



SALUS
THE FUTURE OF
E O S H



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Centro Studi Internazionali e Comparati DEAL
Diritto, Economia, Ambiente, Lavoro
Dipartimento di Economia Marco Biagi

INAIL

ADAPT
www.adapt.it

Dalla I alla IV rivoluzione industriale: una lezione dal passato per inquadrare il tema dei rischi psicosociali

Cecilia Leccardi

Scuola di dottorato in

Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

Francesco Seghezzi

Presidente Fondazione ADAPT

Michele Tiraboschi

Professore ordinario di diritto del lavoro,

Università di Modena e Reggio Emilia

Working Paper n. 4/2021

ABSTRACT

Lo studio segnala i limiti di una ricostruzione giuridica e concettuale dei rischi psicosociali in termini di modernità. Per comprendere le nuove problematiche aperte in materia dalla Quarta rivoluzione industriale si propone una lettura della letteratura economica, politica e filosofica che ha accompagnato la Prima rivoluzione industriale e che consente di comprendere come il vero problema sia, al fondo di tutto, quello della concezione del lavoro in una data società. Le possibilità oggi aperte di superare una visione puramente economicista del lavoro sono indicate come possibile linea di sviluppo per allineare le problematiche del lavoro alla evoluzione moderna del concetto di salute.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- Le criticità del lavoro delineate dagli intellettuali della prima rivoluzione industriale possono essere un utile spunto per interpretare i rischi psicosociali
- Gli attuali sistemi di protezione della salute del lavoratore nella gestione dei rischi psicosociali risultano inadeguati perché ancorati a un modello tutt'oggi fordista o post-fordista
- La Quarta rivoluzione industriale apre gli spazi per una valorizzazione della centralità della persona e della sua soggettività consentendo così di inquadrare più correttamente il tema dei rischi psicosociali

IL MESSAGGIO

Il tema dei rischi psicosociali è apparso nella riflessione scientifica come nel dibattito politico-sindacale solo in tempi relativamente recenti. La ragione è dovuta, principalmente, al loro inquadramento nell'ambito della "rivoluzione tecnologica" che, nei contesti produttivi e di lavoro, ha subito forti accelerazioni negli ultimi tre decenni con il definitivo declino del fordismo e della società industriale. E tuttavia questa impostazione, per quanto dominante, finisce col non ricordare le dinamiche sociali e antropologiche innescate nella Prima rivoluzione industriale con la conseguenza di prospettare soluzioni normative e organizzative inefficaci perché incapaci di cogliere il problema alla radice. Che è quello della idea economicista di lavoro sottostante a un determinato modelli produttivo che finisce per separare la persona dal lavoro. Solo una riflessione che parta dalla lezione del passato può, per contro, aiutare a comprendere come il tema dei rischi psicosociali non sia affatto nuovo e che vada impostato oggi in modo tale da valorizzare le opportunità aperte dalla Quarta rivoluzione industriale che aprono la strada per una nuova idea di lavoro che rimetta al centro la persona nei processi economici e produttivi.

Indice

1. Rischi psicosociali: un fenomeno nuovo?	4
2. Il lavoro e le sue patologie sociali: la lezione del passato	11
3. La Quarta rivoluzione industriale e la dimensione soggettiva del lavoro	21
4. Rischi psicosociali e Quarta rivoluzione industriale	26

1. Rischi psicosociali: un fenomeno nuovo?

I rischi psicosociali sono oggi considerati, da una ampia e variegata letteratura internazionale e interdisciplinare (1), un oggetto di studio emergente rispetto ai più tradizionali profili della normativa di tutela e promozione della salute e sicurezza dei lavoratori. I pericoli per il benessere psicologico e la salute mentale del lavoratore vengono indicati e considerati quale esito delle nuove condizioni di lavoro, plasmate da fenomeni conseguenti alla incessante evoluzione tecnologica quali, in via esemplificativa, la digitalizzazione dei processi produttivi, la crescente instabilità occupazionale legata a modelli organizzativi flessibili, la porosità dei tempi di lavoro, la smaterializzazione degli ambienti di lavoro con la conseguente diffusione di forme di lavoro da remoto (c.d. *smart working*), lo sviluppo di piattaforme digitali e di altri processi produttivi che consentono di controllare costantemente (e influenzare il ritmo del) la prestazione di lavoro (2). Secondo una indagine della agenzia europea di Dublino per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (3) circa 40 milioni di lavoratori in Europa (su una popolazione lavorativa pari a circa 332 milioni) sono affetti da patologie connesse ai c.d. rischi psicosociali che scaturiscono, secondo analisi elaborate in seno all'Organizzazione Internazionale del Lavoro, dalle «interactions between and among work environment, job content, organizational conditions and workers' capacities, needs, culture, personal extra-job considerations that may, through perceptions and experience, influence health, work performance and job satisfaction» (4). Per la letteratura di riferimento i rischi psicosociali *emergenti* sono da considerarsi dunque un fenomeno relativamente nuovo (5), che include aspetti quali «job insecurity, work intensification and high demands at work, and violence, harassment, and bullying, with high exposure rates in

