della Rivoluzione, si affida all'avvento del fascismo per riportare l'ordine nel Paese e cancellare le conquiste dei lavoratori.

Il corporativismo fascista infatti non solo cancella ogni espressione democratica in fabbrica, abolendo le Commissioni Interne il 2 ottobre 1925 – con il Patto di palazzo Vidoni, a Roma, stipulato fra la Confindustria e la Confederazione fascista delle corporazioni – all'indomani della vittoria dei comunisti nelle elezioni delle Commissioni interne del 1924 alla Fiat, ma concede di fatto un potere assoluto alla classe padronale italiana, nonostante ciò però il tema della partecipazione riemerge, sebbene in modo strumentale per ottenere la benevolenza dei lavoratori, addirittura dalle ceneri del corporativismo stesso.

Durante la Repubblica di Salò il fascismo abbandona la sua impostazione corporativa e tenta la costituzione dei primi Consigli di Gestione, indicando le elezioni in tutte le fabbriche.

Il tentativo fascista fallisce miseramente perché le elezioni vengono boicottate dai lavoratori che non vogliono legittimare uno strumento che, sebbene espressione di quella democrazia industriale più volte ricercata dal movimento operaio nei decenni precedenti, era espressione di un contesto di dittatura rifiutato e combattuto dai lavoratori.

Nonostante ciò, al termine della lotta di Liberazione del Paese, il CLNAI, con la delibera del 17 aprile 1945 sui Consigli di Gestione, pur abrogando i decreti legislativi del 12 – 11 – '44, n. 375 e del 12 – 10 – '44, n. 861, promulgati dal governo fascista repubblicano, riprende lo schema legislativo che istituisce i CdG, inserendo una modifica significativa e tentando di delineare, oltre al concetto di democrazia industriale, anche il più ampio concetto di democrazia economica:

art. 7 “gli utili attribuiti ai lavoratori in ogni singola azienda verranno versati ad uno speciale fondo unico di Solidarietà nazionale, da impiegarsi in opere di assistenza e di previdenza sociale nell'interesse delle masse lavoratrici, con particolare riguardo alle necessità immediate che nascono dalla situazione (mense popolari, assistenza all'infanzia, orfani di guerra, ecc.)”.

Tutto ciò rappresenta un tentativo concreto di avviare una discussione sulla necessità di democratizzare l'economia perché prevedendo un impiego sociale degli utili delle

imprese, si tenta di coniugare lo sviluppo economico con quello sociale.

Tuttavia, se durante l'epoca di Salò l'esperienza fallisce in nuce perché rappresenta solamente un tentativo fallito per ingraziarsi la benevolenza dei lavoratori nella fase ultima di declino del fascismo, anche successivamente alla Liberazione esso rimane solamente contenuto nella discussione accademica, in particolar modo nella discussione che avvenne a Milano nella sede dell'Università Bocconi nell'immediato dopoguerra, ma i concetti di democrazia industriale ed economica non trovano poi un riscontro legislativo compiuto e concreto e le Commissioni Interne, ricostituite il 2 settembre 1943 (durante il governo Badoglio), quando viene stipulato un accordo – il cosiddetto patto Buozzi - Mazzini – fra le Confederazioni dei lavoratori dell'industria e la Confederazione degli industriali, tornano ad essere l'unico strumento di rappresentanza dei lavoratori, attribuendo alle stesse gli unici poteri di contrattazione collettiva a livello aziendale.

3. La fase della ricostruzione industriale postbellica si apre pertanto con questo significativo, seppur breve, esperimento rappresentato dalla costituzione dei Consigli di Gestione. È una pagina importante per la storia del movimento dei lavoratori, non solo per l'apporto concreto che questa forma di gestione delle aziende ha dato nei mesi successivi alla liberazione, garantendo la continuità produttiva minacciata dal vuoto di potere che si creò in diverse fabbriche a seguito dell'epurazione, con l'apporto concreto che i lavoratori hanno saputo dare attraverso l'autogestione, ma anche per il contributo teorico che l'elaborazione dell'epoca ha dato al tema della co-determinazione.

I Consigli di Gestione rappresentano un tentativo concreto di contesa del potere in fabbrica e si pongono il tema della partecipazione democratica dei lavoratori alla direzione aziendale, per incidere sulla produzione e sulla condizione dei lavoratori.

Essi traggono inoltre una visione più ampia e generale che si esprime nel potenziale controllo democratico dell'economia perché il coordinamento di questi nuovi istituti poteva consentire ai lavoratori di esprimere un proprio indirizzo allo sviluppo industriale del Paese, inserendolo all'interno di un contesto di pieno sviluppo sociale e non solamente economico.

Il filosofo Guido Calogero afferma che “la più solida democrazia nasce dalla molteplicità delle democrazie” ed è proprio questo il tema centrale che riveste il tentativo di costituire istituti che possano consentire alla democrazia di esprimersi a vari livelli e una democrazia partecipata dovrebbe nascere proprio da questi presupposti.

Una democrazia che si ferma ai cancelli della fabbrica non è una democrazia compiuta, la libertà dei lavoratori di poter discutere e determinare le proprie condizioni di lavoro non solo restituisce dignità al lavoro, ma trasforma il lavoro in un bene comune non sacrificabile agli interessi speculativi del padronato, ridefinendo i confini tra luogo di lavoro e società.

Una democrazia che da piena rappresentanza alla realtà sociale è una democrazia sostanziale che consente a tutte le parti di poter collaborare per un unico fine collettivo e che alla collettività restituisce i frutti dell'impegno produttivo.

Tuttavia il tema dei Consigli di Gestione e più in generale dell'interesse sociale dell'impresa trova solo una timida rappresentanza nella Costituzione Italiana e non trova poi successivamente un approdo legislativo compiuto a causa della forte pressione degli industriali italiani che, trascorso il periodo delle epurazioni e delle autogestioni, vedono nell'impresa una sola possibile organizzazione, quella basata sui principi gerarchici e un atteggiamento paternalistico nei riguardi dei lavoratori, si potrebbe in tal senso definirla come una vera e propria “monarchia gestionale”.

Ecco infatti cosa pensa Confindustria dei Consigli di Gestione e della partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'azienda, attraverso le parole del proprio presidente dell'epoca Angelo Costa :

“Il problema della creazione dei cosiddetti “Consigli di Gestione” nell'interno delle aziende, è stato in questi ultimi tempi sottoposto, da varie parti, ad ampio riesame; ha dato luogo a lunghe discussioni nella stampa ed ha formato oggetto anche di tentativi di formulazione di progetti legislativi destinati alla sua pratica attuazione.

La scrivente Confederazione, dopo aver esaminato i progetti e le proposte che sono stati formulati al riguardo, ed aver studiato il problema sotto il profilo economico generale e sotto quello delle esperienze avutesi in diversi Paesi, ritiene suo dovere di render noto il pensiero dei propri rappresentanti sul problema stesso. Tale precisazione è assolutamente indispensabile data la rilevanza del problema e date le conseguenze che una eventuale disciplina legislativa dell'istituto non mancherebbe di avere sull'attività industriale e per riflesso su tutta l'economia del Paese.

Si premette che quanto più sotto espresso si riferisce al Consiglio di Gestione inteso come organo che ha per scopo la compartecipazione dei lavoratori alla gestione dell'azienda oppure il controllo di essi sulla direzione tecnica ed economica della medesima, e prescinde dalla circostanza che il capitale investito nell'impresa sia pubblico o privato, presentando il problema identici aspetti in tutti e due i casi. In un caso o nell'altro, infatti, l'esame critico dei Consigli di Gestione trova la sua base nei principi generali che governano la vita di un'impresa in vista del fine che essa deve raggiungere : la massima efficienza produttiva. Vale in proposito soprattutto l'esperienza della Russia dove, vigendo la gestione pubblica delle imprese, il problema della partecipazione diretta dei lavoratori alla gestione delle imprese alle quali appartengono si è presentato sotto gli stessi profili che esso presenta nei Paesi ad economia capitalistica e, in relazione a quelli, è stato risolto con la totale soppressione dei Consigli di Gestione, attuata attraverso la riforma dell'organizzazione industriale del gennaio 1934 che stabilisce la

responsabilità piena ed assoluta del Direttore Generale dell'azienda, coadiuvato da altri cinque direttori nominati dall'organo industriale di grado superiore.

Ciò premesso, questa Confederazione ritiene di dover esprimere un parere nettamente contrario all'istituto od alla possibilità di una sua concreta applicazione, non solo in quanto esso non attuerebbe nessuno degli scopi che ne attendono i suoi fautori, ma comprometterebbe irrimediabilmente l'efficienza della nostra economia, impedirebbe il riassetto dell'industria e costituirebbe, infine, un elemento deleterio per la parte sociale [...]

