

Stefano Musso, **Le trasformazioni del lavoro nelle rivoluzioni industriali**

1. *Quattro rivoluzioni industriali: quale periodizzazione?*

L'attuale prospettarsi di una quarta rivoluzione industriale ha preso avvio, nelle riflessioni degli studiosi, a partire dalla diffusione dell'espressione *Industrie 4.0*, coniata in Germania nel 2015. Schematizzando al massimo le tre rivoluzioni industriali precedenti, si può collocare la prima da fine Settecento a fine Ottocento, dominata dal carbone e dalla macchina a vapore, che ha visto la nascita delle prime organizzazioni del lavoro; la seconda da fine Ottocento agli anni Settanta del Novecento, caratterizzata dall'avvento dell'elettricità, del petrolio e del motore a scoppio, dalla produzione di massa e dalla crescita della forza del movimento operaio e del *welfare*; la terza dagli anni Ottanta a oggi, con l'introduzione delle tecnologie dell'informazione e comunicazione (ICT) e il loro impiego nella produzione, l'avvento della globalizzazione, il parziale ridimensionamento dello Stato sociale; la quarta, da oggi al prossimo futuro, innescata dall'impatto della digitalizzazione sul lavoro e sulla società, dagli effetti ancora difficilmente prevedibili¹.

La quarta rivoluzione appare come un'evoluzione accelerata delle tecnologie della terza. In quest'ultima, il computer ha flessibilizzato la produzione, riorganizzato la logistica, accelerato la velocità delle transazioni, globalizzato i mercati finanziari, mentre il container ha globalizzato il mercato delle merci, accelerando la velocità dei trasporti e abbattendone i costi. La digitalizzazione sta producendo l'integrazione tra tecnologie, tra uomo e macchina, tra macchina e macchina in ambienti produttivi cyber-fisici, la crescente robotizzazione e una logistica sempre più sofisticata. La cifra della quarta rivoluzione diventa lo scambio di informazioni, la capacità di analizzare masse di dati in una iperconnessione continua che infrange le barriere tra manifattura e servizi, tra produttore e consumatore.

Lo schema da me proposto include gli anni Settanta del Novecento nella seconda rivoluzione industriale, a differenza della maggior parte degli storici economici, che inseriscono quel decennio nella terza². Questa tendenza generale è stata fatta propria anche dal Ministero federale del lavoro e degli affari sociali tedesco, nel *Green Paper Work 4.0*, finalizzato a "Re-immaginare il lavoro" – come

¹ Proporre un simile schematico quadro generale serve come riferimento cronologico di massima per ragionare sulle trasformazioni del lavoro intercorse negli ultimi due secoli. Non tiene conto della ben maggiore articolazione delle rivoluzioni industriali che può essere individuata tenendo conto dell'evoluzione delle tecnologie: alcuni storici economici individuano due fasi per ciascuna rivoluzione, portando il totale a sei. Si veda in proposito R. Giannetti, *Tecnologia e lavoro nelle Rivoluzioni industriali: occupazione, competenze e mansioni del lavoro, salari e diseguaglianza*, in *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, a cura di Alberto Cipriani, Alessio Gramolati, Giovanni Mari, Firenze, Firenze University Press, 2018, pp. 275-291.

² Alcuni la anticipano agli anni Cinquanta- Sessanta, per le prime applicazioni delle tecnologie della informazione e comunicazione (ICT). Da ultimo la sintesi proposta in P. Bianchi, *4.0. La nuova rivoluzione industriale*, Bologna, Il Mulino, 2018.

recita il sottotitolo - e a lanciare il dialogo sociale in vista dell'industria 4.0, con l'obiettivo di preservare la competitività della manifattura tedesca e fronteggiare le problematiche sociali connesse al cambiamento, con particolare attenzione alla conciliazione delle esigenze di flessibilità di imprese e lavoratori³. A parere di chi scrive, inserire gli anni Settanta nella terza rivoluzione industriale, significa accorpate due periodi diversi: gli anni Settanta, nei quali si è assistito a un ulteriore sviluppo dell'economia sociale di mercato, e il periodo successivo, nel quale il *mainstream* neoliberalista avviato dai governi Thatcher e Reagan (nati rispettivamente nel 1979 e 1980) ha prodotto il progressivo indebolimento dello Stato sociale e la de-regolazione del mercato del lavoro. Negli anni Settanta, i diritti dei lavoratori sono stati consolidati in tutta Europa, come risultato ora della mobilitazione conflittuale, ora della negoziazione paritaria tra imprese e sindacato, con mix differenti delle due vie, a seconda dei modelli di relazioni industriali e del ruolo dello Stato⁴. Germania e Italia si collocano agli estremi: nel caso tedesco, caratterizzato dalla partnership sociale, era prevalsa la negoziazione paritaria, nella convinzione – secondo la visione almeno in parte edulcorata proposta dal *Green Paper* - della necessità di rappresentare interessi comuni; in Italia, paese caratterizzato da un modello conflittuale, si sono avuti lo Statuto dei lavoratori e notevoli miglioramenti delle prestazioni del *welfare* pubblico, strappati dalle agitazioni delle confederazioni sindacali che assunsero come controparte i governi, in una strategia che scavalcava il ruolo tradizionale dei partiti quali depositari dell'azione politica.

Dal punto di vista del *welfare* e dei diritti dei lavoratori, ovvero portando l'attenzione più sulle dinamiche sociali che sulle tecnologie, gli anni Settanta vanno considerati lo scorcio finale della seconda rivoluzione industriale, mentre l'avvio della terza va posticipato al decennio successivo. Gli anni Settanta, in effetti, furono un decennio di passaggio nel quale entrò in crisi la produzione di massa, senza che le prime innovazioni tecnologiche in direzione dell'automazione flessibile fossero accompagnate da mutamenti del modello organizzativo di stampo fordista ancora dominante nelle imprese occidentali. È pur vero che il microprocessore nacque nel 1971, ma guardando più ampiamente all'economia e alla società, gli anni Settanta sono stati una fase di transizione tra due periodi ormai definibili come storici. Il primo affonda le sue radici negli anni Trenta, con le politiche messe in atto nel tentativo di combattere la disoccupazione prodotta dalla grande crisi del 1929; si sviluppa poi pienamente dalla fine della seconda guerra mondiale alla fine degli anni Sessanta: sono gli anni della *Golden Age* per gli anglosassoni, delle *Trente Glorieuses* per i francofoni, del miracolo economico per gli italiani. Il nostro Paese in particolare, che nel 1951 contava ancora il 42,5 per cento degli attivi in agricoltura, visse un cambiamento di rapidità estrema, completando il suo processo di industrializzazione.

³ Si veda il testo al sito <https://www.bmas.de/EN/Services/Publications/arbeiten-4-0-greenpaper-work-4-0.html>.

⁴ Jelle Visser, "Industrial Relations and Social Dialogue," in Peter Auer (ed.), *Changing Labour Markets in Europe*, Geneve, ILO, 2001.

