

IPERTROFIE DEL LAVORO. QUALCHE APPUNTO SU LAVORO E RICONOSCIMENTO

di Tiziana Faitini

Abstract

This article contributes to mapping the contemporary Italian semantic field of “work” (*lavoro*), and focuses on some aspects of indetermination and hypertrophy that characterize this concept. In particular, I discuss the overly high expectations about work (meant as a socially organized activity) that can be detected in current use of the concept in two different contexts. First, on the basis of a number of qualitative interviews, the article takes into account the claims for moral recognition put forward by professionals or workers which are – both habitually and inappropriately – referred to the market. In this regard, I will highlight the relevance of the Marxian category of capital as an inhuman abstract subject. Secondly, the paper provides some remarks on the debate on “*lavoro dignitoso*”, the Italian expression which translates, and extends, the English phrase “decent work”.

Keywords: Philosophy of Work, Recognition, Decent Work, Real Abstraction

1. *Lavoro e riconoscimento*

Quello tra lavoro e riconoscimento è un nesso che, in termini filosofici, poco stupisce da quando Hegel lo ha messo a tema in alcune pagine destinate a divenire tra le più note della tradizione occidentale. Eppure, non è forse superfluo tornare ad interrogarlo nella concretezza di una fenomenologia rinnovata. Nel muovere qualche passo in questa direzione proverò a tenere conto – in una prospettiva un poco eterodossa – di una ricerca empirica qualitativa, condotta secondo il metodo narrativo, che ho accompagnato alla ricerca teorica in tema di lavoro, e che ha comportato la realizzazione di circa 70 interviste su temi relativi all’etica professionale e, più am-

piamente, al significato dell'esperienza di lavoro di ciascuno¹. 40 interviste hanno riguardato professionisti del mondo sanitario, mentre le rimanenti hanno coinvolto figure professionali di vari settori (dall'ingegneria alla pubblica amministrazione, dalla geologia al giornalismo, dall'artigianato all'avvocatura, dalla revisione contabile al notariato) o rappresentanti di soggetti economico-sociali (tra cui Confindustria e mondo della cooperazione). Il metodo narrativo, si sa, non ha alcuna pretesa di oggettiva assoluta né un campione tanto ridotto può aspirare a restituire alcunché di statisticamente significativo. Ne affiorano però spunti preziosi per una prima mappatura della semantizzazione del lavoro o professione contemporanea, che possono quindi contribuire a nutrire, come necessaria «prova del reale»², una riflessione più propriamente filosofico-politica.

Del proprio lavoro si ama parlare, e ci sarebbe da stupirsi del contrario vista l'entità di tempo, energie, investimenti che la sua presenza – o la sua carenza – assorbe dall'esistenza di chi vi è impegnato. Nel caleidoscopico narrare di persone che raccontano di un lavoro insoddisfacente, di stress continuo e responsabilità soverchianti, di soddisfazioni grandi nella materia di pertinenza ma lungi dall'essere adeguatamente rispecchiate nei ruoli assegnati, di un mercato che non valorizza, di titoli di studio privi di peso, di un ente pubblico indifferente al merito, nell'incontrare medici irrimedi-

¹ Una presentazione di questa ricerca, completa della trascrizione di alcuni stralci di intervista, su <http://profethics.lett.unitn.it>, e, quanto alle professioni sanitarie, in T. FAITINI, L. GALVAGNI, *I clinici si raccontano. Un'indagine qualitativa svolta presso l'Azienda provinciale per i Servizi Sanitari di Trento*, in *Etica e professioni sanitarie in Europa. Un dialogo tra medicina e filosofia*, a cura di T. Faitini, L. Galvagni e M. Nicoletti, Università degli Studi di Trento, Trento 2014, disponibile su <http://eprints.biblio.unitn.it/4371>. Quanto al metodo narrativo, alcune indicazioni in H.A. TAYLOR, S. CHANDROS HULL, N.E. KASS, *Qualitative Methods*, in *Methods in Medical Ethics*, ed. by J. Sugarman, D.P. Sulmasy, Georgetown University Press, Washington D.C. 2010, pp. 193-214.

² Per alcune considerazioni di metodo in questo senso si vedano in particolare le lezioni foucaultiane del 16 e del 23 febbraio 1983 in M. FOUCAULT, *Le gouvernement de soi et des autres. Cours au Collège de France (1982-1983)*, éd. par F. Ewald, A. Fontana et F. Gros, Gallimard - Seuil, Paris 2008 (tr. it. *Il governo di sé e degli altri*, a cura di F. Ewald, A. Fontana, F. Gros e M. Galzigna, Feltrinelli, Milano 2009).