L'imprenditore è insomma sempre proteso verso l'avvenire, il lavoratore invece è per ovvie ragioni preoccupato soprattutto dell'oggi; il primo rappresenta l'elemento propulsivo e rivoluzionario nell'interno dell'azienda, il secondo è invece l'elemento conservatore. [...]"⁸

In tale contesto diviene impossibile cogliere il bisogno espresso dai lavoratori di ridiscutere l'organizzazione del lavoro in azienda per liberare i lavoratori dalle condizioni di sfruttamento opprimente, avviene una sorta di delega in bianco agli industriali italiani per ricostruire le aziende ed essi la esercitano imponendo un clima fortemente autoritario che tende a rifiutare la possibilità di un radicamento della rappresentanza in fabbrica, per evitare che i lavoratori potessero mettere in discussione il modello organizzativo su cui vogliono determinare la ricostruzione:

un fordismo spiccatamente autoritario e paternalistico, che non lascia spazio ad alcuna autodeterminazione dei lavoratori e nemmeno ad iniziative di carattere concertativo.

L'impossibilità di contrattare le condizioni di lavoro, un feroce contenimento salariale, la difficoltà a rappresentare i nuovi bisogni che emergono dai lavoratori, sono alcuni degli elementi che determinano la storica sconfitta della FIOM nella elezione delle Commissioni Interne della FIAT nel 1955.

È proprio su questi elementi che nasce la riflessione di Di Vittorio e la sua autocritica, infatti anche il sindacato non è esente da colpe perché si chiude in quegli anni in una visione fortemente centralizzata della contrattazione e non riesce a cogliere il bisogno di un nuovo protagonismo dei lavoratori che emerge dai posti di lavoro.

Egli comprende che le ragioni fondamentali che sottostanno a tale sconfitta risiedono nell'incapacità di dare piena rappresentanza allo scontro di potere che si svolge

all'interno dell'azienda.

“Il progresso tecnico e la crescente concentrazione monopolistica dei mezzi di produzione, accentuano continuamente queste differenze, determinando condizioni di vita e di lavoro estremamente differenziate fra vari gruppi di operai anche in seno alla stessa azienda.

Il fatto che la Cgil, sottovalutando questo processo di differenziazione, abbia continuato negli ultimi anni a limitare la sua attività salariale quasi esclusivamente alle contrattazioni nazionali di categoria e generali, è stato un grave errore [...].

La situazione oggettiva ci obbliga a far centro della politica salariale la fabbrica, l'azienda”. 9

4. Inizia di conseguenza un periodo di studio che porta all'elaborazione di nuove tesi e strategie sindacali, ma il primo grande merito dell'epoca è quello di rimettere in campo un'analisi che riparta dalla centralità della fabbrica, ovvero inaugurare un nuovo metodo di analisi della realtà industriale.

Bruno Trentin e Vittorio Foa vengono incaricati da Di Vittorio di indagare sulle ragioni della cocente sconfitta in FIAT e la loro riflessione riparte proprio dallo studio del modello produttivo che il “neocapitalismo” impone allo sviluppo, italiano e mondiale, del modello produttivo industriale dell'epoca.

L'elaborazione di un nuovo pensiero sindacale rimette al centro della riflessione una verità nuovamente attuale : per incontrare le esigenze dei lavoratori dell'industria è necessario intervenire sulla divisione scientifica del lavoro e trasformare “dal basso” il modello produttivo che si è imposto negli anni, pertanto ritorna con forza l'elaborazione del tema della partecipazione.

*“Un compagno ha detto: Ritorniamo al Piano del lavoro; no, compagni, il Piano del lavoro ha rappresentato un elemento prezioso di progresso e di difesa dei lavoratori, è partito dai diritti dei lavoratori, dall'esigenza di applicare la Costituzione della Repubblica italiana, ha denunciato tutte le inerzie, le incapacità, del nostro paese. Oggi, nelle condizioni nuove di sviluppo tecnico dei monopoli e di profonde lacerazioni e contraddizioni interne, la nostra lotta deve diventare più qualificata, più articolata; noi dobbiamo portare la lotta nelle fabbriche. E guardate, la lotta nelle fabbriche non solo come programma economico della fabbrica: la lotta per lo sviluppo economico comincia nella fabbrica discutendo le condizioni di lavoro, discutendo i ritmi di lavoro, discutendo l'applicazione del macchinario e il rapporto tra l'uomo e la macchina, discutendo l'orario di lavoro, l'espansione del super-lavoro non retribuito o non sufficientemente retribuito, discutendo la disciplina interna dei rapporti di lavoro, discutendo cioè come è organizzata la produzione e come è organizzato il lavoro”.*¹⁰

Per mutare le condizioni lavorative è necessario spostare la battaglia nel cuore dello sviluppo industriale e determinare un'organizzazione del lavoro che non sia più esclusivamente legata all'interesse del capitale e all'accumulazione del profitto, ma bensì un'organizzazione votata al pieno sviluppo di tutti i fattori produttivi, a partire dalla forza lavoro.

Lo sviluppo economico dell'epoca invece, con un governo democristiano volto ad assecondare l'interesse del capitale piuttosto che quello dei lavoratori, comincia fin da subito a mostrare i propri caratteri di iniquità.

Ad uno sviluppo travolgente della produttività industriale, dovuto principalmente alla meccanizzazione delle fabbriche, non solo non corrisponde un aumento dell'occupazione e dei salari, ma si determina una crescita della tensione sociale, fattori che sarebbero poi stati alla base delle future crisi del sistema industriale italiano.

La lotta per un diverso sviluppo economico andava pertanto spostata nella fabbrica, discutendo i ritmi di lavoro, l'organizzazione della produzione, ma anche il rapporto con la crescente meccanizzazione, ovvero il rapporto tra l'uomo e la macchina. Gli operai non rifiutano a priori il progresso tecnologico, che avviene con l'introduzione di nuovi e moderni macchinari, ma chiedono di indirizzarlo al progresso sociale.

‘Al congresso della Fiom provinciale di Torino un delegato operaio della Fiat Mirafiori affermò testualmente: “Non è giusto dire che noi “accettiamo” il progresso tecnico e l’introduzione di macchine più moderne. Noi “vogliamo” questo progresso, con tutte le nostre forze, ne siamo gli autori e vogliamo portarlo avanti e indirizzarlo al progresso sociale e al bene comune. Noi lottiamo contro la contraddizione sempre più acuta fra progresso tecnico e progresso sociale”.¹¹

Per i lavoratori la macchina non è necessariamente un elemento di peggioramento delle condizioni lavorative, anche se con lo sviluppo del cosiddetto “super-lavoro” purtroppo lo è stato, ma bensì può essere l’occasione di trasformazione della fabbrica verso una nuova e più umana organizzazione aziendale.

Il punto centrale è una nuova politica di sviluppo che assicuri una distribuzione razionale e programmata degli aumenti di produttività, che assicuri uno sviluppo omogeneo sul piano economico nazionale. Ma la battaglia non si determina solamente a livello nazionale e sul piano della redistribuzione degli utili, la battaglia comincia nel cuore dello sviluppo, all'interno della fabbrica, nella fase della scelta sugli investimenti, nei criteri stessi di sviluppo con cui viene perseguito l'aumento di produttività, perché è in tale fase appunto che lo sviluppo produttivo può essere

indirizzato al miglioramento delle condizioni dei lavoratori e al perseguimento del benessere sociale. Dunque tali riflessioni portano allo sviluppo di una strategia sindacale che rimetta al centro della propria azione la contrattazione articolata, ma non si tratta di un semplice decentramento delle rivendicazioni e delle sedi negoziali, bensì della volontà di radicare le rivendicazioni nella realtà concreta del rapporto di lavoro, per poter mutare alla radice il sistema di sviluppo capitalistico. Tale impostazione permette al sindacato di poter affrontare con efficacia la critica radicale al sistema di sviluppo capitalistico che entra, alla fine degli anni sessanta, nella sua piena maturazione.