Come è noto, negli anni Settanta entrò in crisi il modello di crescita economica che aveva sorretto il virtuoso percorso precedente. La crisi del fordismo derivò da un insieme di fenomeni: il passaggio da mercati in espansione a mercati di sostituzione; l'inasprirsi della concorrenza internazionale con l'emergere delle tigri asiatiche e la crescente instabilità e imprevedibilità della domanda; l'avvento in società più ricche di consumatori più esigenti, allettati dalle imprese con il passaggio dalla massificazione alla personalizzazione; la rivolta operaia contro le mansioni monotone e ripetitive della proceduralizzazione fordista, e contro la nocività di numerose lavorazioni. La crisi del modello fordista si accompagnò alla accelerazione della terziarizzazione: nella seconda metà degli anni Settanta il settore secondario venne scavalcato dal terziario, sia nella quota della popolazione attiva sia nel contributo al valore aggiunto, anche in Germania e Italia, che pur presentavano – e avrebbero mantenuto sino all'oggi - quote di attività manifatturiera più elevate in confronto agli altri paesi di antica industrializzazione. La caduta del sistema di cambi fissi ideato a Bretton Woods, affossato nel 1971 dalla fine della convertibilità del dollaro, provocò spinte inflazionistiche, ulteriormente alimentate dalla conflittualità operaia con la rincorsa tra salari e prezzi, e soprattutto dai due shock petroliferi del 1974 e 1979⁵; anche le conquiste in termini di miglioramento delle prestazioni del *welfare* pubblico incisero sul bilancio dello Stato aggravando i deficit già prodotti dalla crisi fiscale dello Stato⁶. Si aprì così negli anni Ottanta il secondo periodo, nel quale il mutamento delle condizioni strutturali è stato influenzato dal cambiamento degli indirizzi e degli obiettivi di fondo delle politiche economiche, con il passaggio dal compromesso keynesiano/fordista all'affermarsi del neoliberismo. Negli anni Cinquanta e Sessanta, all'epoca in cui predominavano i grandi impianti produttivi fordisti e le politiche di stampo keynesiano, l'obiettivo primo della politica economica era la lotta contro la disoccupazione, mentre il potenziamento dei sistemi di sicurezza sociale e di welfare ridistribuiva ricchezza attraverso la leva fiscale; l'occupazione era elevata, le organizzazioni sindacali estendevano la propria forza contrattuale e la sindacalizzazione cresceva; attraverso la scolarizzazione tendenzialmente di massa si innescavano processi di mobilità sociale ascendente intergenerazionale in famiglie operaie che godevano di occupazione stabile. Gli anni Settanta possono dunque essere considerati un decennio di crisi e passaggio che ha aperto, a partire dal decennio successivo, la nuova epoca di indirizzo neoliberista, nella quale l'obiettivo principale delle politiche economiche si è spostato dalla lotta contro la disoccupazione alla lotta contro l'inflazione, e questo obiettivo è stato perseguito anche sacrificando i tassi di occupazione, riducendo le prestazioni del *welfare*,

⁵ Il secondo shock del 1979 fu meno forte del primo, ma si accompagnò alla nascita del sistema monetario europeo che pose severi limiti al ricorso alle svalutazioni competitive attuate negli anni precedenti dai paesi, quali l'Italia, colpiti da tassi di inflazione superiori alla media dei partner europei.

⁶ James O' Connor, *La crisi fiscale dello Stato*, Torino, Einaudi, 1977 (ma si veda l'edizione del 1979 con presentazione di Federico Caffè).

indebolendo le organizzazioni sindacali, peggiorando le condizioni contrattuali e retributive.

Mentre nel primo periodo, che potremmo per semplicità definire keynesiano, i redditi da lavoro hanno avuto una dinamica superiore a quella dei redditi da capitale, a partire dagli anni Ottanta si è verificato l'inverso, con la conseguenza di una accresciuta diseguaglianza sociale⁷. I sindacati sono stati viepiù accusati di difendere posizioni corporative e di privilegio⁸: è stata messa in discussione la precedente convinzione, diffusa negli anni Sessanta, che aveva visto uno scarto tra quello che i lavoratori ottenevano e ciò a cui avrebbero avuto diritto in base al loro contributo al progresso economico⁹. Alle richieste dei lavoratori è stata anteposta la compatibilità rispetto al quadro economico complessivo, alla redditività delle imprese, all'andamento dei conti pubblici. Ne sono derivate riduzioni delle tutele giuridiche che hanno favorito l'aumento delle occupazioni irregolari e atipiche, mettendo a dura prova la capacità di tutela collettiva da parte del sindacato, con effetti di delusione per gli iscritti e disincentivazione alle nuove adesioni. Spesso, infatti, a fronte di crisi aziendali o volontà delle imprese di delocalizzare, la contrattazione acquisitiva di migliori condizioni è stata sostituita dalla contrattazione concessiva, allo scopo di evitare danni maggiori in termini occupazionali.

Dal punto di vista storico resta da spiegare come si sia affermata una lunga fase della politica economica sostanzialmente dominata da politiche di stampo keynesiano. Non si trattava solo della necessità di porre rimedio alle devastazioni della grande crisi. Occorre considerare il problema del consenso che classi e ceti politici dominanti tentavano di costruire tra le classi lavoratrici di fronte ai venti di guerra che iniziarono a soffiare sin dal 1933-35, con l'uscita della Germania nazista dalla Società delle Nazioni, che di lì a poco sarebbe stata gravemente colpita dall'Italia con l'aggressione all'Etiopia. La Grande guerra aveva reso evidente a tutti che la forza militare delle nazioni e le possibilità di vittoria finale dipendevano in larga misura dalla tenuta del fronte interno. Specialmente in Germania si era diffuso, tra le forze nazionaliste, un vero e proprio incubo della caduta del fronte interno, considerata la vera causa della sconfitta nella prima guerra mondiale. Ma tutti i paesi appresero la lezione. Tra la fine degli anni Trenta e lo scoppio della seconda guerra mondiale sia i totalitarismi sia le liberal-democrazie posero il lavoro al centro delle attenzioni propagandistiche sul dopoguerra. Nel campo dei fascismi la propaganda insisteva sul netto miglioramento delle condizioni dei lavoratori una volta che la guerra vittoriosa avesse messo a disposizione ingenti risorse dai più vasti imperi conquistati. Nel campo liberale il *Piano Beveridge* prometteva la "liberazione dal bisogno", attraverso un *welfare* frutto della redistribuzione del reddito operata dallo Stato. Il grande successo

⁷ Queste tendenze sono state individuate per tempo da uno storico liberale, Sidney Pollard, *L'economia internazionale dal 1945 a oggi*, Roma-Bari, Laterza, 1999 (prima edizione inglese 1997).

⁸ Guido Baglioni, *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, Bologna, Il Mulino, 2008.

⁹ Per il caso italiano, Andrea Sangiovanni, *Tute blu. La parabola operaia nell'Italia repubblicana*, Roma, Donzelli, 2006.

editoriale del piano, la sua diffusione tra le truppe inglesi, le traduzioni in svariate lingue, l'azione dei servizi tedeschi per impedirne la diffusione in Germania e nei territori occupati¹⁰, testimonia come la competizione delle forze contrapposte avvenisse anche sul piano delle promesse di promozione del lavoro¹¹. Legislazione sociale, *welfare*, economia sociale di mercato sono certo stati frutto delle pressioni esercitate dal movimento operaio sin dalle sue origini, tanto che possono essere considerati uno dei maggiori contributi che il movimento operaio ha dato al sistema sociale europeo così come si è progressivamente strutturato nel Novecento¹². Le misure sociali furono inizialmente anche frutto dei timori delle classi dirigenti liberali tardo ottocentesche di fronte agli scoppi di conflittualità prodotti dalla miseria; hanno poi avuto una prima accelerazione durante e subito dopo la prima guerra mondiale¹³, un consolidamento dalla metà degli anni Trenta, e un maturo sviluppo nel secondo dopoguerra, quando si concretizzarono gli assetti sociali del compromesso keynesiano/fordista. Da mezzi per scongiurare agitazioni a strumenti per cementare il fronte interno, a misure per sostenere domanda e dinamismo economico e per tal via sbarrare la strada all'influenza comunista nella guerra fredda, la guerra ha giocato un ruolo non di secondo piano nell'evoluzione delle politiche del lavoro. Specularmente, la fine della guerra fredda, la sconfitta del socialismo reale e la pesante caduta dei partiti comunisti ha eliminato uno dei motivi che spingevano le élite dei paesi capitalistici a offrire alle classi lavoratrici condizioni ragionevolmente buone.