bilmente nostalgici rispetto ad un passato che non esiste più ed altri esasperatamente tecnicisti, donne chirurgo sistematicamente escluse dalle sale operatorie e dottoresse di qualsiasi reparto altrettanto sistematicamente dimenticate dai premi produttività, insegnanti appassionati e colleghi demotivati, rampanti amministratori delegati, giovani professionisti illusi o disillusi, persone di grandissima capacità riflessiva e operatori puramente eterodiretti dal sistema, colpisce il ritornare del tema del riconoscimento, che ciascuno cerca per sé come professionista o lavoratore: riconoscimento del merito, riconoscimento economico, riconoscimento degli studi, riconoscimento sul mercato. Ed è, anzitutto, un *mancato* riconoscimento a trovare voce. L'accentuazione del ruolo del mercato nel determinare il riconoscimento è evidente soprattutto in chi si confronta più direttamente con quest'ultimo: liberi professionisti o dipendenti aziendali meno legati alle professioni storiche quali la medicina o l'avvocatura e maggiormente implicati nella dimensione tecnico-progettuale – ingegneri, architetti, geologi –, per quanto anche una parrucchiera possa tenere un discorso di questo tipo. In generale, la richiesta di riconoscimento rivolta all'organizzazione o azienda per la quale si lavora è assai marcata pure tra i professionisti della salute, così come tra i funzionari dell'ente pubblico. Ed è del resto una richiesta che, fenomenologicamente, non si fa alcuna fatica a riscontrare nella quotidianità di dialoghi intrecciati nelle pause caffè, lungo i corridoi, nelle vite raccontate al telefono da viaggiatrici solitarie.

Di che riconoscimento stiamo parlando? È evidente come in gioco non sia – o non sia solo – un riconoscimento sul piano economico-salariale; e l'intero discorso non risulta comprensibile se ci si limita a concepire il lavoro come mezzo per garantirsi il sostentamento secondo una logica puramente strumentale. Ad essere cercata è una conferma del proprio valore professionale, personale, cognitivo, relazionale, una valutazione delle proprie competenze, del proprio impegno, delle proprie attitudini in grado di accrescere la stima di sé: un riconoscimento che potremmo dire morale. Eppure, questo il punto tanto ovvio quanto rilevante, esso viene spesso e immediatamente semantizzato con riferimento al mercato: questo mercato da cui si sente che il proprio profilo professionale dipende, che forma i *desiderata*, che esprime prefe-

renze³. Parlare di riconoscimento da parte del mercato significa adottare il ragionamento economico quantitativo astratto della legge della domanda che determina l'offerta, lo stesso che consente diffusamente di parlare di *capitale* o *risorsa umana*. Nell'esperienza vissuta però – e questo è il secondo punto rilevante – la percezione è spesso che, laddove quel ragionamento manca, manchi anche ogni valorizzazione dell'attività lavorativa del singolo. Questa fatica esistenziale viene raccontata soprattutto da chi lavora nel settore pubblico, fuori dal confronto immediato col mercato. E ci si spinge allora a sostenere – secondo il ragionamento tipico dei responsabili delle risorse umane – che l'azienda privata è più rispettosa del singolo perché ne sa meglio riconoscere il valore – pretenderlo, enfatizzarlo e monetizzarlo⁴.

³ Così mi diceva un ingegnere: «Perché lo faccio, perché mi aggiorno e studio la sera fino a tardi anche se in fondo faccio un lavoro da dipendente? Per aiutare l'azienda a crescere e a stare sul mercato. *Il riconoscimento del lavoro che fai te lo dà il mercato*: proporre un prodotto competitivo, di qualità, aggiornato, conquistare una professionalità che ti consente di rispondere alle sfide che il mercato ti pone». E così un architetto: «*La mia speranza è che nasca una consapevolezza, che il mercato diventi più selettivo* e che eserciti maggiori pretese sia dal punto di vista della qualità del progetto, sia dal punto di vista di affidabilità etica del progettista a cui si dà l'incarico. Un progettista onesto e competente è un bel risparmio e un ottimo investimento. L'ordine professionale dovrebbe promuovere la consapevolezza delle funzioni e delle competenze che l'architetto è in grado di fornire sul mercato, aiutare il cliente a farsi un'idea su cosa ci si debba aspettare da un professionista, su come si sceglie un professionista. [...] *Bisognerebbe fare molto nella sensibilizzazione del mercato*, nel formare il committente più che formare i giovani professionisti».

⁴ Così mi rispondeva con convinzione un responsabile del personale: «Il privato è un po' troppo preoccupato di non avere costi aggiuntivi e questo porta, in certe situazioni, a un maggior rispetto per le persone perché il fatto di prenderti e metterti in ufficio a non fare niente – nel pubblico questo l'ho visto – è forse la forma peggiore di mancanza di rispetto. Questa cosa mi ha un po' colpito. Alla fine, *quando tu in fabbrica rompi le scatole alle persone, le richiami dicendo che quel che fanno non va bene, stai dando loro il messaggio che hai bisogno di loro* [...] per cui alla fine c'è un messaggio positivo. [...] La mia esperienza nel pubblico non la valuto positivamente. Il fatto che nelle aziende private ci sia una logica di profitto ti garantisce che, nel momento in cui tu fai il tuo lavoro bene, hai un valore e quindi l'azienda è interessata a tenerti e soprattutto c'è una logica è chiara a tutti: finché tu fai bene il lavoro, mi risolvi i problemi, mi fai guadagnare, ho bisogno di te. *Nell'ente pubblico tu puoi anche fare bene il tuo lavoro, ma*