(1) In letteratura cfr. recentemente, per tutti e per ulteriori riferimenti bibliografici, I. WILLIAMS JIMÉNEZ, *Emerging psychosocial risks and their regulatory dimensions: an international perspective*, Programa de Doctorado en Derecho, Universidad Carlos III de Madrid, 2019, *passim* e qui p. 31, dove si sottolinea come «The world of work and how occupational safety and health will be transformed is one of the key issues that policymakers are currently focusing on and will have to focus on in the near future».

(2) Ivi, p. 6. Si veda altresì L.M. PELUSI, *Nuove competenze per la prevenzione dei rischi nella IV rivoluzione industriale. Da nuovi rischi, nuove professionalità*, Working Paper SALUS, 2020, n. 1; Fondazione ADAPT, INAIL, UniMore, ADAPT, *Analisi della letteratura – Obiettivo 2*, in Progetto Salus, Bando INAIL-BRIC 2019-2021.

(3) A. PARENT-THIRION ET AL., *6th European Working Conditions Survey. Overview report*, Eurofound, 2017, qui p. 10.

(4) ILO, *Psychosocial factors at work: Recognition and control*, Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, 1984, 9th Session, qui p. 5.

(5) Ancora, per tutti, il puntuale lavoro ricognitivo di I. WILLIAMS JIMÉNEZ, *Emerging psychosocial risks and their regulatory dimensions: an international perspective*, cit., p. 18.

services and for (young) women. Additionally, work-life balance may be considered a risk that appears to be specific to working women». Al punto da portare parte della dottrina a sentenziare, senza il minimo dubbio e quale cifra della nuova modernità del “problema” lavoro, che «les risques psycho sociaux au travail ont fait une entrée à la fois récente et parfois fracassante dans nombre de pays européens» (6). Anche a livello istituzionale, nell’ambito dei lavori condotti dalla Agenzia europea di Bilbao per la salute e sicurezza sul lavoro, è convinzione diffusa che «emerging occupational safety and health risk is any occupational risk that is new or is increasing. By new is meant that: the risk did not previously exist and is caused by new processes, new technologies, new types of workplace, or social or organisational change; or, a long-standing issue is newly considered as a risk due to a change in social or public perception (e.g. stress, bullying); or, new scientific knowledge allows a longstanding issue to be identified as a risk» (7).

Nella loro crescente rilevanza sociale e anche economica, in termini di sostenibilità e accettabilità, l’Agenzia Europea di Bilbao è così pervenuta a una prima tassonomia dei rischi psicosociali emergenti, ordinandoli per importanza decrescente (8). Il primo rischio identificato è la precarietà dei contratti, che si declina sia come minor tutela in corso di rapporto dovuta o all’indebolimento delle tutele tradizionali o alla tipologia di rapporto di lavoro, sia come insicurezza legata alla possibilità di trovare un nuovo impiego in futuro. Fa seguito la vulnerabilità della forza lavoro, sempre più sfornita di adeguati strumenti di tutela in un mercato del lavoro ormai globalizzato. Il riferimento è poi ai nuovi modelli di organizzazione del lavoro, che stanno evolvendo nell’ottica di una progressiva decentralizzazione del luogo di lavoro tradizionale e di una minor rigidità di vincoli di orario specifici. Sono quindi menzionati il diffondersi di un sentimento di insicurezza relativo al proprio impiego e l’invecchiamento della forza lavoro, che occupano rispettivamente il quarto e il quinto posto. La classificazione prosegue indicando come potenziali fattori di

(6) C.-E. TRIOMPHE, *Les RPS, révélateurs des ambiguïtés et de l’essoufflement de l’édifice social européens*, in G.G. BALANDI ET AL., *Organisational and Psychosocial Risks in Labour Law. A Comparative Analysis*, Working Paper Olympus, 2012, n. 14, p. 3.

