

Un lavoro degno per i giovani Visione, speranza e progetto di vita

di Giuseppe Bertagna

Due equivoci da chiarire

Una premessa sul titolo del Documento di lavoro e del nostro Convegno. Mi pare che la formulazione della prima frase possa suscitare due equivoci di non poco peso per la corretta impostazione del problema. Il primo è teorico. Normativo, direi. Non si tratta, infatti, a mio avviso, ma, in questo, in buona compagnia di grandi autori sparsi lungo diversi secoli ⁽¹⁾, di pensare a lavori che siano degni per i giovani (o gli adulti o i vecchi o i ricchi, i poveri, i consacrati i laici ecc. ecc.). Si tratta invece del contrario: ribadire che sono i giovani, gli adulti e i vecchi, tutte le persone umane, nel loro statuto ontologico, che rendono e devono rendere degno qualsiasi lavoro, facendolo bene, al meglio, trasformandolo, innalzandolo con la propria creatività, aprendolo a dimensioni che non contiene, innovandolo con competenza, immettendogli forme, materie, modi e fini che lo possono, ma soprattutto lo devono cambiare, anche cambiando se stessi. Sul piano ontologico, non è mai stato e non sarà mai il lavoro, anche il cosiddetto più aristotelicamente contemplativo, a nobilitare l'uomo, dunque. Se è capitato storicamente, e purtroppo non solo è capitato, ma continua a capitare, non è il caso di esserne orgogliosi e, magari di rivendicarne la logica. Al contrario, come diceva con passione Péguy ⁽²⁾, ma prima di lui anche san Benedetto, è, nel senso che è stato e sarà sempre, l'uomo a nobilitare qualsiasi lavoro si trovi a svolgere. Se è un uomo, naturalmente. Non un figurino senza spessore o un plesso neuronale senza

identità diversa da quella che gli è comodamente inflitta dai paradigmi ora dei mass media ora dell'ideologia ora dei ruoli sociali prestabiliti.

Il secondo equivoco è di natura descrittiva, non normativa. Quale sarebbe, o potrebbe essere, oggi, in effetti, un lavoro degno per i giovani? Imprenditoriale (nel senso anche di *beruflich*)? Da dipendente statale o non statale? Lavoro direttivo? Subordinato? Autonomo? Operaio, da *operari*, ovvero da eseguire in maniera dipendente da qualcuno che lo ordina e lo guida? Oppure da un *operari* inteso già dal 1927 alla maniera di Thorstein Veblen ⁽³⁾, cioè da mero attendente della macchina? Lavoro con fatica fisica, muscolare? Senza fatica fisica, ma soprattutto nervosa? Con tutte queste fatiche, ma con l'aggiunta di quella intellettuale e spirituale anche nel senso elevato della Weil ⁽⁴⁾, ? Con tutte queste cose insieme? Ma è possibile che esista un lavoro che appartenga ad una sola di queste categorizzazioni qualificative? O, al contrario, è soltanto un'attitudine taylor-fordista interiorizzata fino alle più intime midolla dalla mentalità comune che può portare a ritenere possibile una segmentazione, a maggior ragione se rigida e formalizzata, analoga a quella menzionata? D'altra parte, basta leggere queste righe sempre della Weil per accorgersi, forse, non solo dell'irragionevolezza, ma anche della impraticabilità esistenziale di questa attitudine separatista e scotomizzante: «immediatamente dopo l'accettazione della morte, l'accettazione della legge che rende il lavoro indispensabile alla conservazione della vita è l'atto più perfetto di obbedienza che sia

dato all'uomo di compiere. Perciò le altre attività, comando di uomini, elaborazione di piani tecnici, arte, scienza, filosofia, e così via, sono tutte inferiori al lavoro fisico quanto a significato spirituale (5). È facile definire il posto che deve occupare il lavoro fisico in una vita sociale bene ordinata: deve esserne il centro spirituale».