2. La svalutazione del lavoro nella terza rivoluzione industriale

Negli anni Ottanta in Italia il primo avvio della caduta occupazionale nella grande industria sembrava lasciare ancora spazio alla produzione di massa – basti pensare al successo di prodotti quali la Fiat Uno e il personal computer M24 della Olivetti. Ma si trattava del canto del cigno del fordismo. Negli anni Novanta, l'accresciuta concorrenza internazionale prodotta dalla globalizzazione, accelerata dopo la caduta del muro di Berlino, ha spinto all'adozione delle soluzioni organizzative e tecnologiche della *lean production*, finalizzate alla produzione flessibile, accompagnate dai noti fenomeni di crisi delle grandi concentrazioni industriali, dalle scelte di *outsourcing*, delocalizzazione, trasformazione delle organizzazioni in direzione delle reti di

¹⁰ Si veda l'introduzione di Michele Colucci a W. Beveridge, *La libertà solidale. Scritti 1942-1945*, a cura di M. Colucci, Roma, Donzelli, 2010.

¹¹ S. Musso, *Trasformazioni del lavoro e antidemocrazia negli anni tra le due guerre*, in L. Cerasi (a cura di), *Genealogie e geografie dell'anti-democrazia nella crisi europea degli anni Trenta. Fascismi, corporativismi, laburismi*, Venezia, Edizioni Ca' Foscari, 2019, pp. 31-51.

¹² S. Berger, "What has the labour movement ever done for us?" *The Impact of Labour Movements On Social and Cultural Development in Europe*, in *Interventions: The Impact of Labour Movements on Social and Cultural Development*, a cura di D. Mayer, J. Mittag, 48esima Linz Konferenz - ITH, 2012, Vienna, Akademische Verlagsanstalt, 2013.

¹³ G. Procacci, *Warfare-welfare. Intervento dello Stato e diritti dei cittadini (1914-1918)*, Roma, Carocci, 2013.

impresa. Tutto ciò ha prodotto una caduta della forza contrattuale dei lavoratori e delle tutele del lavoro. La delocalizzazione, in particolare, comporta la sottomissione dei lavoratori a una sorta di ricatto occupazionale, che agisce, tra l'altro, frenando la rivendicazione di trattamenti migliori, in quanto chiedere aumenti può contribuire alla decisione di delocalizzare.

Anche la struttura contrattuale subisce spinte in direzione dell'indebolimento della dimensione collettiva dell'azione sindacale. La privatizzazione delle imprese di proprietà statale, intrapresa sotto le pressioni dell'Unione europea, ha privato i sindacati di un punto forte, perché la contrattazione nelle imprese pubbliche permetteva di ottenere condizioni migliori, che costituivano precedenti che ne favorivano, almeno in parte, l'estensione alle società private con i rinnovi contrattuali. Mentre negli anni Settanta in Germania, Francia e Italia i sindacati chiedevano una contrattazione a livello aziendale oltre al contratto nazionale, oggi le imprese chiedono di diminuire o eliminare il peso del contratto nazionale a favore del livello aziendale. Per evitare di essere coinvolti in contratti nazionali, i datori di lavoro tendono a lasciare le loro associazioni, come dimostrano i casi di Fiat Chrysler Automobiles e Volkswagen. Ciò che sembra in pericolo è la contrattazione multi-datore di lavoro, a livello industriale o settoriale, nazionale o regionale. La contrattazione multi-datore di lavoro e i sistemi di relazioni industriali nella tradizione europea hanno significato la restrizione della competizione di mercato a favore non solo dei lavoratori, ma anche dei datori di lavoro. La contrattazione collettiva ha permesso, a tutti, di conseguire salari minimi e condizioni di lavoro simili, superando, almeno nel costo del lavoro, il mercato senza regole. Poiché si presenta il rischio che la globalizzazione imponga una sorta di *open shop* globale, vale a dire una desindacalizzazione generalizzata opposta al *closed shop* perseguito dal movimento sindacale sin dalle sue origini, per gli imprenditori tende a venir meno l'interesse per la contrattazione di settore. Il rischio è il ritorno a una completa deregolazione del mercato del lavoro.

Con le trasformazioni in atto, il sistema europeo di relazioni industriali tende a diventare simile a quello statunitense, caratterizzato dalla sola contrattazione aziendale nelle imprese sindacalizzate, ad esclusione delle aziende nella quali non vi sia una maggioranza di lavoratori aderenti a una *union*. La reazione dell'Unione Europea alla crisi della contrattazione multi-datore di lavoro, infatti, rimane inefficace. Anche se l'istituzione di consigli di lavoro nelle società transnazionali europee ha delineato elementi di partecipazione dei lavoratori in termini di diritti di informazione e consultazione, la gamma delle azioni dei consigli rimane limitata alla singola società e non aumenta il potere contrattuale e la copertura della Confederazione europea dei sindacati. Tendenze verso l'internazionalizzazione dei sindacati, ad esempio IndustriALL Global Union, sono ancora nelle loro fasi iniziali e l'azione sindacale rimane sostanzialmente confinata al livello delle singole nazioni.

La contrattazione multi-datore di lavoro, specie con i contratti nazionali, ha permesso al movimento sindacale di esercitare un certo grado di influenza sulle politiche sociali ed economiche. Ma i recenti cambiamenti hanno interessato anche il rapporto tra sindacati e partiti politici di sinistra¹⁴. Dopo un secolo di stretta collaborazione, la caduta del muro di Berlino ha innescato la crisi dei partiti socialisti e comunisti in Italia, Francia, Spagna, Grecia; al contempo si sono registrate la scissione tra SPD e Linke in Germania e le divisioni all'interno del partito laburista nel Regno Unito. I sindacati sembrano non avere più un forte legame con i tradizionali partiti pro-*labour*, forse con l'eccezione dei paesi del Nord Europa. Di conseguenza, i sindacati hanno perso il punto d'appoggio di cui godevano all'interno degli organismi politici e amministrativi. Oggigiorno, inoltre, i governi tendono a perseguire la disintermediazione, rifiutando la contrattazione e il dialogo con i sindacati.

Soprattutto all'indomani della crisi del 2008, si è così verificato un netto peggioramento dei diritti dei lavoratori, in termini di riduzione della copertura della contrattazione collettiva, aumento dei posti di lavoro atipici e a tempo determinato, deterioramento delle condizioni di lavoro, della protezione sociale, dei servizi pubblici, tanto che in sede ILO ci si è chiesti se l'Europa stia perdendo la sua anima sociale¹⁵. Ne sono risultate minate la solidarietà e la coesione sociale, e alimentato il populismo e i movimenti di estrema destra.

3. *Le trasformazioni storiche del lavoro*

Le trasformazioni storiche del lavoro nel succedersi delle rivoluzioni industriali possono essere colte osservando una serie di determinanti, decisive nel caratterizzare i rapporti di produzione e le condizioni di vita dei lavoratori: la natura giuridica del rapporto di lavoro; la stabilità/instabilità dell'occupazione; la divisione del lavoro e la qualità delle mansioni in termini di professionalità; il rapporto tra tempo di lavoro e tempo libero; le organizzazioni degli interessi e loro dialettica; la legislazione sociale, il *welfare* e la distribuzione del reddito. Per tutti questi aspetti, mostreremo come si possa individuare, nella terza rivoluzione industriale, una tendenza al cammino all'indietro, con il riproporsi di caratteri assimilabili a quelli della prima industrializzazione, dopo l'affermarsi, nella seconda rivoluzione industriale, di condizioni più favorevoli per i lavoratori.