(7) EU-OSHA, *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks. Managing safety and health at work*, European Risk Observatory Report, 2010, p. 17.

(8) EU-OSHA, *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, European Risk Observatory Report, 2007, n. 5, pp. 7-10. Lo stesso documento propone anche una riorganizzazione dei sopra citati dieci rischi in cinque categorie, sulla base di affinità contenutistiche: 1) nuove forme di contratto di lavoro e insicurezza del lavoro, 2) forza lavoro che invecchia, 3) intensificazione del lavoro, 4) carico emotivo intenso sul lavoro e 5) scarso equilibrio tra lavoro e vita privata. Sull’impatto dei rischi psicosociali sul benessere individuale del lavoratore, si vedano anche EUROFOUND, EU-OSHA, *Psychosocial risks in Europe. Prevalence and strategies for prevention*, 2014; EU-OSHA, *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*, European Risk Observatory Literature Review, 2014; D. AHRENDT ET AL., *Living, working and Covid-19*, Eurofound, 2020.

rischio l'estensione dell'orario lavorativo, cui fa eco l'intensificazione del carico di lavoro. La tassonomia EU-OSHA si chiude menzionando la pratica dell'*outsourcing*, la crescente richiesta di coinvolgimento emotivo sul posto di lavoro (il c.d. fenomeno dell'*emotional labour*) e la scarsa conciliazione tra la mansione svolta e gli impegni privati.

Nessun dubbio esiste sul fatto che, dopo decenni di silenzio e di impegno prioritario di dottrina, sindacati e istituzioni nel contrasto agli infortuni e incidenti mortali sul lavoro, il tema riscuota oggi una crescente attenzione, fomentata anche dalle condizioni restrittive di lavoro imposte nell'ultimo anno dalla diffusione della pandemia da Covid-19 ⁽⁹⁾. Le nuove condizioni di lavoro a distanza sperimentate massicciamente e all'improvviso da una larga fascia di lavoratori ha incrementato l'esposizione a rischi psicosociali specifici, come l'isolamento, il confine sempre più labile e sfocato tra vita privata e impegni lavorativi, la violenza domestica, lo stress lavoro-correlato, cui sono andati sommandosi gli effetti negativi sulla salute mentale legati all'alone di insicurezza che è avvolto la propria occupazione, quali la paura di perdere il posto di lavoro, di subire un taglio salariale o di essere oggetto di licenziamento. Secondo i dati riportati in un recente report ⁽¹⁰⁾, il numero dei lavoratori che ha subito nell'ultimo anno un peggioramento della propria salute mentale a causa dello stress cronico sperimentato sul posto di lavoro è aumentato dal 5% al 18%. Circa il 70% degli intervistati, su un totale di oltre 13.000 *knowledge workers*, ha poi dichiarato di aver fatto esperienza di *burnout* almeno una volta nel corso del 2020, per l'eccesso di carico di lavoro o per la mancanza di chiarezza su compiti e ruoli da svolgere o per l'iperconnettività, suggerendo così agli esperti di concludere che, nel lungo termine, gli impatti sulla salute mentale indotti dall'adozione forzata di nuove condizioni di lavoro per contenere la diffusione del virus, sopravviveranno a quelli fisici.

Eppure, se ripercorriamo l'imponente letteratura critica che ha accompagnato la nascita e il consolidamento della Prima rivoluzione industriale, si evince come i fattori di rischio per il benessere complessivo e la salute mentale dei lavoratori costituiscano un tratto peculiare delle società moderne e industrializzate, e non certo una novità sollecitata dai nuovi sviluppi tecnologici e dai mutamenti demografici e ambientali. Filosofi e sociologi del calibro di Marx, Weil e Durkheim hanno avviato una feconda riflessione che è approdata alla formulazione di concetti – tanto

⁽⁹⁾ Cfr. ILO, *Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic*, 2020.