*“Sin dagli inizi degli anni ‘60, sono individuabili e si manifestano in modo particolarmente significativo con la ripresa dell’azione rivendicativa in una parte consistente delle imprese industriali italiane, alcune modifiche sostanziali nei contenuti e nel carattere stesso della lotta di classe, che riflettono, a loro volta, l’emergere di nuove contraddizioni specifiche all’interno del rapporto di lavoro nella grande fabbrica meccanizzata. Si tratta di fenomeni i quali, se sono avvertibili in Italia con maggior acutezza, coinvolgono però l’insieme delle economie industriali del mondo capitalistico (e sotto alcuni aspetti anche i paesi industriali dell’area socialista). Essi si esprimono in forme socialmente organizzate soprattutto nell’Europa occidentale ma non mancano di trovare il loro riscontro – sia pure, spesso, con forme e manifestazioni in parte “deviate” - nello stesso capitalismo americano. Queste modifiche nei contenuti del conflitto sociale hanno in ogni caso un segno preciso; esse riportano la lotta di classe al cuore del sistema di produzione, nell’organizzazione del lavoro della fabbrica meccanizzata”.*¹²

Se nel biennio 1918 – 19 lo sviluppo del sistema capitalistico su schema fordista è ai primordi, perché ai primordi è lo sviluppo capitalistico in Italia, nel 1968 – 69 tale sistema è nella sua età più avanzata e più matura.

Nel 68-69 vi è una critica politica radicale a una nuova forma di capitalismo che sta prendendo forma a livello internazionale e che comincia il proprio sviluppo anche in Italia, il neo-capitalismo o quello che verrà successivamente definito neo-liberismo.

Il secondo biennio esprime una critica politica radicale verso il nuovo modello di sviluppo, senza proporre però uno alternativo, anzi spesso diventando protagonista di

questo sviluppo negli anni successivi.

Al centro del primo biennio rosso c'era il problema della industrializzazione e di chi avrebbe dovuto governarla : quale tipo di organizzazione, quale tipo di industrializzazione, quale tipo di modernizzazione, quale egemonia dentro l'industrializzazione. Nel secondo biennio invece la modernizzazione è già avvenuta, la prima industrializzazione è già trapassata nella seconda, e il problema diventa come stare dentro e contro il capitalismo al suo massimo livello di sviluppo e come provare ad andarne oltre, attraverso la costruzione di un modello radicalmente alternativo.

Il primo biennio rosso è caratterizzato da una forte statalizzazione della società che poi sfocerà nel corporativismo durante l'epoca fascista, mentre nel secondo biennio la società si fa protagonista di un movimento rivoluzionario e riformista, di cui il sindacato, in quanto soggetto sociale, si fa portavoce ed è il periodo in cui si fanno le principali riforme, di cui il sindacato è motore e veicolo. Il movimento sindacale, con lo sviluppo della strategia della contrattazione articolata, segna importanti conquiste che mutano profondamente le condizioni di lavoro. Sono nuove e importanti conquiste sindacali, viste nell'ottica della determinazione di diverse condizioni di lavoro in azienda, che però incidono su di un modello che sta cominciando in quegli anni il suo tramonto, l'organizzazione del lavoro fordista.

L'unità sindacale dei metalmeccanici, un forte protagonismo nella contrattazione dei consigli di fabbrica, si traducono in conquiste sull'orario di lavoro, sulle condizioni di lavoro, sulla formazione, che troveranno poi un riscontro legislativo con lo Statuto dei lavoratori. Questi rappresentano chiari elementi di messa in discussione del modello produttivo fordista.

5. Tali conquiste avvengono però, come già detto, mentre il fordismo comincia il suo lento tramonto e, unitamente alla crisi economica, determinata dalla crisi del petrolio e dalla conseguente spirale inflazionistica, le politiche tornano a basarsi nuovamente sulla centralità delle dinamiche salariali e sul contenimento dell'inflazione, senza indagare sui cambiamenti del nuovo modello produttivo industriale e senza rivendicare un ruolo nella determinazione di un nuovo modello organizzativo in azienda.

Il tema principale diviene il contenimento del potere d'acquisto del salario per evitare una spirale inflazionistica nel Paese, tuttavia l'attenzione pubblica è concentrata esclusivamente sul livello finanziario, senza analizzare affondo la crisi internazionale del sistema capitalistico, dettata non solo dal contesto finanziario mondiale, ma anche dalle profonde trasformazioni in atto nel sistema industriale internazionale, soprattutto nei propri paradigmi organizzativi.

“Tuttavia, nel corso degli anni settanta, forse soprattutto dopo la crisi petrolifera del '73, e più avanti in concomitanza con la stagione del compromesso storico prima e della solidarietà nazionale poi, anche la grande stagione sindacale finì gradualmente e pian piano possiamo dire che venne riassorbita questa positiva “anomalia italiana” fatta di partecipazione, lotta, di democrazia diffusa.

Venne, dopo la metà degli anni settanta, il riflusso progressivo delle lotte sociali verso la difesa delle conquiste passate e, soprattutto, verso la difesa spesso istintiva e ottusa dei vecchi posti di lavoro di fronte all'incalzare delle crisi petrolifere, al riaccendersi dell'inflazione e alla nuova ondata di ristrutturazione dei sistemi produttivi e delle forme di organizzazione del lavoro. I contenuti delle lotte rivendicative degli anni settanta, tendenti a mettere in questione gli assetti autoritari del sistema fordista, cominciarono ad appassire fino a diventare reliquie da museo e cedettero il posto a una “cultura della resistenza”, incapace di intendere le nuove sfide che stavano realmente di fronte ai sindacati e al mondo della sinistra. Vennero le prime dure sconfitte, come alla Fiat nel 1980.

E venne anche il tempo della “restaurazione” all'interno del sindacato: mentre il riaccendersi di orientamenti corporativi ispirati alla pura autodifesa dei gruppi sociali più forti si accompagnava al tentativo di ricondurre la contrattazione collettiva sul costo del lavoro e sul salario entro negoziati neocorporativi e centralizzati fra governi, confederazioni padronali e confederazioni sindacali. Le culture della liberazione della persona cedettero il passo alla “monetizzazione” della salute e della dignità del lavoratore subordinato. Così come il “personalismo” cristiano cedette il passo alla più

stanca riesumazione dei precetti interclassisti della Rerum novarum di Leone XIII e della legittimazione di un ordinamento gerarchico del lavoro e della società civile, intangibile nei suoi fondamenti naturali. La stessa partecipazione dei lavoratori alle decisioni inerenti alla erogazione delle loro prestazioni e all'obiettivo di migliorare le loro prospettive di occupazione, le loro competenze e la loro conoscenza dell'insieme del processo produttivo, cedette, un'altra volta, il passo alla riscoperta degli insegnamenti del corporativismo di Pio XI, in ordine alla "cointeressenza" degli operai nella proprietà o nell'amministrazione dell'impresa e nella compartecipazione "in una certa misura" dei lucri percepiti.

Ma l'ondata restauratrice, se ha lasciato dei segni anche profondi nella qualità dell'azione rivendicativa del sindacato, sulla sua vita democratica e sulla sua stessa rappresentatività in un mondo e in un mercato del lavoro stravolti da giganteschi cambiamenti, non è riuscita a spegnere del tutto i fenomeni rinnovatori che si affermarono, anche nel sindacato, con il '68-69. Così come non è riuscita a cancellare gli innumerevoli apporti delle culture antiautoritarie, delle culture dei diritti che hanno permeato di sé questa tormentata fine di secolo. Alcuni degli apporti del 1968 restano nei linguaggi e nelle pratiche del sindacato, in Italia, come delle culture "dormienti" ma che fanno ormai parte del suo patrimonio genetico. E che per ciò stesso possono, di fronte agli shock provocati dalla crisi del modello fordista di impresa e di società, tornare, certo sotto nuove forme, a una vita nuova nel movimento operaio".¹³

Luciano Lama, in quella che viene ricordata come "la svolta dell'Eur", il 13 febbraio - 14 febbraio 1978, al Palazzo dei Congressi dell'Eur a Roma, dove si svolge la conferenza nazionale dei consigli generali e dei quadri di Cgil, Cisl e Uil ed Enrico Berlinguer, nelle sue conclusioni al convegno degli intellettuali a Roma, presso il Teatro Eliseo, il 15 gennaio 1977, dal titolo "Austerità. Occasione per trasformare l'Italia", provano ad affrontare la crisi che sta attraversando il modello produttivo occidentale ed italiano, cercando di porre le basi del "superamento di un sistema che è entrato in una crisi strutturale e di fondo".

"Lavorare dentro la crisi stessa, per farla diventare mezzo per un cambiamento generale della società", questo è il tentativo per mettere in discussione il sistema di sviluppo economico e sociale, proprio nel momento in cui esso manifesta la propria crisi, e quindi cogliere l'occasione per ridefinire i paradigmi dello sviluppo, a partire

da quello della società del consumo, che porta con sé “lo spreco e lo sperpero, l'esaltazione di particolarismi e dell'individualismo più sfrenati, del consumismo più dissennato”.