3.1 La regolazione giuridica del rapporto di lavoro

¹⁴ Sui rapporti tra sindacati e partiti, Mimmo Carrieri, *Un lungo addio? Come cambiano i rapporti tra i partiti e i sindacati*, Roma, Ediesse, 2019.

¹⁵ Daniel Vaughan-Whitehead (ed.), *The European Social Model in Crisis. Is Europe Losing Its Soul?*, Geneva, Elgar (in association with ILO), 2015.

Guardando alla natura giuridica del rapporto di lavoro, si può oggi riscontrare una tendenza al ritorno a forme di contratto individuale quali erano prassi comune agli albori dell'industrializzazione, quando il rapporto di lavoro dipendente era equiparato all'affitto – della capacità di lavorare- secondo la tradizione risalente al diritto romano¹⁶. Semplificando, se la *locatio operis* era riferita all'appalto di lavorazioni affidate ad artigiani autonomi, la *locatio operarum* implicava la subordinazione del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, in un contratto rigidamente individuale che comportava varie forme di obbligazioni, tali da delineare per alcune figure rapporti servili. Come ha in anni recenti mostrato il filone internazionale di ricerca storica incentrato sul rapporto tra “lavoro libero e non libero”¹⁷, il confine era in svariati casi labile, in particolare per i servi di campagna e i lavoratori domestici, ma non solo¹⁸. A industrializzazione inoltrata, nell'Inghilterra della metà dell'Ottocento, i giudici tendevano a fare ancora riferimento alla tardo medievale *master and servant law*, che impediva al lavoratore di porre fine al rapporto di lavoro prima della scadenza concordata, scadenza che, in caso di assenza di definizione, era considerata un anno dall'avvio del rapporto¹⁹. La realtà era ben lontana dalle teorie liberali che presupponevano un mercato libero, nel quale liberi lavoratori operavano le proprie libere scelte contrattuali, con la proibizione di costituire coalizioni volte a ottenere salari più elevati del livello determinato dal libero gioco della domanda e dell'offerta: le teorie classiche e neo-classiche del monte salari (*wage fund*) e della legge ferrea del salario intendevano dimostrare che l'azione sindacale, limitando la concorrenza, non poteva che danneggiare i consumatori -con l'inflazione- e la classe lavoratrice, con la disoccupazione, poichè nel complesso i salari non potevano eccedere le condizioni di equilibrio con il capitale²⁰. I lavoratori, in realtà, specie se disoccupati, non erano affatto liberi di scegliere, trovandosi in condizioni di bisogno e di debolezza nei confronti della controparte contrattuale, tanto che, sul finire dell'Ottocento, a fronte dell'affermarsi dei sindacati operai, negli stessi ambienti liberali si fece strada

¹⁶ Una recente sintesi sul tema in Paolo Passaniti, *Le origini del diritto del lavoro*, in *Storia del lavoro in Italia. Il Novecento. 1896-1945. Il lavoro nell'età industriale*, a cura di Stefano Musso, Roma, Castelvecchi di Lit Edizioni, 2015, pp. 393-444.

¹⁷ Secondo questo filone di ricerca, le differenze storiche tra schiavi, servi e lavoratori salariati possono essere collocate in un continuo, con molte configurazioni intermedie. Si veda in particolare Tom Brass, Marcel van der Linden (eds), *Free and Unfree Labour: The Debate continues*, Bern, Peter Lang, 1997; Jean Allain (ed.), *The legal understanding of slavery: From the Historical Through the contemporary*, Oxford, Oxford University Press, 2012. Un gruppo di lavoro intitolato *Free - Unfree Labour* è attivo dal 2013 presso lo *European Labour History Network*, e ha prodotto numerosi contributi.

¹⁸ Una ricostruzione delle culture e delle norme giuridiche dall'età moderna all'età industriale che sottolinea i limiti posti alla libertà dei lavoratori è in Maria Luisa Pesante, *Come servi. Figure del lavoro salariato dal diritto naturale all'economia politica*, Milano, Angeli, 2013. Si veda anche *Libertà e coercizione: il lavoro in una prospettiva di lungo periodo*, a cura di Giulia Bonazza e Giulio Ongaro, Palermo, NDF – SISlav, 2018.

¹⁹ La teoria dell'individualismo proprietario infuse nell'Ottocento nuova linfa alle tradizionali forme di lavoro non libero. I giudici inglesi tendevano ad applicare alla lettera quanto previsto dai contratti volontari, per dure che fossero le implicazioni per il lavoratore. Si veda Robert J. Steinfield, *The Invention of Free Labor: The Employment Relation in English and American Law and Culture, 1350-1870*, Chapel Hill, University of North Carolina Press Books, 1991.

²⁰ Per un esame critico di queste teorie, diffuse a metà Ottocento, si veda il classico di Sidney e Beatrice Webb, *Industrial Democracy*, pubblicato a Londra nel 1897.

la giustificazione teorica della liceità delle coalizioni operaie per compensare la disparità dei rapporti di forza che ponevano il disoccupato in condizione di non libertà di scelta, salvo lamentare presto una nuova disparità di segno inverso, a giustificazione del formarsi, in risposta, delle coalizioni imprenditoriali²¹.

La storia dei rapporti di lavoro, nei due secoli della società industriale, è stata caratterizzata dal progressivo affermarsi della contrattazione collettiva sotto la spinta delle organizzazioni dei lavoratori, contro la tendenza dei datori di lavoro a conservare il contratto individuale, tendenza che per tutta una fase è riuscita a consentire la libertà di deroga individuale, in assenza di dispositivi legislativi di estensione di validità dei contratti collettivi. Nell'età matura della seconda rivoluzione industriale, nel periodo tra le due guerre, nei paesi industriali europei si sono affermate soluzioni corporative e corporatiste²² che hanno visto, nella Germania di Weimar, l'attribuzione al Ministero del lavoro del potere di decretare la validità *erga omnes* dei contratti, nell'Italia fascista l'introduzione dell'*erga omnes* per legge nel 1926, in Francia, nel 1936, la possibilità di estensione di validità in capo al Ministero del lavoro stabilita dal governo di Fronte popolare, in Svezia, nel 1938, gli accordi di Saltsjöbaden. Anche dopo il parziale abbandono delle normative corporative nel secondo dopoguerra, la contrattazione collettiva si è ulteriormente rafforzata, in rapporto al crescere delle grandi concentrazioni operaie, all'incremento della densità sindacale, alla legislazione protettiva del lavoro e dell'azione dei sindacati²³.

Nella terza rivoluzione industriale si delinea l'affermarsi di una tendenza al ritorno al contratto individuale. Nel caso dei lavoratori coordinati, figure terze tra lavoratori autonomi e lavoratori subordinati, l'individualizzazione del contratto di lavoro è intrinseca alla natura stessa del rapporto; lo stesso vale per i rapporti gestiti attraverso partite Iva con mono o oligo-committenza, che mascherano l'effettiva subordinazione negando ai lavoratori le tutele della contrattazione collettiva. Il contratto individuale comporta, nella generalità dei casi, scarso potere contrattuale, precarietà e limitata sicurezza, che caratterizzano sia lavori poco qualificati – si pensi alla diffusione abnorme dei *voucher* in Italia, fino alla loro abolizione a inizio 2017, indotta dalla proposta referendaria della Cgil – sia le nuove e qualificate figure di lavoratori autonomi non protetti da albi professionali²⁴, per giungere, alle soglie della

²¹ Si vedano gli scritti di Luigi Einaudi tra il 1897 e il 1919, pubblicati nel 1924 da Piero Gobetti, recentemente riediti in Luigi Einaudi, *Le lotte del lavoro*, postfazione di Roberto Marchionatti, Roma, Edizioni di Storia e Letteratura, 2012.