⁽¹⁰⁾ Cfr. ASANA, *Anatomy of work index 2021. Overcoming disruption in a distributed world*, 2021. Nel corso del mese di ottobre 2020, è stata condotta una ricerca quantitativa al fine di sondare come le persone trascorressero il loro tempo al lavoro, destreggiandosi tra impegni amministrativo-burocratici e carico vero e proprio di lavoro da portare a termine. La ricerca ha coinvolto 13.123 *knowledge workers* in tutto il mondo, provenienti da diversi contesti aziendali, per settore produttivo e dimensione.

noti quanto densi – quali quello di “alienazione”, “mercificazione” e “lavoro astratto”, utili per interpretare la realtà che si stava dipanando davanti ai loro occhi non solo da un punto di vista economico-produttivo, ma anche – e soprattutto – per comprenderne le ricadute in termini di benessere complessivo per la società e i lavoratori.

Si tratta, ovviamente, di concetti che si riferiscono ad un contesto storico-culturale preciso, quello dell’affermazione dei metodi di produzioni capitalistici e della ascesa della classe operaia, ma che presentano una carica e un valore ermeneutico che può essere utile anche a rileggere le criticità dell’età contemporanea, senza cadere nel riduzionismo e nel determinismo tecnicistico che caratterizza una parte non trascurabile della più recente elaborazione dottrinale, soprattutto quella di matrice giuslavoristica. Si pensi, in via esemplificativa, al celebre concetto marxiano di “alienazione” formulato per denunciare le condizioni di lavoro cui erano soggetti gli operai nelle fabbriche del XIX secolo, ma ugualmente capace di esprimere la perdita di senso e il venir meno dell’aspetto formativo di molte mansioni nate dalla rivoluzione tecnologica. E si pensi, rispetto alla dirompente questione del tema della disconnessione e porosità dei tempi di lavoro, ai regimi di lavoro della Prima rivoluzione industriale che, come ci ricorda Ralf Dahrendorf, si traducevano in «giornate di 12 ore di lavoro e settimane lavorative di 7 giorni» ⁽¹¹⁾ rispetto alle quali il tema della conciliazione e della separazione tra vita e lavoro non era neppure immaginabile.

Il presente contributo si pone quindi l’obiettivo di recuperare le diagnosi e le ipotesi risolutive delineate da alcuni pensatori della modernità in riferimento alle problematiche del capitalismo, per utilizzarle quali inedite chiavi di lettura e di interpretazione dei rischi considerati oggi – erroneamente – emergenti. Procedendo in questo modo, sarebbe inoltre possibile ovviare all’inadeguatezza dei sistemi legislativi in vigore per la gestione dei rischi psicosociali, lamentata da gran parte della letteratura di riferimento, visto che la lezione del passato suggerisce che, al centro di tutto, vi sia una precisa concezione del lavoro in una data società e in un dato periodo storico.

Oggi, i rischi psicosociali vengono affrontati prioritariamente in termini giuridico-politici ⁽¹²⁾. Riconoscendo l’apparato normativo quale strumento principale per il contrasto del malessere e il mantenimento del massimo livello di benessere psico-fisico, la letteratura nazionale e

⁽¹¹⁾ R. DAHRENDORF, *Per un nuovo liberalismo*, Laterza, 1988, pp. 163-164.

⁽¹²⁾ La sicurezza sul lavoro ha rappresentato, negli anni, terreno fertile per l’intervento normativo europeo, che ha emanato misure legislative giuridicamente vincolanti per gli Stati membri (si veda, a tal proposito, M. PERUZZI, *The prevention of psychosocial risks in European Union law*, in G.G. BALANDI ET AL., *Organisational and Psychosocial Risks in Labour Law. A Comparative Analysis*, cit.).