Chiariti, in premessa, questi due possibili equivoci, seguo il Documento di lavoro che avete preparato per condividere con voi alcune valutazioni che la lettura mi ha suggerito. Tralascio, per ovvie ragioni di distribuzione dei compiti, la sezione dedicata alla «questione femminile», assegnata del resto, da programma, alla collega Barbara Pezzini.

Il generale e il personale

Trovo scritto nella sezione intitolata «Una premessa di senso» che «la nostra generazione non ha un futuro, ma può lavorare per offrirlo alle prossime». Confesso di trovarmi a disagio dinanzi a questa variante, da un lato, del sentimento che i sociologi soprattutto stranieri attribuiscono al carattere nazionale: il vittimismo; dall'altro lato, dell'antico pregiudizio gnostico che carica solo su se stessi, in questo caso solo sull'ultima generazione, la salvezza e la moralità altruistica e sugli adulti e sui nonni sia la perdizione professionale in cui i giovani si trovano sia l'irresponsabilità di averla determinata; dall'ultimo lato, infine, del classico problema filosofico medievale relativo all'esistenza ossimoricamente concreta degli universali.

Trovo traccia di questi tre atteggiamenti anche nel § su «La questione normativa», laddove si lamenta che i «vari percorsi professionali» per lo più precari a cui l'attuale mercato del lavoro costringerebbe i giovani «difficilmente possono portare all'integrazione delle diverse conoscenze acquisite» perché sarebbero tra loro incoerenti (non ci sarebbe l'idea di percorso) e qualitativamente appiattiti, fino al punto di prefigurare soltanto «uno sfruttamento sistematico» dei giovani «divenuti merce di consumo» per mantenere lo statu quo socio-generazionale. Sempre con un linguaggio che parla al generale e che personifica qualcosa che non potrà mai essere personificato: «la generazione», «i tempi», «il lavoro». Sempre pronunciati, è ovvio, con l'articolo determinativo, in universale, e non con il più prudenziale «i seguenti tizio o caio di questa generazione», «il tempo di questi tizi e caii», «il lavoro svolto da tizio, caio e sempronio, in un determinato tempo».

So benissimo le gravi responsabilità della mia generazione. Ci siamo seduti, in genere, sui sacrifici e sul-

le conquiste fatte dai nostri padri forgiati dalla guerra e dalla povertà: il rilancio del dopoguerra, i decenni del miracolo economico. Nonostante la caduta del muro di Berlino nel 1989, tuttavia, non siamo stati capaci di adottare riforme ordinamentali degne di questo nome. A partire da quella del lavoro, ancora ferma al modo di pensare dei primi anni settanta, e da quella del sistema formativo tutto sommato ancora per nulla diverso, sul piano strutturale, da quello ereditato dal periodo fascista. Ancora di più: abbiamo determinato il più grave squilibrio demografico che la storia ricordi. In trent'anni, per esempio, il numero dei giovani sotto i 30 anni si è dimezzato, mentre quello degli ultrasessantacinquenni si è raddoppiato. Il tutto senza toccare, se non alla sua periferia, il nucleo dell'impostazione del welfare messa a punto nel secolo scorso. Una contraddizione in termini. Responsabilità gravissime, dunque, le cui conseguenze pesano e peseranno non poco sulle nuove generazioni. Ma che non sono accadute a caso. Senza ragione. E soprattutto che non possono essere distribuite nell'indistinto del generale: ci sono state, infatti, precise forze sociali e politiche, circostanziati paradigmi culturali di riferimento, uomini e istituzioni, tutti con nome e cognome, molto concreti, che hanno avuto maggiori responsabilità di altri nel determinare l'attuale stato delle cose e nel lasciare il nostro Paese ostaggio dell'inerzia dei fatti, del pensiero e dei privilegi del passato. La beffa sarebbe che gli appartenenti alla nuova generazione non lo riconoscessero e si lasciassero sedurre dal sedativo dell'invettiva indistinta, dalla hegeliana «notte in cui tutte le vacche sono nere», senza essere in grado di individuare in maniera critica, con nome e cognome, con determinatezza, quelle forze sociali, quei paradigmi culturali di riferimento, quegli uomini e quelle istituzioni che, lasciate come sono state lasciate dalla mia generazione, hanno creato i problemi che poi essi lamentano e di cui sentono sulle spalle il peso. Senza accorgersi, in questo modo, che sparare nel mucchio, fare chiamate di correttezza generazionali, parlare per nomi astratti e in generale non contribuisce non tanto a condannare i colpevoli, cosa del resto inutile, visto che la storia non è un tribunale, quanto, al contrario, ad individuarli, a riconoscerli, a capirli ed anche, se si è grandi e maturi a sufficienza, a perdonarli, senza per questo, però, riproporne i peccati, immaginando che siano virtù. La sociologia può generalizzare. Fa parte del suo statuto epistemologico ed anche metodologico. Ma la sociologia è utile, nell'analisi di questi temi, se diventa un mezzo per portare alla luce quella cultura critica, quella storia e quell'etica che aiutano a distinguere le azioni e i pensieri di nonni, padri e figli dalle