²² Per brevità, uso qui corporativismo per indicare le soluzioni di tipo autoritario proprie dei fascismi, nelle quali le organizzazioni dei lavoratori non sono libere, e corporatismo per gli assetti democratico/pluralisti.

²³ Nel caso italiano, la legge 604 del 1966 che ha introdotto la giusta causa nei licenziamenti individuali e lo Statuto dei lavoratori del 1970.

²⁴ Sergio Bologna e Andrea Fumagalli, *I lavoratori autonomi di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli, 1997; Sergio Bologna, *Ceti medi senza futuro? Scritti, appunti sul lavoro e altro*, Roma, Derive Approdi, 2007.

quarta rivoluzione industriale, ai lavori delle piattaforme, che configurano l'esistenza di un cyber-proletariato internazionale²⁵.

3.2 Stabilità/instabilità del rapporto di lavoro

Nella prima industrializzazione l'instabilità occupazionale era condizione diffusissima, sia per la forte stagionalità di molte produzioni, sia per il susseguirsi irregolare delle commesse, tanto che solo pochissime delle prime società operaie di mutuo soccorso includevano tra i propri sussidi quello di disoccupazione: gli oneri sarebbero stati insopportabili, dato l'alternarsi, anche per gli operai di mestiere, di periodi di occupazione e disoccupazione. Le condizioni del mercato del lavoro erano tali da rendere difficile per i riformatori sociali dell'epoca, che pur avevano finalmente scoperto la disoccupazione involontaria, arrivare a una precisa definizione di disoccupazione, poiché la realtà più diffusa era piuttosto descrivibile come generalizzata sottoccupazione²⁶. A questa situazione i lavoratori facevano fronte con il ricorso generalizzato alla pluriattività, individuale e familiare: quando veniva a mancare l'occupazione principale si cercava di incrementare quella o quelle secondarie. L'obiettivo era, ovviamente, garantirsi fonti di reddito che sommate fossero sufficienti ad assicurare la sussistenza.

Alla relativa stabilità del posto di lavoro, realizzata con gli assetti della seconda rivoluzione industriale, è subentrato l'attuale passaggio "dal lavoro ai lavori", che non significa solo il susseguirsi di nuove attività lavorative nell'arco della vita attiva ma anche la compresenza, per molti giovani precari, di attività diverse che, combinate, possono concorrere a realizzare un reddito di importo minimamente accettabile. La *gig economy*, l'economia dei lavoretti, presenta lampanti analogie con la pluriattività ottocentesca. Dalle attività da freelance come la progettazione di siti web all'affitto temporaneo di camere, dalla vendita di prodotti artigianali autoprodotti ai trasporti privati alternativi, dalle consegne a domicilio alle traduzioni, all'elaborazione di informazioni, si assiste oggi alla crescente diffusione della possibilità di svolgere microattività gestite attraverso le piattaforme di crowdworking. Molti sono i giovani che si dedicano oggi a queste nuove forme di pluriattività, assommando lavoretti più o meno stabili, più o meno estemporanei, che insieme consentono, magari con un po' di aiuto parentale, di rendersi in qualche misura indipendenti dalla famiglia di origine. La pluriattività tipica dell'età della prima rivoluzione industriale, seppur notevolmente ridimensionata, non è scomparsa nell'epoca del lavoro relativamente stabile e a

²⁵ Nick Dyer-Witheford, *Cyber-proletariat. Global Labour in the Digital Vortex*, London, Pluto Press, 2010.

²⁶ Stefano Musso, *Le regole e l'elusione. Il governo del mercato del lavoro nell'industrializzazione italiana (1888-2003)*, Torino, Rosenberg & Sellier, 2004.

tempo pieno della seconda rivoluzione industriale. Ha riguardato in particolare il lavoro delle donne di famiglia operaia, che data la difficoltà di conciliare il lavoro di cura e quello extradomestico, ha visto l'ampia diffusione di un modello occupazionale caratterizzato dal lavoro a tempo pieno delle giovani, che finivano per abbandonare fabbriche e laboratori con il matrimonio o la nascita dei figli, per continuare a contribuire al bilancio della nuova famiglia con attività a tempo parziale e a domicilio²⁷. La pluriattività si è ripresentata anche per una parte dei lavoratori stabili, in forma ridefinita, con i secondi lavori svolti nel tempo libero, con le attività grigie del lavoro urbano, o con i "metalmezzadri" a cavallo tra campi e industria in piena età industriale. La pluriattività odierna torna oggi prepotentemente con la *gig economy*, con il rischio per i giovani che il ricorso ai lavoretti, anziché un espediente per fare esperienze, guadagnare qualcosa mentre si studia o si cerca altro, finisca per inchiodarli e bloccarne l'accesso ad attività più appaganti, sia per contenuto professionale sia per livello e stabilità dei redditi.

3.3 Professionalità e qualità del lavoro

Nella storia dell'industria si può osservare un duplice passaggio, dagli assetti produttivi incentrati sull'operaio di mestiere (ancora diffuso in molti settori produttivi della prima rivoluzione industriale), al prevalere dell'operaio scarsamente qualificato nei sistemi di produzione di massa taylor/fordista della seconda rivoluzione industriale, mentre la terza rivoluzione avrebbe segnato un ritorno della professionalità, in alcune figure operaie addette alla conduzione di sistemi integrati di automazione flessibile nei modelli di *lean production* finalizzati alla qualità totale²⁸. A queste figure neo professionalizzate nella manifattura vanno aggiunte quelle dei lavoratori della conoscenza²⁹, che popolano in particolare le nuove interconnessioni tra manifattura e servizi del terziario avanzato, il cui numero supera ormai da tempo quello dei lavoratori *blue collar*, anche nei territori ancora caratterizzati da un'alta presenza del settore secondario.

Le schematizzazioni storiche mostrano linee prevalenti che non devono oscurare l'estrema disomogeneità dei cambiamenti tecnologici e organizzativi che incidono sul contenuto professionale del lavoro: in un primo tempo i cambiamenti

²⁷ Il lavoro delle donne sfuggiva così alle rilevazioni statistiche in occasione dei censimenti, tanto da gonfiare il numero delle casalinghe negli anni del miracolo economico. Si veda Anna Badino, *Tutte a casa? Donne tra migrazione e lavoro nella Torino degli anni sessanta*, prefazione di Franco Ramella, Roma, Viella, 2008. Sul precariato femminile in età fordista, Eloisa Betti, *Precari e precarie. Una storia dell'Italia repubblicana*, Roma, Carocci, 2019. Sul persistere del lavoro a domicilio, Tania Toffanin, *Fabbriche invisibili. Storie di donne, lavoranti a domicilio*, Verona, Ombre Corte, 2016. Più in generale, Alessandra Pescarolo, *Il lavoro delle donne nell'Italia contemporanea*, Roma, Viella, 2019.

²⁸ Il passaggio è tematizzato in Aris Accornero, *Era il secolo del lavoro*, Bologna, Il Mulino, 1997.