2. *Riconoscimento del mercato?*

Ora, se proviamo a ragionare più da vicino su questi due punti, è anzitutto evidente che il riferimento del tutto spontaneo e comune al riconoscimento del mercato, che sottende l'applicazione di una razionalità economica quantitativa, pone sotto il profilo teorico ben più di un problema. Come insegna appunto lo Hegel della *Fenomenologia* e, prima ancora, delle opere jenesi, la logica del riconoscimento si applica a quella soggettività personale che si costituisce attraverso il rapporto dialettico con l'alterità, al termine del quale essa torna sempre, arricchita, su sé stessa; e una compiuta costituzione di soggettività avviene solo a fronte di un riconoscimento che si dà in forma *biunivoca*. Come ha mostrato Honneth, la lotta per il riconoscimento di cui parla Hegel è un conflitto morale più che un conflitto strategico volto all'affermazione utilitaristica del proprio interesse: ad essere in gioco è l'affermazione della propria identità e della propria dignità, o per meglio dire, il reciproco riconoscimento della propria identità e dignità, in una logica di relazione, e non tanto l'autoaffermazione

siccome l'azienda non funziona con il profitto è del tutto aleatorio che tu abbia un valore e che tu sia importante per me. [...] Se io sono un venditore che vende bene e sono l'unico comunista in un'azienda di neofascisti, probabilmente hanno più difficoltà a mandarmi via. Se invece sono in una scuola in cui sono il professore più bravo però alla fine non puoi monetizzarmi, è molto più aleatorio. [...] Insomma, da un certo punto di vista nel pubblico il lavoratore conta meno, perché le logiche di valutazione non sono chiare, le regole del gioco non sono chiare».

E così invece una funzionaria provinciale: «Non c'è assolutamente riconoscimento del merito. Per esempio, viene nominato un funzionario al posto del direttore vacante, dopodiché fanno il concorso dopo un anno e nel 99% dei casi il funzionario sostituito diventa direttore. Qui si capisce che o sei sulla strada giusta fin dall'inizio e hai le conoscenze giuste, oppure penso che il merito non venga riconosciuto. Se tu arrivi con un curriculum rinforzato, come nel mio caso, in cui ho molti più titoli rispetto al posto che ricopro, invece di quello che potrebbe capitare in un'impresa privata dove l'imprenditore dice: "Che bello, un dipendente che vale molto", qui c'è la paura da parte del dirigente di avere qualcuno sotto che è meglio di lui. Il risultato è che ti mettono nell'angolo».

soverchiante⁵. Mi pare chiaro che è a questo concetto di riconoscimento – o, quanto meno, a qualcosa di piuttosto simile – che le persone intervistate facciano riferimento. Ed è altrettanto chiaro come, in questo senso, propriamente, il mercato non possa riconoscere alcunché.

Più esattamente, questo comune uso o abuso del concetto testimonia a mio avviso della concretezza delle categorie marxiane, che – muovendo da altre pagine hegeliane, quelle della *Scienza della Logica* – fanno del capitale, ricchezza astratta di natura puramente quantitativa, un soggetto sociale astratto. Esso è rivolto, in modo necessario e indipendente dalla volontà dei singoli capitalisti, alla propria crescita, ed opera con ciò uno «svuotamento del concreto»⁶, che manipola il mondo della vita – qualitativo – alla luce di una logica economica – quantitativa. L'intero processo è, però, dissimulato in modo feticistico nella misura in cui, se è l'intera esperienza vissuta a subire un processo di astrazione, tale astrazione non è vista come prodotto dello spirito dei produttori, bensì come entità oggettiva ed estranea di natura immediatamente sociale, incorporata nella merce stessa: ovvero, tale dissimulazione non è una distorsione soggettiva, ma costituisce «il modo in cui la realtà (una certa forma o struttura sociale) non può non apparire»⁷.

Per questo, quindi, come scrive il Marx maturo, il capitale è un'astrazione *reale*. Attribuire a questo soggetto astratto non antropomorfo il meccanismo dialettico del riconoscimento dell'alterità non è, in fondo, che il compimento di questo processo. Se la dialettica del riconoscimento vede tornare la soggettività personale sempre su di sé, di volta in volta arricchita nel confronto, tale dialettica si traduce invece, nel caso di una soggettività

⁵ Cfr. A. HONNETH, *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*, Suhrkamp, Frankfurt am Main 1992 (tr. it. *Lotta per il riconoscimento. Proposte per un'etica del conflitto*, Il Saggiatore, Milano 2002, pp. 50-52); cfr. anche L. CORTELLA, *Riconoscimento normativo. Da Honneth a Hegel e oltre*, in «Quaderni di teoria sociale», 8 (2008), pp. 15-32.

⁶ Su questo e per gli opportuni riferimenti marxiani cfr. R. FINELLI, "Globalizzazione": una questione astratta, ma non troppo, in «Annuario del Centro Studi Franco Fortini di Siena», 3 (2001).