azioni e dai pensieri di altri nonni, padri e figli, a non fare di ogni erba un fascio, a non fare chiamate di correttezza generazionali, ma sempre personali, di persone concrete, nel loro modo di vivere, stare insieme nei gruppi sociali, pensare, giudicare i problemi, apprezzare le situazioni ecc.

Da questo punto di vista, perciò, il vittimismo generazionale può essere un sentimento rivendicato da alcuni giovani, ma per altri è piuttosto filisteismo, astuto, ancorché ormai abusato, stratagemma non solo per difendere privilegi acquisiti fra l'altro dai padri e dai nonni, ma per acquistarne di altri rispetto a coetanei meno fortunati e a chi diventerà giovane tra un ventennio.

Analogamente, l'idea che la vostra generazione resa precaria dalla nostra non abbia «un futuro», ma possa in compenso «lavorare per offrirlo alle prossime» generazioni, mentre giustifica la mia generazione e quella precedente, ancora attivissima come si può ben vedere dalla gerontocrazia esistente nei nostri blocchi di potere culturale, economico e finanziario, dall'assumersi le proprie responsabilità e del confessare i propri sbagli per contribuire a porvi rimedio, finisce anche per assolvere chi, fra i giovani, magari anche inconsapevolmente, perché subornato da dispositivi di contesto, sta lavorando mascherato sotto proclami pieni di demagogia e retorica altruista solo per se stesso, disinteressandosi del futuro degli altri coetanei e ancor di più di quello degli appartenenti alle future generazioni.

Ecco perché, almeno in questa sede pastorale, mi pare meglio passare, quando si discute, dal nomotetico all'idiografico e non temere di discriminare, a partire da storie biografiche, individuali o sociali, intrecciate con le nostre e con quelle delle «formazioni sociali» (art. 2 della Costituzione) nelle quali siamo cresciuti, le idee, le posizioni, i comportamenti, le scelte e i criteri di giudizio che hanno determinato le condizioni negative che anche il vostro Documento di lavoro lamenta e quelle che, invece, hanno tentato di orientare le dinamiche sociali, economiche e morali in direzioni se non altro diverse e con propositi affatto diversi (che, poi, il diverso si fosse rivelato anche positivo la storia non può che tacerlo, perché, come è noto, non permette mai di avere la prova del contrario).

In questa direzione, senza altra pretesa che offrire qualche spunto per la riflessione critica, mi permetto allora di mettere a fuoco alcune prospettive che, se fossero state assunte, avrebbero di sicuro contribuito a creare nei singoli e nella società condizioni che non sono quelle attuali.

Centralità della formazione delle persone e delle loro competenze

Nel 2002, il sociologo Sennet osservava che, in America, «un giovane entrato nella forza lavoro nel 2000 cambierà posto da dodici a quindici volte nell'arco della sua vita lavorativa»⁽⁶⁾. Il vostro Documento di lavoro conferma questa diagnosi anche per noi.