²⁹ *I lavoratori della conoscenza*, a cura di Federico Bufera, Enrico Donati, Ruggero Cesaria, Milano, Angeli, 1997; Enzo Rullani, *La fabbrica dell'immateriale. Produrre valore con la conoscenza*, Roma, Carocci, 2004.

dipingono piccole macchie di leopardo per poi diffondersi lentamente fino a essere considerati emblema di un'epoca, ma non arrivano mai a coprire di un colore uniforme l'intero scenario produttivo, perché le persistenze dei caratteri precedenti continuano a interessare ampie realtà del mondo del lavoro. L'affermazione della manifattura accentrata nella prima rivoluzione industriale non ha soppiantato l'artigianato, che è stato rilanciato nella seconda dalla manutenzione dei beni di consumo durevoli e poi nella terza dal proliferare delle piccole e medie imprese, molte delle quali impegnate in produzioni di qualità per mercati di nicchia. Inoltre, in generale, va sottolineato che i cambiamenti organizzativi si ispirano a modelli teorici ed esempi pratici proposti e propagandati da tecnici e consulenti; ora, spesso, lo scarto tra i modelli e le applicazioni pratiche è molto ampio, con adattamenti alle concrete realtà che introducono varianti assai diversificate e distanti dalla teoria. La storia dei taylorismi e dei fordismi, al plurale, lo dimostra ampiamente³⁰, al pari dei toyotismi. Tuttavia, le costruzioni simboliche di ciò che viene considerato moderno influiscono sulle scelte, in qualche caso forsanche al di là delle necessità di efficienza: negli anni del miracolo economico italiano, ad esempio, le linee di montaggio si estesero a molte produzioni, dalle carrozzine per bambini alle stufe, anche in impianti produttivi di modeste dimensioni. La parzialità e gradualità dei cambiamenti, beninteso, non deve indurre a sottovalutare il peso che le novità che si affacciano sono destinate ad assumere in tempi più o meno brevi.

Nella terza rivoluzione industriale si assiste a un certo ritorno della professionalità operaia in confronto ai sistemi taylor-fordisti. Si tratta di una professionalità diversa da quella dell'operaio di mestiere della prima industrializzazione. L'acuita concorrenza internazionale per cogliere una domanda instabile e poco prevedibile ha indotto esigenze di flessibilità produttiva, resa possibile dall'avvento delle tecnologie informatiche; ma all'aumento dei mix di prodotti diversificati, fino alla personalizzazione, aumentano i rischi di intoppi ed errori³¹. Ai lavoratori sono chieste nuove capacità di interazione con gli impianti produttivi integrati, quali il riconoscimento dei "segnali deboli", emessi dalle macchine nell'imminenza di malfunzionamenti, che se percepiti per tempo possono contribuire a evitare danni e bassa qualità dei prodotti. Lo sviluppo della capacità di intervenire direttamente, quantomeno sugli inceppi minori, richiede alcune competenze tecniche. L'accorciamento della catena decisionale e l'appiattimento della gerarchia porta a risparmi di tempo e di costi. Nella maggioranza dei casi, anche al lavoro esecutivo sono richieste doti di attenzione a salvaguardia della qualità del prodotto, materiale o immateriale che sia. Inoltre, in molte mansioni, anche di basso livello, il lavoratore esercita competenze relazionali, nell'interazione ora con il team

³⁰ Per tutti, Haruhito Shiomi, Kazuo Wada (eds.), *Fordism Transformed. The Development of Production Methods in the Automobile Industry*, Oxford University Press, 1995; Bruno Settis, *Fordismi. Storia politica della produzione di massa*, Bologna, Il Mulino, 2016.

³¹ Giuseppe Bonazzi, *Il tubo di cristallo. Modello giapponese e fabbrica integrata alla Fiat auto*. Bologna, Il Mulino, 1993.

di lavoro, ora con la clientela nel caso dei servizi. Mentre il rendimento del lavoratore nei sistemi taylor-fordisti è facilmente quantificabile e/o imposto dai macchinari, l'esercizio dell'attenzione e della responsabilità è molto meno controllabile. Da qui la ricerca toyotista del coinvolgimento. Il contributo chiesto ai lavoratori per perseguire il miglioramento continuo e la qualità totale può ingenerare forme di stress da prestazione, ma in generale le ricerche (poche) sulle nuove modalità organizzative mostrano che tra i lavoratori gli elementi di soddisfazione superano quelli di frustrazione. Si aprono dunque opportunità di miglioramento della qualità del lavoro, ottenibili con il potenziamento della conoscenza, con la conquista per i lavoratori di margini di autonomia e creatività utili al contempo a soddisfare le esigenze di qualità dei prodotti e di produttività del lavoro. Beninteso, si tratta di una potenzialità non generalizzata e probabilmente non generalizzabile: in molte postazioni di lavoro si riscontra un aumento della responsabilità richiesta ai lavoratori senza che questa sia accompagnata da maggiore autonomia, e anche nelle fabbriche "intelligenti", come negli uffici, parecchie mansioni restano ancorate a tempi e modalità di stampo tayloristico, benché presentino spesso il duplice vantaggio di richiedere meno fatica fisica e di essere svolte in ambienti meno sporchi, meno rumorosi e nocivi delle fabbriche di un tempo. Il coinvolgimento dei lavoratori nel miglioramento continuo, laddove si introducono le innovazioni, viene stimolato e organizzato dal management assai più, e con sistemi ben più raffinati di un tempo, ma la raccolta delle *suggestions* era pratica già diffusa nel primo Novecento, seppur con modalità primitive. Tema connesso, di assoluto rilievo, è quello del temperamento delle esigenze di flessibilità – di orario in primo luogo - delle imprese e dei lavoratori: laddove si è riusciti a realizzarlo, ingenera soddisfazione delle maestranze e aumento della produttività³². Il coinvolgimento dei lavoratori richiama l'annoso problema della partecipazione³³.

Peraltro, in molte mansioni il rendimento del lavoratore è oggi ancora più facilmente controllabile di un tempo attraverso il computer. Se con la digitalizzazione e l' "internet delle cose" le macchine diventano controllabili da remoto, o in grado di autodiagnosticare i propri malfunzionamenti, e magari correggerli, una delle competenze più scandagliate dalla recente sociologia del lavoro, vale a dire la capacità

³² Luciano Pero e Anna Maria Ponzellini, *Innovazione organizzativa, produttività e partecipazione dei lavoratori*, paper presentato al convegno AISRI-AIEL, *Relazioni industriali, produttività e crescita in Italia*, Roma 18 ottobre 2013, consultabile sul sito www.mondoperaio.net.

³³ Una ricerca condotta nel 2016 da Community Media Research sostiene che i lavoratori metalmeccanici in Italia, per metà abbondante, svolgono mansioni definibili come non strettamente esecutive, e tali da impegnare più mentalmente che fisicamente. Al contempo, negli orientamenti dei lavoratori *blue collar*, sempre meno distinguibili dai *white collar*, sembrano accentuarsi le propensioni partecipative. Si veda Daniele Marini, *Fuori classe. Dal movimento operaio ai lavoratori imprenditivi della quarta rivoluzione industriale*, Bologna, Il Mulino, 2018. Riferimenti storici in tema di partecipazione, dai quali emergono la diffidenza imprenditoriale e la tendenza delle imprese alla gestione autocratica delle fabbriche, in Stefano Musso, *Esperienze storiche di partecipazione. I consigli di Gestione del secondo dopoguerra*, in *I Consigli di Gestione e la democrazia industriale e sociale in Italia. Storia e prospettive*, a cura di Giuseppe Amari, Roma, Ediesse, 2014, pp. 23-51. In questo quadro, una eccezione appare il caso Olivetti, su cui id., *La partecipazione nell'impresa responsabile. Storia del Consiglio di gestione Olivetti*, Bologna, Il Mulino, 2009.

di cogliere i segnali deboli, è destinata all'obsolescenza. Tuttavia, gli effetti dell'innovazione tecnologica e organizzativa sulla qualità del lavoro saranno comunque presumibilmente differenti secondo le svariate configurazioni delle attività, come già era emerso nei dibattiti dei primi anni Ottanta tra chi vedeva affermarsi un *computer-aided neo-taylorism* e chi individuava un'estensione delle mansioni qualificate, ricche di autonomia neo-artigianale³⁴. Nelle attuali prevalenti scelte organizzative, in particolare laddove si adotta il WCM (*world class manufacturing*), si osserva un incremento dei ritmi di lavoro e una riduzione dei tempi di ciclo che, pur in presenza di soluzioni ergonomiche limitanti fatica e penosità delle mansioni, rischia di inibire l'impegno e il contributo dei lavoratori al superamento delle inefficienze³⁵. Tale contributo, allo stato attuale delle tecnologie, appare tanto più importante quanto più rapidamente le imprese devono adeguare le modalità di lavorazione a cicli di vita del prodotto sempre più brevi e all'accresciuta complessità dei prodotti stessi.