internazionale ⁽¹³⁾ ha proceduto ad una disamina dei diversi meccanismi regolatori applicati ai rischi tradizionali, al fine di verificare se le disposizioni vigenti in materia fossero adeguate anche ad affrontare gli scenari futuri. All'unanimità, è stata sentenziata l'inefficienza degli apparati normativi e contrattuali di tutela della salute dei lavoratori, perché ancora prioritariamente calibrati su problematiche di tipo fisico. Ad alimentare un diffuso atteggiamento di sottovalutazione e stigmatizzazione delle questioni psicosociali ⁽¹⁴⁾ contribuisce, in parte, la natura stessa dei suddetti rischi: mentre i pericoli fisici sono facilmente oggettivabili, grazie a precisi standard tecnici e di sicurezza che li inquadrano, i rischi psicosociali, riferendosi più propriamente alla relazione che ogni lavoratore intrattiene con la propria mansione e con l'ambiente di lavoro, risultano più difficilmente misurabili ⁽¹⁵⁾. Inoltre, i fattori psicosociali sono percepiti come condizioni latenti che non producono danni evidenti e immediati alla salute del lavoratore e, affinché arrivino al punto da compromettere il benessere della persona, si richiedono periodi di esposizione medio-lunghi.

Se i rischi psicosociali *emergenti* venissero invece affrontati in prospettiva antropologica, rispetto al rapporto tra persona e lavoro, e non in chiave meramente tecnico-giuridica, come invece è consueto fare oggi da parte di medici e psicologici del lavoro, sarebbe forse possibile immaginare soluzioni alternative – e fattualmente efficaci – per la gestione del problema rimettendo al centro l'idea o il valore stesso del lavoro per una società superando così quella visione prettamente economicistica ⁽¹⁶⁾ che, non solo domina le sovrastrutture normative, ma che pure tanto incide sui comportamenti concreti e la psiche delle persone nelle organizzazioni produttive e nel mercato del lavoro.

⁽¹³⁾ La revisione della letteratura compiuta da Williams Jiménez dimostra che le attuali condizioni di lavoro rappresentano una chiara opportunità per migliorare l'efficacia dei sistemi di prevenzione dei rischi psicosociali, in particolar modo mediante il dialogo sociale, incoraggiato più delle misure legislative e regolamentari nella gestione delle condizioni di lavoro. Si veda, a tal proposito, anche L. LEROUGE, *Les risques psychosociaux, une analyse juridique comparée entre le Nord et le Sud de l'Europe*, in G.G. BALANDI ET AL., *Organisational and Psychosocial Risks in Labour Law. A Comparative Analysis*, cit., e Fondazione ADAPT, INAIL, UniMore, ADAPT, *Analisi della letteratura – Obiettivo 2*, in Progetto Salus, Bando INAIL-BRIC 2019-2021.

⁽¹⁴⁾ I. WILLIAMS JIMÉNEZ, *Emerging psychosocial risks and their regulatory dimensions: an international perspective*, cit., p. 31. Così anche L. LEROUGE, *Les risques psychosociaux, une analyse juridique comparée entre le Nord et le Sud de l'Europe*, cit., p. 37.

⁽¹⁵⁾ L. LEROUGE, *Les risques psychosociaux, une analyse juridique comparée entre le Nord et le Sud de l'Europe*, cit., p. 37.

⁽¹⁶⁾ H. MARCUSE, *On the Philosophical Foundation of the Concept of Labor in Economics*, in *Telos*, 1973, n. 16. In questa sede, l'autore persegue l'obiettivo di una rifondazione filosofica del lavoro che trascenda l'economia, nel tentativo di rivitalizzare un dialogo fecondo tra economia politica e filosofia, interrotto, a suo avviso, dopo la riflessione di Marx.

Per compiere una tale operazione di riposizionamento del problema, occorre anzitutto procedere ad una radicale riformulazione dei termini complementari "salute" e "lavoro". Se da una parte la medicina e le istituzioni competenti, come l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), stanno favorendo l'evoluzione semantica del concetto di "salute" in una prospettiva più olistica e maggiormente inclusiva, il concetto di "lavoro" resta ancora fermamente saldo al panorama storico-culturale della Prima rivoluzione industriale. Fino al 1948, il concetto di salute veniva declinato in termini negativi, per configurarsi come uno stato caratterizzato dall'assenza di malattie che pregiudicassero il corretto funzionamento psico-fisico della persona. Nel 1948, come noto, la Costituzione dell'OMS ha inaugurato una nuova prospettiva rispetto al termine "salute", quale «state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity» (17). Si tratta di una versione ampia del termine, che contempla sia i fattori che possono incidere direttamente sull'integrità corporale del lavoratore, sia quelli che possono essere dannosi per l'integrità psicologica della persona.