Tuttavia, sebbene sia chiaro lo sforzo del maggior partito organizzato dei lavoratori e del maggior sindacato dei lavoratori, la critica portata alla società dei consumi non riesce a mettere in discussione il sistema capitalistico che l'ha prodotta ed alimentata.

Se è chiaro che la crisi del '73 mette a nudo l'insostenibilità del sistema economico, tuttavia non si riflette sulla necessità di cambiamento del sistema produttivo che lo ha generato e non vi è una proposta concreta per superare il fordismo e riflettere su nuovi paradigmi di sviluppo industriale.

L'analisi rimane confinata nella sovrastruttura, ovvero tenta di mettere in discussione la cultura dominante dello sviluppo sociale, senza però cogliere gli elementi di crisi della struttura che portano a un periodo di profonda trasformazione che non si è conclusa ancora oggi.

“La crisi ormai manifesta delle società manageriali, o di quello che si usa definire il sistema “taylorista-fordista”, è destinata a durare per un lungo periodo, fra tentativi e sconfitte nel ridefinire modelli di organizzazione del lavoro umano, che non sono più “dati”. Ma, sin da ora, questa crisi sembra destinata ad aprire vecchie ferite e nuove divisioni fra le organizzazioni sociali e politiche che si ispirano ai – diversi – ideali di emancipazione delle classi lavoratrici, nonché al loro interno.

E, soprattutto, essa prende, ancora una volta, “di contropiede” larga parte delle forze della sinistra, in Italia e in Europa: trovandole spesso disarmate, in ragione della loro consapevolezza tardiva (quando c'è) dell'inizio di tale crisi e delle sue implicazioni sociali e politiche. Senza che molte di queste forze abbiano fatto tutti i conti con l'eredità della cultura taylorista-fordista che portano in se stesse.(...)

Adesso come allora, questa sinistra sembra così condannata a subire una seconda “rivoluzione passiva”, per riprendere l'espressione di Antonio Gramsci: quella rivoluzione passiva che nascerà dal profondo travaglio che investe il mondo delle imprese e le organizzazioni dello Stato e della società civile nella loro lunga marcia verso il postfordismo”.¹⁴

Questo sforzo tentano di farlo Bruno Trentin e Giuliano Amato con il Piano di Impresa, con l'obbiettivo di mettere in discussione i paradigmi organizzativi del

capitalismo italiano, cercando di cogliere gli elementi della crisi del modello produttivo e costruendo una riflessione per il suo superamento. Senza un progetto alternativo il rischio è che il capitalismo determini un nuovo modello senza il coinvolgimento degli attori politici e sociali e che il lento trascinarsi e la sopravvivenza di vecchie forme organizzative non sia in grado di cogliere la complessità di un mondo che sta ridefinendo i propri paradigmi di sviluppo produttivo, a partire dalla creazione, dallo sviluppo e dalla affermazione di internet.

“Ma per poter usare tutte le potenzialità, in incessante cambiamento, delle tecnologie fondate sull’informatica e sull’infiltrarsi delle reti di comunicazione telematica, in un mercato che, soprattutto nella diffusione dell’innovazione, tende, ad avere una dimensione mondiale, occorre poter disporre di un apporto del lavoro umano, anche nelle sue forme più esecutive e subalterne, e di una divisione funzionale di tale lavoro qualitativamente diversi da quelli che prevalsero nella grande fabbrica fondata sul lavoro parcellizzato e su produzioni di massa standardizzate. Un lavoro dotato di capacità polivalenti, capace di esprimere liberamente e arricchire un proprio “saper fare” (e un suo “come fare”), capace di adattarsi ai mutamenti e agli imprevisti, e soprattutto di “risolvere problemi”.¹⁵

Internet, come la meccanizzazione all’inizio della rivoluzione industriale, non costituisce una semplice innovazione tecnologica, ma un vero e proprio cambio di paradigma, che non impatta esclusivamente sul sistema produttivo, ma dipana i propri effetti sull’intera società.

Internet stabilisce canoni nuovi e differenti di comunicazione, il concetto di connessione ci induce a riflettere sulla variabile del tempo, che costituisce non solo un elemento fondamentale dei rapporti di produzione, ma anche dei rapporti sociali.

In un saggio della Fondazione Di Vittorio così viene descritto l’impatto che internet ha portato e porterà sulla società presente e futura :

“Internet ha cambiato il concetto di modernità, il paradigma, i linguaggi, le identità, i sistemi di relazione, i modi di essere, di fare e di comunicare delle persone e delle organizzazioni. E’ una rivoluzione scientifica che ha messo in discussione valori, dogmi, credenze, modelli precedentemente condivisi e ha ridefinito i confini di ciò che è importante, vale, e ciò che invece no. E’ un episodio di

*sviluppo non cumulativo che ha generato nuovi beni di lealtà e di comunità e ha moltiplicato le relazioni e i nodi che compongono le reti delle nostre vite quotidiane. E' un ecosistema che connette conoscenza, lavoro, impresa, innovazione, opportunità, sviluppo, che sostiene le capacità di apprendere, di fare e di risolvere problemi delle persone e delle organizzazioni. È l'emblema di un mondo che tende da un lato a contrarre il tempo, che diventa una risorsa sempre più preziosa, e dall'altro ad ampliare i pubblici, che hanno una dimensione sempre più globale sia in quanto consumatori che in quanto cittadini [...]".*¹⁶

Connessione e tempo sono gli elementi che modificano non solo il rapporto tra uomo e lavoro e conseguentemente impattano sull'organizzazione del lavoro, ma anche tra uomo e società e tra lavoro e società.

Le implicazioni di tali interazioni sono molteplici, basti pensare ad alcuni elementi che modificano profondamente i rapporti citati : la connessione immediata tra luoghi fisici distanti migliaia di chilometri tra loro; l'accessibilità alla società e alle sue molteplici istituzioni; la comunicazione costante tra l'uomo e le varie organizzazioni sociali, compreso il lavoro, e la conseguente costruzione di gigantesche banche dati costantemente aggiornate ed aggiornabili e in comunicazione tra di esse. Proprio questi elementi però ci devono necessariamente indurre a riflettere sulla non neutralità di questa nuova rivoluzione industriale e sociale.

Come già abbiamo avuto modo di appurare la meccanizzazione non fu un cambiamento neutro perché comportò un'evoluzione del rapporto tra l'uomo e il lavoro e tra l'uomo e la società, che culminò nel fordismo, così internet è un cambio di paradigma che ci può spingere verso evoluzioni opposte.

“[...] - tutte le tecnologie, il martello e la rete, il coltello e lo smartphone - non sono né buone e né cattive, non rendono né intelligenti e né stupidi, dipende da come le si usa, da come si impara a farlo, dalle buone pratiche che si mettono in campo per dare risposte abilitanti e inclusive alle questioni connesse al loro uso. Dire tutto questo significa soltanto essere consapevoli che nonostante tutti i problemi, le ingiustizie e le difficoltà vecchie e nuove resta il fatto che il lavoro, la competitività, lo sviluppo, la sostenibilità, il futuro sono oggi strettamente connessi a Internet e all'ecosistema che attorno a essa si va creando: Industria 4.0, infrastrutture di rete, Internet of Things (IoT), Internet

of Energy (IoT), Smart City”. ¹⁷

Gli effetti di tali evoluzioni possono condurci verso un progressivo annullamento dell'uomo, che rischia di divenire un bit, un semplice frammento di informazione delle gigantesche banche dati che si autogestiscono e si autodeterminano, oppure divenire terminale di una conoscenza diffusa, capace di costruire un nuovo spazio sociale con la rete e nella rete.

6. Se precedentemente la produzione si era attestata su di un modello standardizzato e massificato, in cui l'organizzazione del lavoro fordista sembra rispondere all'unico criterio egemone degli anni dello sviluppo della meccanizzazione, che è quello della massima produttività e di un livello economico sufficiente ad alimentare il consumo di massa, le nuove tecnologie impongono un ripensamento e una rivoluzione nel sistema produttivo.

Negli anni di massimo sviluppo del sistema fordista si commette l'errore di attribuire un valore neutro allo sviluppo tecnologico allora in atto, non si coglie appieno il potenziale di sfruttamento che tali tecnologie e la conseguente organizzazione del lavoro intorno ad esse avrebbe rappresentato per l'uomo, ma non si è avuta nemmeno la lungimiranza di prevedere l'orientamento impresso allo sviluppo sociale, che avrà poi come paradigma il “consumo di massa”, stesso errore che viene compiuto oggi.