La digitalizzazione sembra aprire due possibili alternative: affidarsi alle macchine, dotate di sensori sempre più sofisticati, per diagnostica e manutenzione, o lasciare la decisione ai lavoratori che sulla base dell'esperienza possono intervenire più efficacemente sulle variazioni delle condizioni produttive. La prima strada, che potrà apparire efficace in lavorazioni di ampia serie, configura il permanere di proceduralizzazione del lavoro e mansioni puramente esecutive; la seconda, più adatta a lavorazioni discontinue, esalta il ruolo del lavoratore. Si prospettano dunque soluzioni differenti, che portano alla riaffermazione o alla riduzione della divisione tra lavoro esecutivo e decisionale. Ma la scelta tra le alternative attiene più alla cultura manageriale che al condizionamento tecnologico³⁶.

La prospettiva negativa che sembra aprirsi nella quarta rivoluzione industriale è quella della polarizzazione del mercato del lavoro, tra mansioni alte e basse, con

³⁴ Horst Kern, Michael Schumann, *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*, Monaco, Beck, 1984.

³⁵ Paolo Neirotti, *Work intensification and employee involvement in lean production: new light on a classic dilemma*, in "The International Journal of Human Resource Management", pubblicato on line l'11 gennaio 2018, <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1424016>.

³⁶ In generale, va notato però che l'importanza del lavoro qualificato è una caratteristica costante della storia del lavoro, che attraversa tutte le epoche. Anche in riferimento agli assetti taylor-fordisti, occorre precisare che non va confusa la dequalificazione del lavoro con la dequalificazione dei lavoratori qualificati. Salvo casi eccezionali, in seguito alle razionalizzazioni fordiste del secondo dopoguerra, i vecchi operai di mestiere non venivano certo addetti alle macchine speciali o al montaggio in linea: erano impiegati nella preparazione, attrezzaggio e manutenzione degli impianti, mansioni rubricate come produzione indiretta. Dato il grande incremento occupazionale nelle imprese della produzione di massa, diminuiva la quota di lavoratori qualificati e aumentava quella della manodopera generica sul totale degli addetti, ma i lavoratori qualificati aumentavano in numero assoluto. La carenza di lavoratori operai qualificati è stata costantemente, in tutte le epoche, oggetto delle lamentele degli imprenditori, anche nel pieno del fordismo. Emerge dunque con evidenza la centralità del problema della formazione continua. I bisogni formativi possono essere soddisfatti solo in parte da tipi di offerta standard, poiché si tratta di bisogni fortemente individualizzati. I costi della formazione, se non coperti dall'offerta pubblica, sono difficilmente sostenibili dal lavoratore, mentre l'impresa è disincentivata ad accollarseli qualora sussista la possibilità che il dipendente la lasci per altre opportunità: occorre dunque introdurre sistemi di garanzia reciproca.

diminuzione delle posizioni intermedie³⁷. La svalutazione del lavoro rischia di impattare pesantemente sui lavori non qualificati, in cui il basso costo della manodopera non incentiva l'automazione. La crescita delle diseguaglianze anche all'interno del mondo del lavoro apre rischi di fratture sociali con pericoli per gli assetti democratici: la democrazia politica non regge in assenza di livelli adeguati di democrazia economica.

La divisione del lavoro può essere riferita anche ai generi e ai territori. Il tasso di partecipazione al mercato del lavoro delle donne di estrazione popolare è stato elevato nella prima industrializzazione, con lo sviluppo del tessile, specie in età giovanile. Nel quadro di una tendenza secolare alla riduzione del tasso di attività generale, si è verificata in Italia, a partire dagli anni Settanta, una inversione di tendenza verso l'aumento, per intero dovuto alla maggior partecipazione femminile. Il fatto che nell'istruzione scolastica le donne ottengano oggi risultati superiori agli uomini lascia presagire un ruolo accresciuto delle lavoratrici in un'economia sempre più basata sulla conoscenza, purché misure efficaci di conciliazione tra esigenze di lavoro e vita favoriscano la crescita dalla partecipazione femminile, come è noto ancora deficitaria in Italia.

La divisione del lavoro tra Paesi su scala planetaria fa sì che nei territori emergenti si svolgano lavorazioni ad alto tasso di esecutività. Qui le figure operaie assimilabili all'operaio dei sistemi taylor-fordisti sono in crescita, così che a livello globale le schiere di lavoratori *blue collar* non sono affatto diminuite. Il lavoro non è certo finito.

3.4 Tempo di lavoro e tempo libero

Riguardo al tempo dedicato al lavoro, si può osservare che nel periodo preindustriale e nella prima industrializzazione, nel lavoro contadino e artigiano, non si configurava una netta separazione tra orario di lavoro e tempo libero. Sia nei campi e nelle cascine, sia nelle botteghe artigiane, il lavoro durava tutto il giorno, ma era inframmezzato da momenti di pausa, interruzione, chiacchiere con i compaesani dei terreni vicini o con i clienti delle botteghe. Oltre al lavoro condotto con i familiari, che consentiva socialità interna al gruppo, momenti di lavoro collettivo/comunitario erano basati sulla reciprocità dello scambio di aiuto tra gruppi familiari per le operazioni ottimizzabili con l'impiego simultaneo di manodopera più numerosa (in agricoltura, tipicamente, trebbiatura, vendemmia, monda...). Alcune attività, nelle cascine, erano organizzate mescolando lavoro e festa (come nella spannocchiatura serale del granoturco, nel cortile attorno a un fuoco). Nelle prime fasi dell'accentramento in fabbrica si lavorava con orari lunghissimi che occupavano tutto

³⁷ Una recente sintesi in Patrizio Bianchi, *4.0. La nuova rivoluzione industriale*, Bologna, Il Mulino, 2018.

il tempo sottraibile al sonno. Nella società industriale matura la riduzione dell'orario di lavoro, ormai separato dal tempo di vita, è stata una delle ricorrenti rivendicazioni operaie e fonte di conflitto con i datori di lavoro. Le tecnologie ICT, massimamente attraverso il web, consentono oggi di lavorare lontani dal posto di lavoro aprendo opportunità di flessibilità di orari e conciliazione tra lavoro e impegni familiari; al contempo rischiano di comportare l'invasione del lavoro nel tempo libero, in una sorta di reperibilità ininterrotta. Analogamente, nel *crowdworking*, come del resto nel tradizionale lavoro a domicilio, il tempo dedicato al lavoro è direttamente proporzionale al bisogno economico e, data la retribuzione a cottimo, può indurre fenomeni di autosfruttamento. Infine, anche le modalità di consumo del tempo libero si intrecciano sempre più con momenti produttivi nella dimensione della *prosumer digital economy*.