Alla definizione di salute proposta dall'OMS si affianca quella contenuta nella *Ottawa Charter for Health Promotion* del 1986, che parimenti sostiene che «Health promotion is the process of enabling people to increase control over, and to improve, their health. To reach a state of complete physical mental and social wellbeing, an individual or group must be able to identify and to realize aspirations, to satisfy needs, and to change or cope with the environment» (18).

In questa sede, di notevole rilievo è la considerazione che emerge rispetto al valutare il benessere fisico e mentale della persona non solo quale fattore individuale, ma anche collettivo: la salute si prospetta pure come una questione sociale (19). Questa evoluzione semantica assume una rilevanza notevole se rapportata al tema dei rischi psicosociali, che abbracciano tutti quei disagi che possono compromettere l'attività lavorativa avendo come orizzonte di riferimento non la persona isolata, bensì il lavoratore quale ingranaggio di una struttura organizzativa e di una rete di rapporti interpersonali.

Studi più recenti (20) hanno peraltro suggerito di superare la distinzione lessicale e concettuale tra infortunio sul lavoro e malattia professionale, così come adottata dal Testo Unico, che ha recepito la asimmetria

(17) *Constitution of the World Health Organization*, 1946, p. 1.

(18) *Ottawa Charter for Health Promotion*, 1986, p. 1. Cfr. M.C. NUSSBAUM, A. SEN (a cura di), *The Quality of Life*, 1993, Oxford University Press, pp. 30-31.

(19) Si veda, a tal proposito, L. LEROUGE, *Les risques psychosociaux, une analyse juridique comparée entre le Nord et le Sud de l'Europe*, cit., p. 55.

(20) D. RODRIGUEZ, *Sulla necessità di superare le nozioni disgiunte di infortunio sul lavoro e di malattia professionale. Verso una concezione unitaria di malattia da lavoro*, in *RIMP*, 2015, n. 3, I.

lessicale risalente alle precedenti fonti normative unificate poi nel 1965. Tale distinzione ⁽²¹⁾, ritenuta artificiale, sarebbe alla base di vincolo logico che genera distorsioni nel ragionamento volto alla ricostruzione eziologica delle alterazioni patologiche assicurate, creando differenze nella metodologia valutativa degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali. La dicotomia lessicale potrebbe confluire nell'unica fattispecie della «malattia o patologia del lavoro» ⁽²²⁾, nell'ottica della valorizzazione di una concezione unitaria della ricostruzione causale di infortuni e malattie.

L'altro polo del binomio, quello del lavoro, non ha invece subito la stessa evoluzione semantica del concetto di salute. Questo rimane infatti cristallizzato nel tempo, forgiato nell'epoca del fordismo e dell'industrialismo, e declinato nei termini di mera attività economica e di scambio ⁽²³⁾, "lavoro astratto", per dirla con Karl Marx. La profonda trasformazione economica e sociale della Quarta rivoluzione industriale sfida il paradigma tradizionale del lavoro, mutuato acriticamente dalla dottrina economica. Stiamo assistendo, da qualche decennio a questa parte, al superamento del lavoro salariato e della dicotomia lavoro autonomo-lavoro dipendente e, contestualmente, alla emersione di nuove forme di lavoro non produttivo o di lavoro senza mercato o senza valore di mercato – si pensi, ad esempio, all'esercito dei lavoratori domestici e di cura – che impongono un superamento della ontologia economicista su cui si fondava e attingeva forza la nozione di lavoro produttivo otto-novecentesco. L'intento da perseguire è quello di restituire alla nozione di lavoro la dignità di evento fondativo dell'esistenza, anzitutto riconoscendola quale prassi specifica dell'essere umano, del suo essere persona e della sua ricerca di libertà e senso.

Qui – in una direzione che si colloca nella stessa prospettiva degli studi che suggeriscono su superare il prodotto interno lordo (PIL) col concetto di benessere equo e sostenibile (BES) ⁽²⁴⁾ – si radica la possibilità di definire una idea di lavoro che sia funzionale non solo al mercato e alla logica ad esso sottostante – da non escludersi, ma da integrare – del profitto e del consumo, ma che possa anche rispondere a bisogni sociali urgenti, quali quelli posti dai rischi psicosociali.