Il superamento del sistema produttivo è dato pertanto dal combinato disposto di fattori che si incrociano e si influenzano l'un l'altro : da una parte lo sviluppo delle nuove tecnologie legate ad internet, dall'altra l'evoluzione della società dei consumi.

In un mondo dove assume sempre più centralità la figura del consumatore, la società basata sulla produzione fordista, che pure ha contribuito esplicitamente e volutamente a creare tale figura, diventa obsoleta, in quanto obsoleta diviene la produzione standardizzata di beni e servizi, che deve fare i conti con l'evoluzione della figura del consumatore.

Le esigenze del consumo, trasformate nel tempo da nuove tecnologie sempre più invasive e pervasive, acquisiscono nuovi e più sofisticati bisogni che rispondano alle aspettative di comprare prodotti e servizi sempre più incentrati sulla complessità e la qualità.

“Dall’altro lato, le potenzialità e l’uso ottimale delle tecnologie fondate sull’informatica, in un sistema competitivo, impongono l’uso flessibile e mutevole di tali tecnologie, adattandole alle modulazioni e ai cambiamenti anche repentini della domanda, a loro volta indotti dalla mutata natura dell’offerta. È il tramonto della produzione standardizzata di massa sulla quale era cresciuta l’ideologia fordista”. ¹⁸

In questo mutato quadro sociale si coniuga lo sviluppo di internet, che rappresenta potenzialmente una gigantesca “messa in rete” di informazioni e conoscenza tendenzialmente a costo zero e usufruibile da tutti.

Se internet e lo sviluppo progressivo delle nuove tecnologie ad esso collegate costituiscono un fattore di mutamento esogeno per la società dei consumi, vi sono anche fattori endogeni prodotti dalla sua applicazione e sviluppo.

Tale tecnologia mette in discussione il sistema fordista su più livelli, ma riteniamo che due siano più importanti degli altri, in seguito al ragionamento sin qui svolto : il piano della conoscenza e quello della qualità del servizio o prodotto.

Sul piano della conoscenza un modello produttivo basato sull'appropriazione da parte di pochi, il livello manageriale, degli elementi di conoscenza che qualificano la qualità del prodotto o servizio e una ripartizione del lavoro parcellizzata e standardizzata, non consentono di cogliere gli elementi di novità che le nuove tecnologie introducono proprio nell'ambito della conoscenza.

Per intercettare una conoscenza diffusa e orizzontale, come quella introdotta dallo sviluppo internazionale di internet e di tutte le sue potenzialità, presenti e future, serve un'organizzazione del lavoro conseguente e lo sviluppo di nuove competenze e attitudini.

L'organizzazione del lavoro dovrebbe essere flessibile e trasversale a tutti i livelli, per rispondere alla capacità di adattamento che un sistema in continua evoluzione richiede.

La flessibilità e la trasversalità nei compiti e nelle decisioni contribuirebbero alla creazione di un' intelligenza collettiva in grado non solo di prendere decisioni più rapide ed efficaci, ma, connettendo il sistema produttivo alla conoscenza diffusa, di poter applicare quasi simultaneamente le decisioni intraprese ed avere un sistema costantemente in evoluzione, capace di adattarsi ai continui mutamenti esterni ed interni.

Sostanzialmente si potrebbe parlare della necessità di un approccio “olistico”, dove “mente” e “corpo”, ovvero decisione ed esecuzione, non sono più nettamente separati e divisi come all'interno della divisione del lavoro taylorista, ma sono in armonia in

un nuovo rapporto orizzontale tra lavoratori.

“Non solo una “merce che pensa”, ma una merce che deve pensare. Sono questi i “connotati” di un lavoro investito della responsabilità di garantire la qualità della produzione e il governo della sua flessibilità. E sono questi quindi i fattori, fino a ora requisiti da una gerarchia centralizzata detentrica del monopolio del sapere, destinati a definire la qualità e la professionalità del lavoro umano (Drucker 1995) (...)

Ma un lavoro capace di esprimere e accrescere attraverso la conoscenza e l'esperienza un proprio “saper fare” e un proprio “come fare” è impensabile, tanto nelle mansioni dette esecutive quanto nelle funzioni manageriali, senza infrangere i due postulati della cosiddetta “organizzazione scientifica del lavoro”: la rigida divisione tecnica delle mansioni, e delle funzioni costruita sulla loro estrema parcellizzazione (non è più possibile infatti decidere su come assicurare la massima qualità di, un prodotto o di un servizio senza interferire con altre funzioni o con altri centri di decisione; si tratti delle politiche di mercato o della progettazione e della manutenzione di un prodotto, di un processo e della stessa tecnologia); e la rigida divisione gerarchica del lavoro, con la requisizione di saperi e di autonomia decisionale ad opera dei vertici manageriali.

Così, a cominciare dalla fabbrica meccanizzata e automatizzata, con la rivoluzione informatica e la mondializzazione dei mercati, la divisione tecnica del lavoro e delle funzioni instaurata dal taylorismo si contrappone all'imperativo competitivo di utilizzare tutte le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie e quelle latenti dal lavoro umano, che l'uso di tali tecnologie sollecita come “una questione di vita o di morte”.¹⁹

Dunque la co-determinazione potrebbe divenire non più un elemento di discussione teorica, ma un vero e proprio nuovo modello da applicare al sistema produttivo.

Un'intelligenza collettiva, che metta al centro lo sviluppo del lavoratore in tutti i suoi aspetti, trasformerebbe l'impresa nel bene comune, così come costituzionalmente delineato, con il fine di contribuire al progresso della società, sia nella valorizzazione dell'uomo come lavoratore, sia per i beni e servizi che produce per la società.

L'incontro tra progresso ed efficienza può avvenire nel campo della co-determinazione, dove il soggetto non viene più annullato, ma anzi valorizzato proprio nell'ambito della comunità in cui passa la maggior parte della propria vita, la comunità di lavoro, e dove pertanto sia posto nella condizione di poter dispiegare il

pieno potenziale di intelligenza, così che il proprio progresso diventa anche quello dell'impresa e viceversa.

Ovviamente ciò comporta un protagonismo dei lavoratori e dei corpi intermedi, a partire dal sindacato, per contribuire, sempre in termini dialettici, alla definizione degli investimenti, alla pianificazione della formazione professionale e dell'organizzazione del lavoro.

A tal riguardo, un recente ed innovativo studio econometrico condotto da Laura Bisio (Istat), Stefania Cardinaleschi (Istat) e Riccardo Leoni (Università di Bergamo e Centro Interuniversitario di Ricerca 'Ezio Tarantelli') nel 2018, basato su una banca dati ISTAT riferita ad imprese appartenenti al settore privato (agricoltura esclusa) con almeno 10 addetti, ci fornisce un interessante ed incoraggiante riscontro sulla incisività ed efficacia della contrattazione decentrata sulla produttività aziendale :

“Quello economico/retributivo non è, tuttavia, l'unico possibile contenuto oggetto della contrattazione decentrata, né gli incentivi salariali rappresentano l'unico canale attraverso cui la contrattazione può influenzare l'efficienza produttiva. Il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti può infatti esplicitarsi sotto diversi aspetti: (a) attrarre l'impegno dei lavoratori più abili e/o più istruiti; (b) stimolare l'investimento in programmi di formazione e sviluppo delle competenze, (c) favorire processi di cambiamento a livello tecnologico e organizzativo, e infine, (d) indurre le imprese a intraprendere percorsi di sviluppo caratterizzati da una radicale o incrementale innovazione di prodotto poiché essa costituisce – a differenza dell'innovazione di processo – un processo che meglio proteggerebbe le prospettive dei lavoratori in un ambiente competitivo molto incerto ed instabile.

Dopo aver estratto una misura non distorta della produttività totale dei fattori, si sono investigate due questioni, rispettivamente: a) il ruolo delle determinanti della contrattazione collettiva aziendale, b) se e come questa contrattazione, nella sua duplice dimensione (esistenza di un contratto ed insieme di pratiche lavorative negoziate), influenzi o meno il livello di efficienza dell'impresa, tenendo conto delle endogeneità sottese. (...)