⁷ E. BALIBAR, *La philosophie de Marx*, La Découverte, Paris 1993 (tr. it. *La filosofia di Marx*, a cura di A. Catone, Manifesto Libri, Roma 1994, p. 66).

impersonale che risponde ad una logica quantitativa, in nient'altro che nell'aumento e nella diminuzione, nel perpetuo divenire altro da sé, in quell'essere fuori di sé che, annota Hegel, «si contrappone secondo il più e il meno» ed è proprio della cattiva infinità: un «continuo sorpassare il limite, che è l'impotenza di toglierlo e la perenne ricaduta in esso»⁸. Questa soggettività impersonale, non identitaria e mossa da una logica quantitativa costitutivamente «indifferente di fronte alla determinatezza»⁹ non può ammettere alterità (ossia, differenza qualitativa), ma solo standardizzazione misurabile e calcolabile (ossia, differenza quantitativa). Appunto, ci si aspetta da quel soggetto sociale astratto che è il capitale – e dal mercato che la sua circolazione determina – un riconoscimento che esso, costitutivamente, non può dare.

Se, ora, si vuole una conferma della *realtà* di questa astrazione con cui la percezione di sé e della storia si trovano a fare i conti, è il secondo punto a offrircelo: poiché sembra che l'unico riconoscimento concretamente possibile sia quello economico e fuori dal mercato non si dia riconoscimento alcuno. La dinamica descritta porta insomma di fronte a un'aporia: un lavoratore o un professionista si aspettano riconoscimento *morale*, ma chiedono e, nella migliore delle ipotesi, ottengono riconoscimento *economico* – e se questo è vero, ne risulta che la loro aspettativa è destinata allo scacco. Non è rapportandosi al mercato e alla sua logica astratta che può darsi per loro un processo di costituzione di soggettività concreta. Tale costituzione si trova infatti non solo ostacolata, ma, più ancora, sospesa ed impedita, poiché è trasferita sul puro piano quantitativo di una soggettivazione fittizia priva di quel ritorno a sé che è necessario per sintetizzare il proprio esperire. Ne risulta, al più, una soggettività astratta: un *fantasma di soggettività*¹⁰.

⁸ G.W.F. HEGEL, *Wissenschaft der Logik*, hrsg. von E. Moldenhauer und K.M. Michel, in ID., *Werke in 20 Bänden*, Suhrkamp, Frankfurt am Main 2003, vol. V–VI (tr. it. *Scienza della logica*, a cura di C. Cesa e A. Moni, 2 voll., Laterza, Roma-Bari 2011, vol. I (libro I, sez. II, cap. II), p. 249).

⁹ Ivi (libro I, sez. II), p. 196.

¹⁰ Prendo a prestito l'espressione da R. FINELLI, *Corpo e mente nel postfordismo. La trappola del «General Intellect»*, «Quaderni materialisti», 10 (2011), pp. 109–118, a p. 116-17.

Ciò risulta tanto più impattante quanto più si considera come il neoliberalismo abbia rafforzato la narrazione dominante del lavoro come esperienza totalizzante, senza alcun riguardo per ciò che esso concretamente è – professione ad alto contenuto intellettuale, occupazione impiegatizia, mansione concreta. L'insistenza sull'adesione ad una *mission* condivisa, sulla partecipazione, sull'idea di qualità totale che pervade la retorica manageriale potenzia l'identificazione di sé col proprio sé-al-lavoro e amplifica gli effetti di questa soggettivazione sospesa. L'imperativo della ragione neoliberale è che tutti debbano essere creativi ed imprenditori di sé, per cui la differenza tra produrre e prodursi si assottiglia¹¹.

Tuttavia, è un sé ben preciso quello atteso ai fini della produzione di beni e servizi: non certo un corpo emozionale nella sua concreta complessità e affettività, ma una soggettività astratta e calcolante che non ne è che un'immagine assai limitata, a cui è richiesta una prestazione di carattere eminentemente linguistico e informatico, in uno scambio di comunicazione che incorpora in modo simbiotico la macchina. In ciò si vuole spesso vedere il segno di un lavoro cognitivo e creativo, liberato dalla prassi materiale e fondato sull'uso condiviso della conoscenza e sull'interazione dinamica con un mondo di dati virtuali. Certo, nel caso di attività ad alto contenuto intellettuale ed esercitate con grande autonomia – due condizioni che restringono assai il campo di applicazione – si può ricondurre la simbiosi col supporto informatico ad un effettivo potenziamento delle risorse a disposizione di una libera creatività. Se però si guarda agli effettivi processi di produzione di merci e servizi su vasta scala, la prospettiva risulta assai differente. È vero che per i fornitori di servizi web o finanziari, per gli enti pubblici alle prese con la digitalizzazione di funzioni burocratiche, o per le *smart factories* – in cui il lato virtuale e quello fisico (macchine e persone) sono connessi

¹¹ Sull'imprenditoria di sé e la produzione di forme di soggettività, si vedano già A. GORZ, *L'immatériel. Connaissance, valeur et capital*, Éd. Galilée, Paris 2003 (tr. it. di A. Salsano *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Bollati Boringhieri, Torino 2003, pp. 18–20 e p. 62), oltre a M. LAZZARATO, *Lavoro immateriale. Forme di vita e produzione di soggettività*, Ombre Corte, Verona 1997, pp. 28–29, e P. DARDOT, C. LAVAL, *La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale*, La Découverte, Paris 2009 (tr. it. *La nuova ragione del mondo. Critica della razionalità neoliberista*, a cura di P. Napoli, DeriveApprodi, Roma 2013, pp. 244–45).

in un flusso continuo di comunicazione volto a elaborare tutte le strategie di produzione, riparazione e commercializzazione – il lavoro svolto ha carattere massicciamente e finanche essenzialmente linguistico – ovvero sia basato sullo scambio di informazione digitale¹². A ben vedere, però, l'informazione in questione si riferisce piuttosto a un catalogo di possibilità ampie, ma predefinite e predeterminate di intervento da parte di un operatore umano di cui rileva essenzialmente la capacità analitica e applicativa¹³.