In riferimento ai rischi psicosociali, il ragionamento appena svolto porta a concludere che inadeguati non risultano essere tanto gli attuali sistemi di protezione della salute e della sicurezza, perché prioritariamente tarati sui rischi tradizionali, bensì ad essere inoperativa (e inappagante per la

⁽²¹⁾ *Ibidem*. Mentre la malattia indica un'alterazione biologica, l'infortunio si riferisce ad un evento senza fare riferimento alle relative alterazioni biologiche eventualmente conseguenti.

⁽²²⁾ Ivi, p. 45.

⁽²³⁾ Si rinvia, a tal proposito, a M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro*, ADAPT University Press, 2019.

⁽²⁴⁾ ISTAT, *Rapporto BES 2020. Il benessere equo e sostenibile in Italia*, 2021.

persona) è l'idea di lavoro sottostante. Una idea di lavoro quale attività produttiva e di scambio (lavoro astratto, come vedremo nei prossimi paragrafi), che genera subordinazione anche in termini di soggezione psicologica e di patologie incurabili dagli attuali sistemi normativi semplicemente perché facenti riferimento ad un contesto storico, economico e culturale ormai tramontato, quello dell'industrialismo fordista. Più che inquadrabili in termini di conseguenze della più recente evoluzione tecnologica e dei conseguenti cambiamenti sociali o organizzativi, l'emersione del tema dei rischi psicosociali andrebbe quindi ricondotta alla nuova versione della salute quale stato di benessere fisico e mentale, individuale e collettivo, e di lavoro quale opera, nel senso di prassi specifica dell'essere umano.

2. Il lavoro e le sue patologie sociali: la lezione del passato

Se, come si è visto, l'idea di "salute" ha subito un aggiornamento nel corso del secolo scorso, che è sfociato in un ampliamento della sua portata epistemologica fino a rappresentare il benessere fisico e psicologico della persona che agisce in un contesto collettivo, il significato di ciò che oggi noi chiamiamo "lavoro" fa ancora riferimento ai contenuti maturati agli albori della modernità, ispirati dal nascente sistema produttivo capitalistico ⁽²⁵⁾, che esprimono esclusivamente la dimensione produttiva dell'attività lavorativa, e non la portata che questa può avere sulla vita delle persone.

Pur riconoscendo il ruolo svolto nel processo di sedimentazione della declinazione economicista di lavoro da diversi intellettuali ⁽²⁶⁾, si sceglie di valorizzare in questa sede il contributo offerto da Karl Marx ne *Il capitale*.

⁽²⁵⁾ A. GORZ, *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, Bollati-Boringhieri, 1992, p. 21. Con questa considerazione si apre il primo capitolo del testo, dedicato per l'appunto alla «invenzione del lavoro». Prosegue l'A., qualche pagina oltre, puntualizzando che «fino [...] al secolo XVIII, la parola lavoro (*labour, arbeit, labeur*) designava la fatica dei servi e dei braccianti che producevano sia beni di consumo sia servizi necessari alla vita, che richiedevano di essere rinnovati, giorno dopo giorno, senza sosta. Gli artigiani, invece, che fabbricavano oggetti durevoli, accumulabili, lasciati sovente in eredità alla discendenza degli acquirenti, non "lavoravano": essi "operavano", e nella loro "opera" potevano utilizzare il "lavoro" di uomini di fatica chiamati a svolgere le mansioni più pesanti e meno qualificate» (p. 24). Si tratta, a ben vedere, della distinzione compiuta da Hannah Arendt in *Vita activa* tra l'attività lavorativa (*labour*) e l'operare (*work*).

⁽²⁶⁾ Si veda, anzitutto, A. SMITH, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* (1776), trad. it. *La ricchezza delle nazioni*, Utet, 1975, e D. RICARDO, *On the Principles of Political Economy and Taxation* (1817), trad. it. *Principi di economia politica e dell'imposta*, Utet, 1947.

L'industrialismo otto-novecentesco sposa infatti la teoria marxista del valore, incentivando un processo di sovrapposizione e coincidenza dell'idea di lavoro con la nozione marxista di valore di scambio, che esprime la quantità di lavoro contenuta in una particolare merce ⁽²⁷⁾.