Sulla seconda questione (contrattazione ed efficienza delle imprese), le stime, pur basandosi sull'informazione circa la presenza piuttosto che introduzione di un contratto aziendale – una criticità che ci impedisce di validare empiricamente una relazione di causalità informazione ma che compensiamo impiegando esplicative adeguatamente ritardate rispetto alla variabile dipendente - forniscono un significativo supporto alla tesi che i contratti integrativi aziendali, considerati come

insieme di pratiche organizzativo-manageriali negoziate, costituiscono un strumento di produzione di efficienza, capace di remunerare sia gli investimenti effettuati con la contrattazione aziendale, sia gli sforzi di apprendimento e di riposizionamento delle professionalità che i lavoratori devono affrontare con i cambiamenti concordati”. ²⁰

L'attualità del pensiero di Bruno Trentin emerge con forza perché la fase di transizione dal modello fordista, dagli anni 70 in poi, non è mai stata affrontata con un piano complessivo che prevedesse lo studio e l'applicazione di un nuovo modello produttivo e ciò ha comportato anche la palese incapacità della politica nel riformare il Paese, perché è sempre mancato il baricentro da cui far dipendere le riforme, ovvero *quale modello produttivo per l'Italia?*

Se è vero, come è vero, che il modello produttivo fordista ha plasmato per più di 60 anni lo sviluppo sociale a livello mondiale, il tramonto di questo modello produttivo e sociale ci espone al rischio, in assenza di un nuovo modello ben definito, di condurci all'interno di una rivoluzione passiva, così come avvenuto negli 70 e 80.

Mentre paesi come gli USA, la Germania e il Giappone hanno tentato di perseguire strade verso la ricerca di propri modelli produttivi e mentre gli USA sono nel pieno della guerra per recuperare il controllo industriale a livello mondiale, dopo aver puntato inizialmente sull' "internet delle cose", lasciando ampi margini di crescita alla Germania, l'Italia discute spesso passivamente di come acquisire e applicare le nuove tecnologie, senza però aver ripensato nel profondo il proprio sistema produttivo.

Spesso si confonde il mezzo (internet) con il contenuto (conoscenza) ed è qui che colgo la straordinaria attualità del pensiero di Trentin, perché non è il mezzo (internet) ad aver rivoluzionato la società, ma bensì la diffusione capillare della conoscenza che ha comportato. Ecco perché sarebbe urgente e necessario ripensare un sistema produttivo che valorizzi il vero capitale potenziale su cui investire : l'uomo e la conoscenza.

La digitalizzazione e l'automazione potrebbero e dovrebbero essere processi di valorizzazione del lavoratore e dell'espressione della propria intelligenza, evitando il tragico errore compiuto negli anni di sviluppo della meccanizzazione, in cui fu l'uomo

che si dovette adattare alle esigenze della macchina e non il contrario.

Nel pensiero di Bruno Trentin la qualità e la creatività, fattori strettamente legati al concetto di conoscenza, sono le condizioni necessarie per ridefinire la competitività delle imprese ed è pertanto fallimentare una strategia di impresa che punti sulla svalorizzazione del lavoro, al centro dell'organizzazione del lavoro deve esserci il "lavoro pensato" ovvero la persona che lavora con tutte le sue potenzialità individuali e collettive.

“L'uso flessibile delle nuove tecnologie, il mutamento, che ne discende, nei rapporti fra produzione e mercato, la frequenza del tasso di innovazione e l'invecchiamento rapido delle tecnologie e delle competenze, la necessità di compensarle con l'innovazione e la conoscenza, la responsabilizzazione del lavoro esecutivo per garantire la qualità dei risultati faranno, infatti, del lavoro stesso, almeno nelle attività più innovative, il primo fattore di competitività dell'impresa.

Ed essi segneranno il tramonto dello stesso concetto di "Lavoro astratto", senza qualità, –l'idea di Marx e il parametro del fordismo- per fare del lavoro concreto, del lavoro pensato e, quindi, della persona che lavora, il punto di riferimento di una nuova divisione del lavoro e di una nuova organizzazione dell'impresa stessa”. 21

7. Tutto ciò porta a ragionare su di un modello produttivo e di società che esalti appieno la conoscenza, trasformandolo realmente nel nuovo paradigma di sviluppo.

Che cos'è dunque il lavoro nella società basata sulla conoscenza diffusa? Se il lavoro di derivazione fordista era caratterizzato da elementi di verticalità, gerarchia e rigidità, una società che si basa su un modello produttivo flessibile richiede orizzontalità, interconnessione e adattabilità.

Come abbiamo visto, la flessibilità rapportata ad un modello produttivo e sociale di natura fordista produce ciò che comunemente definiamo precarietà ed è proprio la crisi, determinata dalla trasformazione da un modello produttivo ad un altro, a produrre il cosiddetto lavoro povero, perché in un modello di produzione che si sta esaurendo, e con la difficoltà di affermarne uno nuovo, gran parte del lavoro diviene oggi da una parte residuale o una nicchia inaccessibile ai più.

Nel mezzo ci sta una trasformazione sociale che, non avendo chiaro l'approdo della trasformazione determinato dalla crisi, porta alla precarietà, intesa nell'accezione più profonda del termine, ovvero l'incapacità di determinare il ruolo dell'uomo nello sviluppo, comunque ancora contraddittorio, di un nuovo modello che fatica ad emergere e determinarsi.

Il plusvalore sociale determinato dall'intelligenza collettiva, nell'epoca della rivoluzione industriale, si concentrava nella macchina, consentendo al capitalista di trarre il massimo profitto dal suo sfruttamento, vi era dunque una visione privata dello sviluppo, ovvero una sottrazione di intelligenza collettiva messa al servizio dello sviluppo capitalistico privato.

Si potrebbe dunque affermare che il modello di sviluppo era determinato dalla capacità del capitale di acquistare intelligenza collettiva da mettere al servizio del profitto individuale e in tale contesto il lavoratore era solamente un mezzo per far funzionare il macchinario che produceva plusvalore e il fordismo, con i propri elementi di verticalità, gerarchia e rigidità, non ha fatto altro che indicare la via per massimizzare la produzione di plusvalore della macchina.

Se, come abbiamo già affermato, internet è il principale elemento che ha determinato la crisi di quel sistema, sulla base di cosa la ha determinata?

È la messa in rete della conoscenza che stravolge completamente tutto. In primo luogo proprio perché il nuovo modello produttivo è frutto di un plusvalore sociale determinato da una diffusione e interconnessione della conoscenza senza precedenti. E poi perché diminuisce in maniera tendenzialmente costante il plusvalore prodotto dalla macchina: la macchina non è più quell'investimento sicuro che garantisce profitti elevati per un periodo di tempo stabile, perché il cambiamento costante che comporta la diffusione dell'intelligenza collettiva, determinata dalla diffusione di internet, richiede un elevato investimento di capitali e un profitto basso per tenere costantemente aggiornati i propri macchinari di produzione.

Questo è uno degli elementi che hanno condotto alla cosiddetta finanziarizzazione dell'economia, non essendo più conveniente competere nell'economia reale, la finanza diviene il terreno naturale per il capitale dove massimizzare la creazione di profitto.

Se, come abbiamo sostenuto in precedenza, il fordismo era un'organizzazione del lavoro tesa allo sfruttamento dell'uomo per massimizzare il profitto tradotto dall'utilizzo della macchina, la soluzione non può essere il ritorno a quel modello produttivo che, se da una parte garantiva stabilità lavorativa e sicurezza sociale, dall'altra però annientava l'autonomia del lavoratore.

8. Oggi l'uomo può tornare ad essere il centro dello sviluppo produttivo, perché, se nel sistema di natura fordista l'elemento principale era costituito dall'acquisizione di intelligenza collettiva, collocata all'interno di una organizzazione del lavoro che ne determinasse il suo massimo sfruttamento, l'elemento principale di un moderno sistema produttivo risiede nella connessione all'intelligenza collettiva e in una organizzazione del lavoro che sia in grado di rimanere appunto connessa ai suoi continui mutamenti.

Il sapere e la conoscenza non sono più elementi tendenzialmente statici e cristallizzati nella macchina e nell'organizzazione del lavoro determinata intorno alla macchina, ma divengono elementi dinamici che solamente un'organizzazione del lavoro flessibile è in grado di portare al massimo profitto.

Flessibilità che nella nuova fase non significa però aleatorietà del rapporto di lavoro, ma mutamento dei paradigmi organizzativi che devono essere oggi basati sull'orizzontalità dell'organizzazione e sulla co-determinazione.

L'introduzione delle nuove tecnologie dell'informatica e delle comunicazioni richiede secondo un uso sempre più flessibile e adattabile della forza lavoro, flessibilità legata alla rapidità e frequenza dei processi di innovazione e alla conseguente obsolescenza delle conoscenze e delle competenze. L'efficienza dell'impresa deriva dalla adattabilità delle forze lavoro ai processi di ristrutturazione aziendale, ma ciò, come detto, può avere diversi esiti.