A questo operatore è poi richiesto di identificarsi con gli obiettivi di impresa e di rispettare performance rigorosamente misurate da software e sistemi algoritmici impiegati a diversi livelli nella gestione di aziende e enti sempre più complessi, i cosiddetti *Computer Business Systems*. È su questa base che si procede al monitoraggio delle performance integrate di uomini e macchine e alla definizione puntuale di strategie ottimizzate e iper-efficientiste, nonché di ristrutturazioni organizzative. Un tempo era l'operaio alla catena di montaggio ad essere costantemente monitorato nella propria performance ripetitiva, incatenato a quel ritmo eterostabilito che finiva per risucchiare il povero Charlot di *Tempi moderni* e per estenuare ogni energia psicofisica, come ha raccontato con finezza Simone Weil¹⁴. Decenni di lotta operaia e negoziazione politica avevano rallentato il ritmo e, quanto meno in buona parte della società occidentale, assicurato condizioni di lavoro diverse. Ora, vasti settori dei servizi sono, su scala globale, sottoposti al dominio di una logica quantitativa che priva di autonomia decisionale anche tutte le gerarchie intermedie: l'esempio più immediato è Amazon, col suo controllo automatizzato di spostamenti e performance dei

¹² V. ad esempio già le osservazioni di P. VIRNO, *Lavoro e linguaggio*, in A. ZANINI e U. FADINI, *Lessico postfordista. Dizionario di idee della mutazione*, Feltrinelli, Milano 2001 e, più recentemente, la sintesi di G. MARI, *Il lavoro 4.0 come atto linguistico performativo*, in *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, a cura di A. Cipriani, A. Gramolati, G. Mari, Firenze University Press, Firenze 2018, pp. 315-40.

¹³ Sull'indebito «riduzionismo linguistico» che porta a enfatizzare la sola componente linguistica del lavoro ai tempi dell'economia della conoscenza si vedano le considerazioni di R. FINELLI, *"Globalizzazione": una questione astratta, ma non troppo*, cit.

¹⁴ S. WEIL, *La Condition ouvrière*, Gallimard, Paris 1951 (tr. it. di F. Fortini *La condizione operaia*, Edizioni di Comunità, Milano 1980).

dipendenti ad ogni livello nella gestione degli ordini ricevuti, in funzione di obiettivi stabiliti all'esterno di ciascuna sede e rivendicati come «puramente oggettivi»¹⁵. E non molto diverso è il destino di attività professionali ad alto contenuto intellettuale, come il medico, l'insegnante, il docente universitario, che si trovano a rispondere – nello smaltimento di liste d'attesa e nella prescrizione di farmaci come nella somministrazione e correzione di compiti o nell'elaborazione di pubblicazioni – a obiettivi di produttività precisamente monitorati. Forme immateriali e invisibili di disciplina sono messe in atto, in una smaterializzazione della catena di montaggio che ne rende forse ancora più invasivi gli effetti di controllo: un «corporate panopticon», per dirla con l'efficace formula di Simon Head¹⁶. Gli algoritmi introducono l'immaterialità

¹⁵ Il controllo automatizzato è condotto su parametri stabiliti in base ad analisi di dati statistici e obiettivi di produttività e, nelle sedi statunitensi, si traduce automaticamente in richiami e licenziamenti, come esplicitato nella lettera di un legale di Amazon a un'ex-dipendente licenziata per rendimento insoddisfacente e pubblicata nel 2019 da *The Verge*, testo che metterebbe conto leggere per intero vista la trasparenza dell'argomentazione: «Amazon developed a proprietary productivity metric for measuring and weighting productivity for each associate. [...] Individual site managers do not have the ability to set or manipulate production rates, and rates are based on *purely objective goals*. Amazon's system tracks the rate of each individual associate's productivity and automatically generates any warnings or terminations regarding quality or productivity without input from supervisors» (<https://www.the-verge.com/2019/4/25/18516004/amazon-warehouse-fulfillment-centers-productivity-firing-terminations>, corsivo mio). Sul *data-driven management* e le condizioni di lavoro presso il colosso dell'e-commerce si vedano l'inchiesta di Jodi Kantor e David Streitfeld sull'esperienza presso il quartier generale di Seattle (*Amazon's Bruising, Thrilling Workplace*, in «New York Times», 16.08.2015, https://www.nytimes.com/2015/08/16/technology/inside-amazon-wrestling-big-ideas-in-a-bruising-workplace.html?smid=tw-nytimes&smtyp=cur&_r=0), e quelle di Alain Selby (<https://www.mirror.co.uk/news/uk-news/timed-toilet-breaks-impossible-targets-11587888>) e Luigi Franco (*Due settimane da infiltrato al lavoro nel magazzino di Amazon*, in «FQ Millennium», 12 (2018), pp. 90-99) sulle condizioni di lavoro nei magazzini di smistamento.