Cambiare «posto», tuttavia, è dire troppo poco rispetto all'accadere. In realtà, infatti, cambierà da dodici a quindici volte non solo il «posto» di lavoro nell'arco di una vita, ma anche e soprattutto il «lavoro» stesso. Cambiano, cambieranno, cioè, e in modo spesso inedito rispetto al passato, le conoscenze, le abilità e le competenze che si richiedono a mano a mano necessarie per svolgerlo bene, come si deve, con la soddisfazione di chi lo esegue e di chi se coglie i frutti. Sia esso un «altro» lavoro rispetto al precedente, sia esso lo «stesso» lavoro di sempre (in questo secondo caso, si sarebbe in presenza di una rivoluzione dei concetti, dei metodi e dei processi/prodotti correlati allo stesso lavoro che, dopo lo scoppio delle Ntc e dell'automazione industriale, avrebbe un ritmo medio di circa cinque anni).

Il versante negativo di questo fenomeno si chiama «precarietà». Il versante positivo si chiama «flessibilità». Quest'ultima non esiste senza una forte presenza della soggettività. La formazione personale lungo l'intero arco della vita diventa strategica. È la persona che deve tesaurizzare tutte le sue esperienze, modellarle, ordinarle, combinarle, rivederle criticamente. È la persona che è chiamata ad essere proattiva, non lamentosa e passiva. A governare i flutti delle tempeste che la colpiscono, sempre, da giovane o da vecchio che sia. Centralità della persona. Formazione integrale della persona. La condizione contraria della precarietà. Qui la soggettività è debole. La persona non «occupa» il mondo, ma è «occupata». Non tesaurizza, non modella, non ordina, non combina, non ristruttura criticamente, ma è tesaurizzata, modellata, ordinata, combinata, ristrutturata. In balia dei flutti. La «precarietà» implica dissipazione dell'io, depressione, nichilismo, rassegnazione, alla fine anche mancanza di senso di responsabilità verso se stessi e verso gli altri, in un'indulgenza relativistica che non ha più gerarchie di valore. La «flessibilità» il contrario: concentrazione dell'io, fiducia in sé e negli altri, imprenditorialità progettuale, tenacia, caparbia, competenza critico-riflessiva, in ultima analisi profondo senso di responsabilità verso se stessi, gli altri e il mondo e prese di posizione per ciò che vale, si reputa meglio, si sente dover essere e che ci si impegna a far appunto essere. Nel primo caso il futuro è

subito, nel secondo diventa una proiezione del proprio presente; un modo per affrontare il «tempo che viene» con coraggio, creatività e pre-visione, nonostante i caratteri di ineluttabilità e di inconoscibilità che pure lo contraddistinguono; lo spazio in cui si dimostra di essere capaci di trasformare anche le avversità in opportunità di realizzazione di sé e degli altri.

È sulla educazione matura e completa della persona, quindi, che vanno concentrate le energie delle strutture formative e dell'«educazionale» diffuso nel sociale. I titoli di studio, in questa prospettiva, sono inutili se sono soltanto etichette su una scatola che non contiene il reale «pieno sviluppo della persona» di ciascuno, di cui parla l'art. 3, comma 2 della nostra Costituzione. Le conoscenze e le abilità disciplinari che si insegnano nelle scuole contano, ma se e solo se e nella misura in cui sono il carburante adatto per alimentare le capacità potenziali di ogni persona e così trasformarle nelle competenze personali che ciascuno dimostra di possedere nell'eseguire bene compiti, elaborare al meglio progetti, risolvere in maniera compiuta problemi. Il cosiddetto «capitale umano» è davvero un «capitale» se di questo tipo, non se calcolato con i criteri delle statistiche nazionali e internazionali. Tanto meno se è il risultato di un'immobilità sociale perpetuata tramite il lignaggio.