“Questa adattabilità può realizzarsi in due modi: o con un arricchimento e una riqualificazione costante del lavoro e con una mobilità sostenuta da un forte patrimonio professionale, oppure con un ricambio sempre più frequente della mano d'opera occupata o di quella parte che non ha avuto alcuna opportunità di aggiornamento e di qualificazione. E per la maggior parte dei casi, almeno in Italia, di questo tipo di flessibilità si tratta.

Intendiamoci bene, con questo la flessibilità del lavoro non cessa di essere un imperativo per l'impresa, anche se non esiste come patrimonio individuale della persona che lavora. Ma essa si accompagna ad un enorme spreco di risorse umane e anche di risorse professionali accumulate nel tempo ma che non

hanno avuto la possibilità di essere aggiornate, ed a forme di occupazione precaria e cui corrisponde una regressione delle competenze [...]”. 22

Perché orizzontalità e co-determinazione divengono due elementi essenziali dello sviluppo produttivo futuro?

Perché la macchina, per quanto rapida e costante possa essere la sua evoluzione, rimane un elemento cristallizzato di conoscenza, mentre l'uomo, nel massimo impiego delle proprie capacità, può costituire l'elemento di connessione costante all'intelligenza collettiva diffusa.

Ancora una volta, è per questo che diviene essenziale rompere definitivamente gli schemi verticali e gerarchici di organizzazione del lavoro, perché questi elementi non consentono di cogliere il bisogno primario di un sistema produttivo moderno, ovvero determinare una capacità di risposta ai problemi che sia simultanea, problema e risoluzione non possono più essere demandati alla rigida divisione dei compiti, ma ad una intelligenza collettiva che sia in grado di affrontarli nell'immediato e di applicare simultaneamente le risposte.

Torna quindi attuale il tema della partecipazione come orizzonte strategico per determinare da una parte una rete del lavoro che sia in grado di rispondere ai mutamenti costanti della società, dall'altra l'autonomia e la libertà del lavoro.

Se autonomia e libertà sono necessarie per costruire il nuovo profilo del lavoro all'interno di un mutato sistema produttivo, il tema centrale diviene la partecipazione. E' con essa che si può ridefinire la nuova identità del lavoro in un sistema produttivo che ha come costante il continuo mutamento non solo dei mezzi di produzione, ma anche di una platea di consumatori che esprime bisogni sempre più fortemente individualizzati e non più standardizzati.

La società del lavoro è dunque un orizzonte di ricostruzione di un'identità individuale e collettiva del lavoro, in grado di ricollocare il lavoro all'interno di un contesto di sviluppo produttivo e sociale.

La partecipazione infatti non è uno strumento da utilizzare esclusivamente all'interno dell'azienda per definire bisogni e diritti che valorizzino appieno i concetti di

autonomia e libertà del lavoratore, questi concetti infatti non devono cessare di esistere fuori dalle mura aziendali, sono concetti che andrebbero applicati all'intero sviluppo dell'individuo all'interno della società.

In questo quadro, un sistema di formazione e di welfare partecipati possono garantire una maggiore connessione con le necessità di un sistema produttivo in mutazione, perché il massimo sviluppo di ogni individuo garantisce il massimo sviluppo del plusvalore sociale e, come già detto, in un sistema produttivo capace di recepire a pieno l'utilizzo del plusvalore sociale, si creano i presupposti per la creazione di una società inclusiva, dove l'identità del lavoro ridiviene presupposto determinante della riaffermazione di un'identità collettiva.

“Il riconoscimento reciproco va negoziato, e questo vuol dire coinvolgere in tutta la loro complessità il carattere degli individui tanto quanto la struttura sociale. Le soluzioni sociali appaiono più chiare qualora consideriamo le disparità e le incongruenze che offuscano i tre codici moderni del rispetto: realizza te stesso in qualche modo, prenditi cura di te, aiuta gli altri. L'offuscamento può essere dissipato, almeno in parte, onorando i risultati sociali diversi anziché privilegiando i talenti potenziali; ammettendo la legittimità della dipendenza adulta; consentendo alle persone di partecipare più attivamente alle condizioni della loro stessa protezione sociale.

Come ho cercato di dimostrare, ciascuno di questi tre principi ha un'applicazione concreta nel sistema di welfare; tutti e tre incrementerebbero, anziché diminuire, il rispetto reciproco fra medici e pazienti, fra dirigenti e utenti dell'edilizia pubblica, fra operatori sociali e i loro assistiti. (...)

In Equality, Tawney dichiara senza mezzi termini: Criticare la disuguaglianza e desiderare l'eguaglianza non è, come talvolta si sente dire, coltivare l'illusione romantica che gli uomini siano uguali per intelligenza e carattere. Significa sostenere che, a fronte della profonda differenza delle loro doti naturali, il compito di una società civilizzata è eliminare quelle disuguaglianze che trovano la loro origine non nelle differenze individuali, bensì nell'organizzazione sociale... [...]

Ammesso che io possa concludere qualcosa dalla mia esperienza, posso comunque affermare che il rispetto di sé fondato sul mestiere, sulla professionalità, non può da solo generare rispetto reciproco. Nella società, attaccare i mali della disuguaglianza non può da solo generare rispetto reciproco. Nella società, e in particolare nello stato di welfare, il problema è essenzialmente capire come i più forti possano esercitare rispetto nei confronti di coloro che sono destinati a rimanere più deboli.(...).²³

9. Come abbiamo visto, sono i rapporti di produzione ad aver definito la divisione rigida dello spazio e del tempo nella società fordista : da una parte le 8 ore di lavoro, 8 di svago e 8 di riposo, dall'altra la dimensione del lavoro, quella del consumo e quella del welfare.

Tutto ciò per massimizzare il concetto di produttività dell'investimento del capitale nella macchina: fu proprio Henry Ford ad assumere per primo la decisione che avrebbe plasmato i confini spazio-temporali della società, quando decise di abbassare l'orario di lavoro dei propri dipendenti e di alzare il loro livello salariale.

Non fu certo una decisione plasmata dalla benevolenza nei confronti dei propri operai, ma la volontà di elevare i livelli di produttività del tempo lavorato per creare i presupposti per la definizione della società dei consumi, concedendo ai lavoratori tempo e risorse economiche sufficienti ad alimentare il consumo di massa.

Il welfare diviene a questo punto lo strumento per preservare la risorsa fondamentale allo sviluppo di questo archetipo di società, l'uomo.

L'uomo, diviso tra lo spazio-tempo del lavoro e del consumo, non è però al centro dello sviluppo, l'uomo è un mezzo per massimizzare la produttività e il profitto della macchina, pertanto risulta pienamente efficace la previsione di Marx e cioè che fu in questo caso la fabbrica a "produrre" la società.

Il concetto di connessione rivoluziona tutto questo, rompe i rigidi confini spazio-temporali definiti nell'epoca della della meccanizzazione e pone le condizioni per la definizione di una nuova organizzazione sociale che può allo stesso tempo valorizzare sia il "contenitore" - internet, la rete delle reti - che il "contenuto" (l'uomo, il tempo, la libertà, i diritti, i doveri, lo stesso profitto).

Ancora una volta e più di ogni altra volta, piuttosto che sfruttare l'uomo per massimizzare lo sviluppo tecnologico, abbiamo l'opportunità di sfruttare la tecnologia per massimizzare lo sviluppo dell'uomo.

Per affrontare questo bivio dell'evoluzione umana sarebbe necessario agire su diversi piani di analisi, tuttavia, se oggi non abbiamo tutte le risposte ad una situazione ancora in pieno divenire ed in costante mutamento, possiamo partire almeno dal porci le domande giuste.

Come ridefiniamo la partecipazione dell'uomo alla creazione del plusvalore sociale determinato dall'evoluzione della connessione globale?

Possiamo estendere il concetto che sta alla base di “da sfruttati a produttori” dalla ridefinizione dei rapporti di produzione alla ridefinizione dei rapporti sociali che determinano i moderni rapporti di produzione?

Nella risposta a queste domande ci potrebbe essere a nostro avviso la definizione di un concetto di partecipazione sociale in grado di indirizzare lo sviluppo futuro verso due concetti sui quali misurare la piena affermazione dell'uomo nel lavoro e nella società, quelli di libertà e di autonomia, che costituirebbero in questo quadro i presupposti e allo stesso tempo le condizioni per la creazione e lo sviluppo del plusvalore nella moderna società consapevole, partecipata e connessa.