¹⁶ S. HEAD, *Mindless. Why Smarter Machines are Making Dumbler Humans*, Basic Books, New York 2014; sul governo dei numeri e i suoi effetti

di un comando onnipervasivo e, di nuovo per effetto di dissimulazione feticistica, apparentemente oggettivo, presentandosi come norme sociali inoppugnabili e sottratte a ogni critica che non sia condotta secondo il medesimo linguaggio – astratto, digitale e, in ultima analisi, finalizzato all’ottimizzazione del profitto.

A maggior ragione, dunque, in questo contesto ogni richiesta di riconoscimento avanzata in ambito professionale si trova ad essere mediata e riformulata nei termini della logica astratta costitutivamente insensibile alla differenza e alla dinamica qualitativa del riconoscimento morale: e ciò avviene, in linea di principio, non per mala volontà del superiore di turno, a propria volta valutato secondo i medesimi parametri e ad essi vincolato secondo la stessa logica (feticisticamente) oggettiva. Alla richiesta si trova dunque corrisposto, appunto nella migliore delle ipotesi, un riconoscimento dato in termini economici – la distribuzione dei premi di produttività – o sul piano di una reputazione sociale interna all’organizzazione aziendale e costruita però su quell’immagine limitata e astratta di sé che sola sembra trovare spazio nella narrativa neoliberale¹⁷.

In ogni caso, una domanda ed una risposta che parlano due linguaggi eterogenei destinati allo scacco della non comprensione. Proprio la mai sopita, seppur frustrata, domanda di riconoscimento morale che le narrazioni di professionisti e lavoratori restituiscono rende evidente però l’esistenza di una soggettività concreta che eccede costantemente le relazioni proprie del contesto economico-produttivo, e ricorda che non è un fantasma di soggettività ad essere impegnato in tali relazioni. In gioco è, anche e sempre, un corpo emozionale, una soggettività non astratta fatta di corpo e mente – mai pienamente disciplinato il primo, mai completamente istruita la seconda, mai perfettamente separati l’uno dall’altra seppure l’ottimizzazione dei processi lavorativi nel nome della *ratio* analitica e della concorrenza non cessi di chiederlo. E nell’eccedenza della

sull’organizzazione del lavoro si vedano anche le riflessioni di Alain SUPLOT, ad esempio nel suo *La Gouvernance par les nombres. Cours au Collège de France (2012-14)*, Fayard, Paris 2015.

¹⁷ Per stare all’esempio di Amazon, la bacheca con la foto dell’impiegato del mese: quello che ha superato gli altri per picchi di produttività, v. L. FRANCO, *Due settimane da infiltrato al lavoro nel magazzino di Amazon*, cit., p. 91-92.

soggettività concreta sta il segno della potenziale agonisticità e della possibilità di dare vita ad una razionalità diversa, nutrita della concretezza dell'esperienza vissuta e tradotta in una differente organizzazione sociale del lavoro¹⁸.

3. *Un concetto ipertrofico*

Questo scacco aiuta altresì a ricordare una seconda eccedenza: quella dell'azione umana rispetto al lavoro. Un'eccedenza ben mimetizzata sotto alla discorsività neoliberale ma, ben prima, sotto a decenni, quasi un paio di secoli, di una narrazione lavoristica impegnata nel raccontare il progressivo superamento di antichi pregiudizi che colpivano la maledizione del *labor* e tratteggiare un'immagine prometeica dell'umano. Lavoro è del resto un concetto decisamente ipertrofico, sovraccarico com'è di connotazioni morali, lotte emancipative, rivendicazioni di status e diritti; intrecciato, ma non identico, a quello di professione, una sua minima definizione si trova a fare i conti con un profilo giuridico, filosofico, sociologico, teologico, economico e con una notevole variabilità storica e contestuale¹⁹.

Nulla di cui stupirsi, se si considera che molto del passaggio alla modernità si è giocato sulla graduale valorizzazione – pratica e teoretica – del lavoro compiuta tra Medioevo e età moderna, che è la storia del tramontare di un'organizzazione sociale basata su una incolmabile differenza gerarchica di *stato* e dell'affidamento del

¹⁸ Sul passaggio dal focus sull'attività lavorativa alla sua organizzazione sociale come possibile fondamento critico-normativo insiste A. HONNETH, *Arbeit und Anerkennung. Versuch einer Neubestimmung*, in «Deutsche Zeitschrift für Philosophie», 56/3 (2008), pp. 327-41 (tr. it. *Lavoro e riconoscimento. Per una ridefinizione*, in ID., *Capitalismo e riconoscimento*, a cura di M. Solinas, Firenze University Press, Firenze 2010, pp. 19-38). Quanto sinora evidenziato potrebbe essere sviluppato come un argomento a favore di quanto sostenuto da Honneth sull'opportunità (fattuale) di analizzare il mercato non solo dal punto di vista dell'integrazione sistemica e dell'efficienza, ma «come una parte del mondo della vita sociale» (ivi, p. 38), che implica dunque alcune condizioni morali immanenti.