Contro le gerarchizzazioni formative, per la pari dignità di studio e lavoro

Paradossale il nostro sistema formativo. Il 60% anche dell'ultima generazione giunge a 15 anni avendo maturato sentimenti di disagio quando non di incompatibilità con la scuola (bocciati, dispersi, disadattati ecc.). Ormai, nonostante ci si affanni a proclamare il contrario, l'assonanza tra la nostra scuola e la *scholè* del tempo classico, il luogo in cui ciascuno trovava il proprio maggior agio, il maggiore spazio di realizzazione della propria compiutezza, è solo un fiavole ricordo.

In compenso, l'unica cosa che tutti i ragazzi hanno già imparato a questa età, nessuno escluso, i cosiddetti «bravi» e gli «asini», cioè chi poi prosegue gli studi bene, e che li abbandona o li percorre sincopando e accumulando frustrazioni, è il seguente pregiudizio: chi studia non lavora e chi lavora è perché sarebbe un fallito dello studio.

Da noi, infatti, in poco più di 40 anni, è diventato, per esempio, un «luogo comune» tra docenti, famiglie e mass media ritenere, neanche troppo sotto traccia, il fatto che l'apprendistato sia percepito come un istituto destinato soltanto ai giovani che non riescono ad «andar bene a scuola», ai non meritevoli. Il lavoro e

l'apprendistato formativo come sconfitta, in altri termini. Uno stigma sociale e culturale che identifica i futuri perdenti o, comunque, lavoratori manuali subordinati senza autentica professionalità e, in fondo, anche senza dignità di cittadinanza. Il valore del lavoro e dell'apprendistato formativo risiede al massimo nella sua natura ospedaliera (ma da camera di rianimazione): è apprezzabile se serve per far poi proseguire gli studi, per fare il miracolo di far rientrare i «dispersi» (non un caso questo linguaggio bello!) negli ordinari percorsi di studi formali.

I giovani comparativamente vincenti, protagonisti della serie A, infatti, da noi, starebbero, nel grado scolastico secondario, al liceo (quasi il 50% di ogni generazione: un dato che, nella sua anormalità, non ha uguali al mondo), quelli della serie B si ritroverebbero negli istituti tecnici (quasi il 30%), quelli della serie C negli istituti professionali (poco più del 15%) e le poche cifre percentuali restanti in serie D, ovvero nei «percorsi di *istruzione e formazione professionale*» delle Regioni (percorsi, si noti bene, che, nonostante siano indicati con la dizione appena segnalata nel testo costituzionale del 2001, nessuno in realtà chiama mai così, perché si continuano a nominare, e per di più nelle poche regioni dove esistono e funzionano, con il solito malcelato, sussiegoso, snobistico e tradizionale disprezzo, «corsi di formazione professionale»).

Ecco è questa la mentalità da abbattere sul piano etico, su quello culturale-epistemologico e su quello politico. Abbattere il pregiudizio che studio e lavoro siano tra loro stadi successivi e addirittura alternativi, invece che strutturalmente contemporanei e integrativi. Abbattere il pregiudizio che vuole un periodo della vita inteso come «preparazione ad *un* lavoro», magari uno solo, che fra l'altro non si incontra mai mentre si studia, e un periodo di lavoro, meglio di lavori, nel quale non si studia più e non si ha più l'occasione non solo per crescere come persone, ma per riconversioni professionali, a maggior ragione se radicali. Abbattere la teoria e la pratica della gerarchizzazione formativa ancora pensata esistente tra i percorsi formativi liceali, tecnici, professionali e di lavoro-apprendistato. E soprattutto domandarsi perché tutte le ipotesi di riforma che sono andate in questa direzione negli ultimi decenni sono state soffocate da una stringente alleanza tra sindacati, burocrati ministeriali, élite mass mediali e politici demagoghi, tutti con nomi e cognomi, che hanno preferito vellicare i luoghi comuni costruiti in un secolo di gentilanesimo mal inteso invece che assumersi la responsabilità di additarli come i responsabili di quella insoddisfacente situazione che anche il vostro Documento oggi non fa

che malinconicamente deprecare ⁽⁷⁾.