NOTE

1. Karl Marx, Lineamenti fondamentali della critica dell'economia politica, La Nuova Italia, 1968-70, II vol. pp. 389 - 411, Estratto dalla traduzione italiana dei Grundrisse
2. Ibidem
3. Ibidem
4. Ibidem
5. Ibidem
6. Ibidem
7. [Ford e la catena di montaggio](#), in Viaggio al Termine della Notte - Storia della Tecnologia, Blog
8. Angelo Costa, I Consigli di Gestione sono di ostacolo alla produzione, in Giuseppe Amari (a cura di), I Consigli di Gestione e la democrazia industriale e sociale in Italia, Ediesse, 2014
9. Giuseppe Di Vittorio, riunione del comitato direttivo della CGIL del 26 aprile 1955; in Storie di sindacalisti, Giuliano Cazzola, Catullo, Carmina
10. Vittorio Foa, La cultura della Cgil, Giulio Einaudi editore, 1984
11. Ibidem
12. Bruno Trentin, Economia e politica nelle lotte operaie dell'ultimo decennio, in Michele Magno (a cura di), Lavoro e Libertà, Ediesse, 2008
13. Bruno Trentin, Autunno caldo, il secondo biennio rosso 1968-1969, intervista di Guido Liguori, editori riuniti, Roma, 1999
14. Bruno Trentin, La città del lavoro, Iginio Ariemma (a cura di), Firenze University Press, 2014
15. Ibidem
16. Vincenzo Moretti, Una rivoluzione chiamata internet, FDV 2017
17. Ibidem
18. Bruno Trentin, La città del lavoro, Iginio Ariemma (a cura di), Firenze University Press, 2014
19. Ibidem
20. Laura Bisio (Istat) Stefania Cardinaleschi (Istat) Riccardo Leoni (Università di Bergamo e Centro Interuniversitario di Ricerca 'Ezio Tarantelli'), La contrattazione integrativa aziendale sviluppa la produttività oppure si limita a distribuirne i benefici? Evidenze empiriche sulle imprese italiane
21. Bruno Trentin, Lavoro e Conoscenza, Università Ca' Foscari, Venezia, 13 settembre 2002
22. Ibidem
23. Richard Sennett, Rispetto, La dignità umana in un mondo di diseguali, Il Mulino, Bologna, 2004

BIBLIOGRAFIA

- Amari G., Vinci A. (a cura di), *Le notti della democrazia: Tina Anselmi e Aung San Suu Kyi, due donne per la libertà*, Roma, Ediesse, 2012
- Amari G. (a cura di), *I consigli di gestione e la democrazia industriale e sociale in Italia. Storia e prospettive*, Roma, Ediesse, 2014
- Associazione Biondi-Bartolini, Fondazione Giuseppe Di Vittorio (a cura di), *I due bienni rossi del Novecento, 1919-20 e 1968-69. Studi e interpretazioni a confronto, Atti del Convegno nazionale, Firenze, 20-22 settembre 2004*, Roma, Ediesse, 2006
- Berlinguer E., Gotor M. (a cura di), *La passione non è finita*, Torino, Giulio Einaudi Editore, 2013
- Bertucelli L., Pepe A., Righi M. L., *Il sindacato nella società industriale*, Roma, Ediesse, 2008
- Cantone C., [et al.] *Il sindacato e Giuseppe Di Vittorio: le Camere del lavoro e il loro insediamento nel territorio* Roma, Ediesse, 2008
- Carrieri M., Megale A. (a cura di), *Competitività nei distretti: le relazioni industriali come opportunità*, Roma, Ediesse, 2004
- Carrieri M., Nerozzi P., Treu T. (a cura di), *La partecipazione incisiva. Idee e proposte per rilanciare la democrazia nelle imprese*, Bologna, Il Mulino, 2015
- Crainz G., *Il paese mancato: dal miracolo economico agli anni ottanta*, Roma, Donzelli, 2003
- Di Vittorio G., *Le ragioni del sindacato nella costruzione della democrazia*, (a cura di) Neglie P., Roma, Ediesse, 1993
- Engels F., *La situazione della classe operaia in Inghilterra*, Milano, Edizioni Lotta Comunista, 2011
- Foa V., *La cultura della CGIL: scritti e interventi 1950-1970*, Torino, Einaudi, 1984
- Gramolati A., Mari G., (a cura di), *Il lavoro dopo il novecento. Da produttori ad attori sociali: La città del lavoro di Bruno Trentin per un' "altra sinistra"*, Firenze, University Press, 2016
- Guarriello F., Leonardi S., (a cura di), *Globalizzazione e relazioni industriali: consultazione dei lavoratori nelle imprese transnazionali*, Roma, Ediesse, 2003
- Lama L., *Il potere del sindacato. Intervista di Fabrizio D'Agostini*, Roma, Editori Riuniti, 1978
- Riccardo Leoni, Laura Bisio, Stefania Cardinaleschi, *La contrattazione integrativa aziendale sviluppa la produttività oppure si limita a distribuirne i benefici? Evidenze empiriche sulle imprese italiane*, agosto 2018
- Mattina L., *Gli industriali e la democrazia: la Confindustria nella formazione dell'Italia repubblicana*, Bologna, Il Mulino, 1991
- Mazzucato M., *Lo Stato innovatore. Sfatare il mito del pubblico contro il privato*, Roma-Bari, Editori Laterza, 2014 (trad. it. [a cura di Galimberti F.]), *The Entrepreneurial State. Debunking Public vs. Private Sector Myths*, UK, Anthem Press, 2013
- Vincenzo Moretti, *Una rivoluzione chiamata internet*, FDV 2017.
- Morin E., *7 lezioni sul pensiero globale*, a cura di Ceruti M., Milano, Raffaello Cortina Editore, 2016 (trad. it. [a cura di Lazzari S.], *Penser global. L'homme et son univers*, Paris, Editions Robert Laffont, 2015.
- Musso S. (a cura di), *Tra fabbrica e società: mondi operai nell'Italia del Novecento*, Milano, Feltrinelli, 1999
- Pepe A., *Il sindacato nell'Italia del '900*, Soveria Mannelli, Rubbettino, 1996
- Pepe A., Iuso P., Misiani S., *La CGIL e la costruzione della democrazia*, Roma, Ediesse, 2001

- Pinto C., *Il riformismo possibile: la grande stagione delle riforme: utopie, speranze, realtà, 1945-1964*, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2008
- Salvati M., *Occasioni mancate: economia e politica in Italia dagli anni '60 a oggi*, Roma, Laterza, 2000
- Sennet R., *Rispetto. La dignità umana in un mondo di diseguali*, Bologna, Il Mulino, 2004
- Sorcinelli P., Varni A., (a cura di) *Il secolo dei giovani: le nuove generazioni e la storia del Novecento*, Roma, Donzelli, 2004
- Trentin B., *Da sfruttati a produttori. Lotte operaie e sviluppo capitalistico dal miracolo economico alla crisi*, Bari, De Donato editore, 1977
- Trentin B., *Il coraggio dell'utopia: la sinistra e il sindacato dopo il taylorismo. Un'intervista di Bruno Ugolini* Milano, Rizzoli, 1994
- Trentin B., *Autunno caldo. Il secondo biennio rosso 1968-1969*, Roma, Editori riuniti, 1999
- Trentin B., *Lavoro e libertà. Scritti scelti e un dialogo inedito con Vittorio Foa e Andrea Ranieri*, (a cura di), Magno M., Roma, Ediesse, 2008
- Trentin B., *Lavoro, libertà, conoscenza*, (a cura di) Gramolati A., Mari G., Firenze, Firenze University Press, 2010
- Trentin B., Ariemma I. (a cura di), *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*, Firenze, University Press, 2014
- Trentin B., *Diari 1988-1994: gli anni della segreteria generale della CGIL* (a cura di) Ariemma I., Roma, Ediesse, 2017
- Weil S. *La condizione operaia*, (trad. it. [a cura di Fortini F.]) Milano, Adelphi, 1994
- Weil S. *Riflessioni sulle cause della libertà e dell'oppressione sociale*, (a cura di) Gaeta G., Milano, Adelphi, 1983

INDICE DEGLI ARGOMENTI

<i>Premessa</i>	pagina 2
<i>Marx e la macchina</i>	pagina 3
<i>I consigli di fabbrica e il corporativismo fascista</i>	pagina 9
<i>Partecipazione, Democrazia Industriale e Confindustria</i>	pagina 13
<i>Verso la revisione sindacale</i>	pagina 17
<i>Dal sogno innovatore del 68-69 alla restaurazione degli anni 70</i>	pagina 19
<i>L'era di internet</i>	pagina 24
<i>Una nuova dimensione della co-determinazione</i>	pagina 28
<i>L'attualità del pensiero di Bruno Trentin</i>	pagina 31
<i>Note</i>	pagina 40
<i>Bibliografia</i>	pagina 41