¹⁹ Per una contestualizzazione, tanto sulla narrazione lavoristica quanto in termini storico-concettuali, mi permetto di rinviare a T. FAITINI, *Il lavoro come professione. Una storia della professionalità tra etica e politica*, Aracne, Roma 2016.

destino di ciascuno, con la relativa posizione sociopolitica, alla propria *attività* lavorativa. A questo versante emancipativo della storia del lavoro si accompagna però, in una dialettica insuperata, un versante alienante e astrattivo, che nella modernità ha visto l'imposizione del modello-lavoro ad ogni azione e l'astrazione dell'agire umano a «gelatina di lavoro umano indifferenziato»²⁰, considerato solo in relazione al risvolto economico, ovvero alla sua scambiabilità.

Tuttavia, ci si potrebbe chiedere se lo scacco non ci si palesi di fronte proprio perché chiediamo troppo al lavoro, che si trova caricato di aspettative cui esso *non può* rispondere. E questo anche per quella che – sul piano del dibattito filosofico e politico, non solo del senso comune – è un'indeterminatezza concettuale o un superamento più o meno ideologico della dialettica appena ricordata.

Un esempio – del tutto parziale, ma significativo – per illustrare questa ipotesi è fornito da un lessema che ha fatto da poco la propria comparsa nel dibattito pubblico: *decent work*. Esso appare in forma esplicita nel rapporto annuale presentato nel 1999 dal direttore generale dell'ILO, Juan Somavia²¹, ed è confermato poi nel 2008 dall'adozione ufficiale della *Decent Work Agenda* nell'ambito dell'*ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization* e, nel 2015, dai *Sustainable Development Goals* approvati dalle Nazioni Unite. Pur essendo presente – in continuità con le precedenti *Convenzioni* internazionali in materia di lavoro promosse dall'ILO e con la *Dichiarazione universale dei diritti umani* del 1948 (art. 23) – un legame con l'idea di *dignity*, negli ultimi vent'anni a livello ufficiale sembra però il *decent work* a catalizzare l'attenzione. In ogni caso, e per quanto non sia reperibile nei documenti ufficiali una definizione univoca, questo concetto nelle formulazioni dell'ILO nasce essenzialmente con riferimento ai Paesi emergenti e a parametri minimali di accettabilità di reddito, orario e condizioni di lavoro²². Attorno a

²⁰ K. MARX, *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Buch I*, Otto Meissner, Hamburg 1867 (tr. it. *Il Capitale. Libro primo*, a cura di A. Macchioro e B. Maffi, UTET, Torino 2009, I, p. 111).

²¹ <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605%281999-87%29.pdf>

²² M. BORZAGA, *Le politiche dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e dell'Unione Europea in tema di contrasto alla povertà*, in «Lavoro e Diritto», 33, 1

questo tema si è sviluppato un certo dibattito pubblico e specialistico non privo di una retorica ben più ampia, di cui si trova traccia in alcuni documenti dell'ILO, che ad esempio evocano il lavoro – purché *decent* – come mezzo per il riconoscimento e il soddisfacimento delle aspirazioni di ciascuno, nonché come fondamento o espressione della dignità umana²³.

La retorica sul *decent work* risulta, mi pare, amplificata dalla traduzione scelta in italiano, che – nella versione ufficiale dei testi ILO come nella maggior parte dei testi giuridici, filosofici, psicologici, sociologici che ne discutono – risulta *lavoro dignitoso*²⁴. Nell'uso corrente, l'inglese *decent* è prevalentemente da intendere al senso di conforme a standard, anche morali, comunemente accettati o ritenuti almeno passabili, e non sembra conservare traccia dell'uso che fino al XVIII sec. lo collegava all'appropriatezza con riguardo al rango o alla dignità²⁵; si potrebbe pure ricordare come Avishai Margalit, nell'intento di elaborare un'alternativa ad una teoria politica della giustizia, abbia incardinato la propria proposta sulla nozione di *decency*, definendola come la caratteristica propria di una società le cui istituzioni non umiliano i propri membri²⁶. Rispetto a questo orizzonte semantico, è abbastanza evidente come la versione italiana scelta per *decent work* risulti moralmente meno sobria e maggiormente carica di attese. Credo si possa ipotizzare che in essa abbia giocato il riferimento al nesso tra dignità e lavoro che è consolidato nel dettato costituzionale e nella riflessione giuslavorista italiana, anche sulla scia del diritto del lavoro tedesco, unitamente a una certa consuetudine

(2019), pp. 63-80; sull'ambiguità del concetto, si veda anche l'analisi proposta da M.L. BIERMANS, *Decency and the market: the ILO's Decent Work Agenda as a moral market boundary*, PhD thesis, Amsterdam 2012, <https://hdl.handle.net/11245/1.387032>, cap. 6, che lo discute utilmente in rapporto a A. MARGALIT, *The decent society*, Harvard University Press, Cambridge (MA) 1996.

²³ Ad esempio il volume *Philosophical and spiritual perspectives on Decent Work*, a cura di D. Peccoud, International Labour Office, Geneva 2004.

²⁴ In francese e spagnolo, la resa ILO ufficiale è *travail décent e trabajo decente*, mentre il portoghese suona *trabalho digno* e il tedesco *menschenwürdige Arbeit*.

²⁵ Cfr. la voce *decent* dell'*Oxford English Dictionary Online*, Oxford University Press, Oxford 2019 <https://www.oed.com/view/Entry/48122?redirected-From=decent&>.