Dallo Statuto dei lavoratori a quello dei lavori

Nel 1986, Gaetano Vardaro, giuslavorista di salda cultura anche classica, scomparso purtroppo prematuramente, notava come l'avvento delle nuove tecnologie stesse cambiando in maniera radicale le forme del lavoro ⁽⁸⁾. «Laddove il lavoro è stato automatizzato, l'attività lavorativa tende a risolversi in una funzione di sorveglianza di un processo più o meno robotizzato»; «laddove, invece, la macchina non ha integralmente sostituito il lavoro umano, e quest'ultimo partecipa ancora attivamente al processo produttivo, l'accelerazione dei ritmi produttivi, determinati dalle nuove tecnologie, comporta una riduzione, in termini quantitativi, del lavoro, ma un'intensificazione qualitativa dello stesso» ⁽⁹⁾.

Le nuove tecnologie, inoltre, secondo l'autore, stavano volatilizzando il fattore tempo come tradizionale elemento di riconoscimento della quantità e della qualità del lavoro. L'inutilità del famoso timbro del cartellino. Nei lavori subordinati, infatti, non solo a seconda della maggiore o minore presenza delle «macchine», ma anche «senza le macchine», le nuove tecnologie sostituiscono alla durata predeterminata delle prestazioni lavorative il criterio più sostanziale del raggiungimento anche frazionato di qualche risultato visibile e, soprattutto, valutato buono da esperti e committenti. Dal rispetto magari burocratico delle procedure, insomma, all'analisi della qualità finale dei risultati.

Le nuove tecnologie, infine, e siamo nel 1986, secondo Vardaro, stavano rendendo inservibile le antiche e collaudate forme del rapporto tra lavoro professionalizzato (autonomo-imprenditoriale) e lavoro tecnicamente dipendente (subordinato). In questa direzione, infatti, già allora sarebbe risultato difficile, se non impossibile, a chiunque fosse dotato di ragione distinguere con precisione l'imprenditore dal dipendente, il lavoratore autonomo professionalizzato e il lavoratore dipendente professionalizzato, l'operaio esecutivo e il tecnico responsabile. L'imprenditore, per esempio, stava già perdendo il carattere titanico che aveva sempre rivestito nel corso della rivoluzione industriale. Non era più nelle condizioni di dominare in modo completo ed esclusivo il fattore tecnico organizzato in vista della produzione («capacità di porre al proprio servizio il grande armamentario della nuova tecnica, che, peraltro, non aspetta che di essere utilizzato» ⁽¹⁰⁾), nel quale l'«operai dipendente» si vede degradare a semplice «strumento della produzione» completamente dominato dalla tecnica).

L'imprenditore, già allora, ad avviso di questo acuto analista, non poteva più essere il dominatore della tecnica e dell'organizzazione finale del processo produttivo, non poteva più rivendicare una sovranità sulle decisioni riguardanti l'inizio e la fine del processo produttivo. Al contrario, doveva sempre più assoggettarsi a nuove forme di dipendenza nei confronti dei suoi stessi lavoratori subordinati e finiva, in questo modo, per subire, non più per assumere, le decisioni sulle cause, i modi e i fini della organizzazione produttiva ⁽¹¹⁾.