3.5. Le organizzazioni degli interessi

Ancorate alla rappresentanza collettiva, le coalizioni sono cresciute in parallelo allo sviluppo delle grandi imprese nella seconda rivoluzione industriale, fino all'affermarsi della triade *Big Labour, Big Business, Big Government*, con le trasformazioni istituzionali connesse alla prima guerra mondiale e alla crisi dello Stato liberale ottocentesco. Dall'ultimo scorcio del Novecento le politiche neoliberiste hanno praticato l'obiettivo della disintermediazione, tentando di ridurre il ruolo delle rappresentanze. Disintermediazione e globalizzazione hanno indebolito anche le organizzazioni dei datori di lavoro, che scontano una crisi di rappresentatività; tuttavia, gli imprenditori nella maggior parte dei casi possono giovare della nuova auge dei contratti aziendali e della ricerca di relazioni dirette con i dipendenti, saltando la mediazione sindacale. Ben maggiore, e dagli esiti negativi per i rappresentati, è l'indebolimento delle organizzazioni dei lavoratori, legato ai fenomeni di individualizzazione e alla fine delle grandi concentrazioni operaie che esprimevano bisogni comuni ai quali era possibile cercare risposte attraverso mobilitazioni su grandi obiettivi condivisi. Anche sotto questo profilo le lancette della storia, almeno in parte, si muovono all'indietro, verso la prima rivoluzione industriale, quando le nascenti, deboli leghe di resistenza erano costrette a mobilitazioni eroiche, non di rado destinate all'insuccesso. Le prime organizzazioni del movimento sindacale, le Camere del lavoro, in quanto organizzazioni territoriali erano particolarmente adatte a intercettare i bisogni di un mondo del lavoro in cui instabilità occupazionale e pluriattività intersettoriale non delineavano il consolidarsi di categorie industriali per settore merceologico. Di nuovo, oggi, le istanze orizzontali delle organizzazioni sindacali appaiono le più adatte a rapportarsi con il lavoro instabile e disperso che allora, come oggi, caratterizza ampie componenti sociali.

3.6. Il *welfare*

Le politiche neoliberiste hanno ridotto la spesa sociale nel tentativo di contenere il debito sovrano. Non si può dire che l'attuale attacco al welfare stia configurando una situazione paragonabile alla totale assenza di sistemi di sicurezza sociale che caratterizzava la prima industrializzazione; tuttavia, la riduzione odierna delle prestazioni rappresenta un problema per le classi lavoratrici. In particolare, il sistema pensionistico, modellato sulla realtà del lavoro fordista, se non verrà riprogettato sarà del tutto inadeguato a tutelare i giovani di oggi nella loro futura vecchiaia. L'assenza di sicurezza sociale era problema talmente sentito nel mondo del lavoro ottocentesco che le prime organizzazioni operaie furono società di mutuo soccorso e non leghe di resistenza. Notevole importanza ebbero i servizi offerti ai dipendenti dal paternalismo imprenditoriale, in un primo tempo totalmente sostitutivi dell'assenza di legislazione sociale; nella seconda rivoluzione industriale, con il progressivo delinearsi di sistemi di sicurezza sociale, il welfare aziendale offriva servizi integrativi di un welfare pubblico ancora embrionale, tracciando spesso la via alle prestazioni pubbliche man mano che queste ultime venivano incrementate. Raggiunta la maturità del *welfare* statale, i servizi aziendali hanno visto, a partire dagli anni Settanta, una notevole contrazione. Oggi, con la riduzione delle prestazioni pubbliche, è in atto una tendenza alla ripresa del *welfare* aziendale, o di assicurazioni e servizi forniti attraverso gli enti bilaterali, in una dimensione che non è più di benevola elargizione paternalistica ma frutto della contrattazione aziendale o di categoria. Da un lato il carattere non universalistico di queste prestazioni può ingenerare forti differenze tra settori occupazionali forti e deboli; dall'altro lato può offrire prestazioni più efficaci in quanto ricalcate su esigenze particolari, e sperimentare buone soluzioni suscettibili di progressive generalizzazioni, qualora si riprenda anche in questo campo l'antica, storica pratica del movimento sindacale, di conseguire un obiettivo in una o poche aziende per farne la base di rivendicazioni imitative man mano più estese.

Infine, non pochi tratti dell'antico mutualismo e cooperativismo vengono ripresi oggi dalle organizzazioni che iniziano a delinearsi tra i lavoratori autonomi di seconda generazione (valga per l'Italia l'esempio di ACTA - Associazione consulenti terziario avanzato), le quali facilitano le collaborazioni in rete e contrattano collettivamente l'acquisto di servizi sul mercato per strappare condizioni più favorevoli per gli associati³⁸.

La disegualianza e un'osservazione finale

Negli ultimi 30 anni sono cresciuti i differenziali di reddito a sfavore del lavoro, in conseguenza di fenomeni collegati alla deregolazione e alla finanziarizzazione³⁹. In assenza di correzioni delle politiche neoliberiste, la dinamica divaricata di salari,

³⁸ Sergio Bologna, Dario Banfi, *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Milano, Feltrinelli, 2011.

³⁹ Per tutti, Thomas Piketty, *Il capitale nel XXI secolo*, [2013], Milano, Bompiani, 2015.

stipendi, e profitti e rendite, l'economia della conoscenza e l'incremento della digitalizzazione provocheranno una frattura tra chi acquisisce competenze che consentono di entrare nel circuito del lavoro cognitivo e chi resta invischiato in mansioni tradizionali a basso contenuto professionale, rischiando la marginalizzazione e l'espulsione dal mercato del lavoro. Anche se nella terza rivoluzione industriale le diseguaglianze sociali non sono certo state riportate ai livelli ottocenteschi, si è interrotta una tendenza secolare della società industriale alla restrizione dei ventagli retributivi e reddituali. Certo, la globalizzazione ha consentito a Paesi in via di sviluppo, specie dell'area asiatica, di percorrere strade di crescita economica incentrate sulle esportazioni, con l'effetto positivo della diminuzione della povertà assoluta. Tuttavia, anche in questi Paesi, la distribuzione dell'accresciuto reddito ha visto e vede una dinamica sfavorevole al lavoro: anche l'ineguaglianza è globalizzata.

Le tendenze in atto nei Paesi di antica industrializzazione, come abbiamo visto, sembrano muovere all'indietro gli assetti socioeconomici in direzione del mondo del lavoro ottocentesco, pur nella abissale diversità dei contesti. Le tendenze secolari inducono a considerare l'età dell'oro del capitalismo occidentale come una fase di non lunga durata -i trent'anni gloriosi nella definizione francese- ancorché eccezionale per forza delle organizzazioni sindacali, ampiezza del *welfare*, contenimento delle diseguaglianze sociali, stabilità dell'occupazione, dimensione collettiva del rapporto di lavoro. Poiché la democrazia economica è una fondamentale componente della democrazia politica, se ne può dedurre che la fase di affermazione di una democrazia sostanziale sia stata assai breve. L'età dell'oro è stata però pagata con il lavoro monotono, ripetitivo e rigidamente disciplinato di buona parte della manodopera, nel quadro di una divisione internazionale del lavoro oggi non più riproponibile. La quarta rivoluzione industriale sembra aprire opportunità di miglioramento della qualità del lavoro, di flessibilità capace di conciliare le esigenze di imprese e i lavoratori. Si tratta però di un esito per nulla scontato, che sarà forse ottenibile con un confronto sociale, impasto di dialogo e conflitto, che inneschi un processo capace di rigenerare i legami sociali a partire dalla lotta alla diseguaglianza, ridefinendo le regole del rapporto di lavoro in direzione di quella che si potrebbe definire una partecipazione non subordinata⁴⁰.

⁴⁰ La prospettiva è quella delineata da Bruno Trentin, *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*, Milano, Feltrinelli, 1997. Se ne veda la recente discussione in *Il lavoro dopo il Novecento. Da produttori ad attori sociali. La città del lavoro di Beruno Trentin per un' "altra sinistra"*, a cura di Alessio Gramolati, Giovanni Mari, Firenze, Firenze University Press, 2016.