²⁶ Cfr. A. MARGALIT, *La società decente*, cit., traduzione che invece rispecchia in modo più neutro il titolo inglese *The decent society*.

discorsiva operaista e sindacalista specificamente italiana²⁷. Vi risuonano poi echi della dottrina sociale cattolica: se, sulla scia di Weber, è ben nota la via calvinista allo «spirito del capitalismo», vi è infatti una certa matrice cattolica che, nello scolpire il nesso tra professione e status sociale e politico, sembra assai di rilievo per disegnare un atlante della modernità e delle sue gabbie d'acciaio²⁸. Per non stare che ai tempi più recenti e al focus di queste pagine, la relazione tra lavoro e dignità della persona è tematizzata a partire dalla *Rerum novarum* (1891)²⁹, con un passaggio significativo nell'enciclica *Laborem exercens* (1981) che, discutendo estesamente l'argomento, arriva persino ad affermare che nel lavoro l'individuo «realizza se stesso come uomo ed anzi, in un certo senso, “diventa più uomo”»³⁰. E, tuttavia, più ancora di quella sul *decent work*, l'enfasi sul *lavoro dignitoso* – e sulla dignità *nel, del o al* lavoro – dimentica che a tale concetto si applica la medesima dialettica che anima il concetto (e la prassi) di lavoro *tout court*: ovvero, ne sottolinea volentieri la portata emancipativa, tralasciandone per contro l'ineliminabile controcanto alienante e astrattivo. Nondimeno, dimenticarsi di ciò – e chiudere nell'*Aufhebung* una dialettica che non si chiude – significa rendere il concetto di *lavoro dignitoso* un elemento funzionale al paradigma lavoristico e all'astrazione dell'uomo e del cittadino al *lavoratore*.

²⁷ G. DE SIMONE, *La dignità del lavoro e della persona che lavora*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», 164 (2019), pp. 633-672.

²⁸ Su questo punto e per ulteriori rimandi, v. T. FAITINI, *Shaping the Profession. Some Thoughts on Office, Duty, and the Moral Problematisation of Professional Activities in the Counter-Reformation*, in «The Journal of Early Modern Christianity», 7, 1/2020.

²⁹ Cfr. http://www.vatican.va/content/leo-xiii/it/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html, specie §§16 e 32.

³⁰ Cfr. http://www.vatican.va/content/john-paul-ii/it/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html, §9. Si veda anche più di recente l'enciclica *Caritas in veritate* (2009, http://www.vatican.va/content/benedict-xvi/it/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate.html), § 63, dove, con espresso riferimento ai testi ILO, si specifica che il concetto di decenza applicato al lavoro indica «un lavoro che, in ogni società, sia l'espressione della dignità essenziale di ogni uomo e di ogni donna».

La questione accennata in queste poche righe richiederebbe naturalmente un'indagine storico-concettuale e una comparazione contestuale accurate. Mi limito però a un'ulteriore considerazione, per concludere. Mentre i dati ci mostrano un lavoro che è sempre più di frequente precario, instabile, a ridotte tutele contrattuali e sociali, lo status e l'inclusione sociale e politica continuano a rimanere concettualmente e praticamente connessi all'esercizio di un lavoro misurabile e scambiabile, in un nesso che emerge in modo evidente anche nello stesso concetto di *lavoro dignitoso* secondo la definizione che ne dà l'ILO.

Per questo è necessario tornare a riflettere sulla relazione che sussiste tra lavoro ed inclusione, ovvero tra il fatto di avere un impiego e quello di occupare un posto riconosciuto nella società, tra soggetto come produttore di ricchezza e soggetto come titolare di diritti. Ben inteso, si tratta anzitutto di acquisirne maggior consapevolezza, lasciandosi attraversare da tutta la difficoltà di pensare e concretizzare un fondamento sostitutivo rispetto al lavoro che non si traduca nella produzione di «individui per difetti» – come già Robert Castel acutamente segnalava³¹. Al tempo stesso, è però opportuno tenere conto del sovraccarico di aspettative nei confronti di quell'attività socialmente organizzata che è il lavoro: un sovraccarico che emerge tanto nelle richieste di riconoscimento quanto nel concetto di *lavoro dignitoso* e che, come si è visto, è strutturalmente destinato allo scacco. Non è inutile, a questo fine, ricordare che l'incipit della Costituzione italiana, frutto di uno strenuo dibattito tra i padri costituenti, parla di una «Repubblica fondata sul lavoro» e non di una «Repubblica di lavoratori»³²: che essa sia fondata sul lavoro esclude un fondamento proprietario o nobiliare per la cittadinanza e la dignità sociale, ma esclude altresì che sia il solo fatto di essere lavoratori a garantire tale cittadinanza e tale dignità. Non fosse che ripartendo da qui, il concetto politico di *lavoro* trova fondamento, ma anche confine.

³¹ R. CASTEL, *La Montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Éditions du Seuil, Paris 2009.

³² Un resoconto del dibattito in C. TRIPODINA, *Il diritto a un'esistenza libera e dignitosa. Sui fondamenti costituzionali del reddito di cittadinanza*, Giappichelli, Torino 2013, cap. II, § 8, p. 87ss.