Da qui, concludeva Vardaro, la necessità di «valorizzare il profilo soggettivo» di ogni attore di e in qualsiasi processo di lavoro, qualunque forma quest'ultimo assumesse. Inoltre, la necessità di attribuire una «maggiore rilevanza» alle «volontà individuali dei soggetti del rapporto di lavoro» ⁽¹²⁾. In questa prospettiva, a suo avviso, il contratto nazionale di lavoro e qualsiasi legge nazionale sulle procedure riguardanti il rapporto di lavoro sarebbero apparse al «lavoratore subordinato solo uno strumento limitativo-autoritativo, di soppressione di ogni residuo margine di libertà individuale» ⁽¹³⁾. E all'imprenditore una cappa non meno soffocante per la propria azione concertata con i suoi dipendenti, in realtà professionisti indipendenti. Per questo serviva abbandonare al più presto la logica dei contratti collettivi di lavoro sempre più voluminosi, sempre più inanemente rivolti a mettere la camicia di forza ad una realtà effettuale nei rapporti e nei processi di lavoro che non la sopportava. La formulazione per contratto formale centralizzato di profili, inquadramenti e avanzamenti di carriera risultava, infatti, superata nel momento stesso in cui si era appena compiuta. Bisognava, perciò, rivalutare quanto prima la funzione normativa dell'autonomia personale delle parti sociali periferiche, ormai costrette dalla tecnica ad aver bisogno l'una dell'altra e ad incontrarsi cooperativamente per innovare, contrattando, non solo i processi produttivi, ma anche il senso esistenziale del proprio operare.

Consapevoli della famosa diagnosi di Benjamin – «affinché il collettivo porti tratti umani il singolo deve portare tratti disumani. L'umanità deve essere sacrificata sul piano dell'esistenza singola per venire alla luce su quello dell'esistenza collettiva»⁽¹⁴⁾ – occorre, di conseguenza, abbandonare la pretesa di proteggere dal centro e con norme contrattuali e legislative rigide soprattutto o soltanto il lavoro subordinato e passare quanto prima possibile a proteggere per legge, nei suoi diritti fondamentali, qualsiasi tipo di lavoro, dipendente o autonomo, parziale o a tempo pieno, affidando poi la contrattazione delle sue forme personali, sociali e territoriali, oltre che al peso delle

reciproche competenze tecniche, alla sussidiarietà: cioè alla periferia, ai concreti soggetti riuniti nelle «formazioni sociali» (impresa, sindacato aziendale, enti locali) all'interno delle quali ciascuno cresce come cittadino e lavoratore. Formula che 12 anni fa Marco Biagi tradusse in un programma che ancora oggi si è ben lontani dal voler realizzare: abbandonare la logica dello Statuto dei lavoratori per passare a quella dello Statuto dei lavori.

Sono passati quasi trent'anni dalle diagnosi di Verdaro. Le tecnologie, a partire da quelle della comunicazione, hanno cambiato ancora di più il mondo e, nel mondo, il modo di lavorare e di incontrarsi delle persone. La *Social economy* è stata resa dalla globalizzazione e Ntc una necessità di sopravvivenza più che un'opzione. Attraverso il confronto tra persone con gli stessi interessi (anche se geograficamente distanti) si rafforzano senza più segreti di corporazione specializzazioni professionali inedite. Si incontrano colleghi e clienti con modalità completamente imprevedibili fino alla nascita dei social network. Lavoro e tecnologia (dell'analisi delle domande, della produzione, della comunicazione, della vendita) sono diventati un connubio incalzante. Il cammino di nuovi modelli organizzativi e, conseguentemente, di nuovi modi di lavorare, produrre e vendere (dallo *Scharing*, al *Batering*, dal *Crowdfunding* al *Making*) è diventato velocissimo e proteiforme. Il sistema organizzativo a cascata improntato alla razionalità tayloristica del «pochi che pensano» e dei «tanti che copiano o eseguono» non è più spendibile. Le organizzazioni ancora basate sul concetto di weberiano di burocrazia, fondato sulla standardizzazione, sulla specializzazione, sulla gerarchia, sul conformismo e sul controllo, non mordono più l'asfalto. Girano su se stesse. La continua ricerca di *best practice* si rivela inutile, data la rapidità dei cambiamenti. L'*one best way* non esiste, è una pia illusione.

Deve per forza, perciò, subentrare un sistema incentrato sulla valorizzazione, in una rete collaborativa, del contributo competenziale che ciascuno può assicurare e sul massimo protagonismo personale possibile, senza più distinzioni di lignaggio, di censo, di titolo di studio, di sesso, di religione, di razza, di posizione geografica⁽¹⁵⁾. Per tutti e per ogni ruolo, non per qualcuno soltanto, l'unica regola diventa rispondere alla domanda: «come si potrebbe fare meglio e con più soddisfazione esistenziale di tutti?».

Dinanzi a questo movimento che trova nelle persone preparate e competenti in ogni parte del mondo i propri terminali e i condensatori delle prospettive future l'obsolescenza del nostro quadro giuridico-formale sul lavoro, da anni settanta, riesce addirittura imba-

zzante. Le deprecazioni sullo stato del mondo hanno la stessa funzione dei *paternoster* in politica secondo Machiavelli: sono inutili. Bisogna invece passare alle azioni e responsabilizzare i soggetti per governare queste dinamiche e renderle sempre più personali.

Allora è più che bene interrogarsi sul perché da noi questa trasformazione di paradigma sia stata osteggiata. Ed è bene conoscere con precisione da chi è stata osteggiata, e perché, e quando. Forse, trovando anche qualche sorpresa sui mandanti, potremmo sperare di non dover aspettare altri decenni per prendere il toro per le corna e deciderci, come paese, a vivere senza lasciarci vivere.

Giuseppe Bertagna

Direttore del Dipartimento di scienze umane e sociali
Università di Bergamo

Note

⁽¹⁾ G. BERTAGNA, *Lavoro e formazione dei giovani*, La Scuola, Brescia 2011.

⁽²⁾ CH. PÉGUY, *Il denaro* (1913), tr. it., Ed. Lavoro, Roma 1990, pp. 56-57.

⁽³⁾ T. VEBLEN, *Saggi sul nostro ordine in evoluzione* (1927), tr. it., Bocca, Milano 1934.

⁽⁴⁾ S. WEIL, *L'ombra e la grazia* (1948), tr. it., Rusconi, Milano 1985, pp. 124-130.

⁽⁵⁾ S. WEIL, *La prima radice* (1949), trad. it. di F. Fortini, Ed. Se, Milano 1990, p. 268.

⁽⁶⁾ R. SENNETT, *Insieme. Rituali, piaceri, politiche della collaborazione* (2002), tr. it., Feltrinelli, Milano 2012, p. 18.

⁽⁷⁾ G. BERTAGNA (2006), *Pensiero manuale. La scommessa di un sistema educativo di istruzione e di formazione di pari dignità*, Rubbettino ed., Soveria Mannelli 2006; Id., *Autonomia. Storia, bilancio e rilancio di un'idea*, La Scuola, Brescia 2008 Id., *Dietro una riforma. Quadri e problemi pedagogici dalla riforma Moratti al cacciavite di Fioroni*, Rubbettino ed., Soveria Mannelli 2009; Id. (ed.), *Fare laboratorio. Scenari culturali ed esperienze di ricerca nelle scuole secondarie del secondo ciclo*, La Scuola, Brescia 2012.

⁽⁸⁾ G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Politica del diritto*, n. 1, marzo 1986, a. XVII, pp. 75-140.

⁽⁹⁾ Ibi, p. 113.

⁽¹⁰⁾ C. SCHMITT, *Le categorie del politico* (1927), tr.it., a cura di G.F. MIGLIO e P.A. SCHIERA, Il Mulino, Bologna 1972, p. 180.

⁽¹¹⁾ D. GOLDONI, *Il mito della trasparenza. Saggi su Marx*, Unicopli, Milano 1982.

⁽¹²⁾ G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia ...*, cit., p. 124.

⁽¹³⁾ Ivi, p. 125.

⁽¹⁴⁾ W. BENJAMIN, *Schriften*, II, 3, Frankfurt a. M. 1977, p. 1102.

⁽¹⁵⁾ M. MINGHETTI, *L'intelligenza collaborativa. Verso la social organization*, Egea, Milano 2013.