«Ma perché il possessore di denaro trovi già pronta sul mercato la forza lavoro come merce» – argomenta Marx – «è necessario [...] che la forza lavoro appaia sul mercato come merce solo in quanto e perché offerta o venduta come merce dal suo possessore, dalla persona di cui è forza lavoro. Affinché la vendita come merce, il suo possessore deve poterne disporre, quindi essere libero proprietario della sua capacità lavorativa, della sua persona» ⁽²⁸⁾.

La concezione del lavoro moderno-industriale si realizza mediante l'attribuzione alla forza lavoro di cui il lavoratore è proprietario del valore di "merce" di scambio, esteriore dunque all'uomo lavoratore stesso ⁽²⁹⁾. Affinché un bene abbia un valore di scambio, è necessario che in esso venga materializzato, cioè oggettivato, il lavoro astrattamente umano, cui ci si può riferire appunto con il termine generico di "forza lavoro". Grazie all'astrazione moderna del negozio di scambio sancito mediante contratto, il lavoro diviene oggetto astratto commercializzato sul mercato nel lavoro al pari di una merce, un fattore della produzione come la terra e il capitale, privo di qualsiasi risvolto umano e relazionale. La nozione moderna di lavoro, riconducendolo all'idea di valore di scambio, e spogliandolo della sua intrinseca valenza antropologica, finisce con il configurare una mera idea astratta cui fa capo un più variegato insieme di attività umane capaci di produrre valore economico ⁽³⁰⁾, che

⁽²⁷⁾ Nell'ambito di una più ampia disamina delle determinazioni teoriche del concetto di merce, a cui è dedicato il Libro I de *Il capitale*, Marx conia le celebri categorie del "valore d'uso" e del "valore di scambio". Il primo coincide con il valore che il bene assume per l'individuo che ne fa uso, ed è quindi deciso sulla base del suo consumo: «l'utilità di una cosa fa di essa un valore d'uso. [...] Il valore d'uso delle merci si realizza soltanto nell'uso, cioè nel consumo» (K. MARX, *Das Kapital* (1867), trad. it. *Il capitale*, Utet, 1974, p. 95). Al contrario, il valore di scambio rappresenta il grado di scambiabilità di due merci.

⁽²⁸⁾ K. MARX, *Il capitale*, cit., p. 208.

⁽²⁹⁾ All'origine del processo di oggettivazione del lavoro, si ravvisa un'operazione di distinzione concettuale tra "lavoro" e "corpo" che ha luogo nell'Alto Medioevo. Le *operae* diventano oggettivabili nel contratto di locazione solo grazie all'estraneazione della persona dalle *operae* stesse. Dal punto di vista giuridico, il diritto non riconosce più il rapporto proprietario sul corpo del lavoratore, ma riconosce il rapporto obbligatorio sulle sue *operae*. Si veda V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, 2008, pp. 27-29.

⁽³⁰⁾ Cfr. H. MARCUSE, *On the Philosophical Foundation of the Concept of Labor in Economics*, cit. Nel saggio, l'A. sostiene la necessità di pervenire ad una fondazione filosofica del concetto di lavoro, storicamente mutuato acriticamente dalla letteratura economica, argomentando che «the economic concept of labor has decisively influenced the conception of the essence of labor in general – including labor outside the economic sphere» (p. 9). La declinazione economicista del concetto di lavoro avrebbe influenzato in modo decisivo la visione dell'essenza del lavoro in generale

prescinde dalla dimensione più personale agita dal lavoratore attraverso l'interpretazione del ruolo e l'esercizio della propria professionalità.

Si delineano così i tratti del fenomeno dell'oggettivazione del lavoro, risultante da un lungo percorso di evoluzione e progressiva scorporazione del legame ontologico tra l'uomo che lavora, il suo corpo e il tempo, le sue ambizioni e i suoi desideri, iniziato in epoca classico-romana e portato a maturazione dalla modernità ⁽³¹⁾.

«Il perdurare di questo rapporto (si allude al rapporto che intercorre tra il lavoratore e il possessore di denaro, ovvero il capitalista)» – prosegue Marx – «esige che il proprietario della forza lavoro la venda sempre soltanto per un determinato tempo, perché se la vende in blocco, una volta per tutte, vende se stesso, si trasforma da uomo libero in schiavo, da possessore di merci in merce» ⁽³²⁾. La circoscrizione della vendita di quella particolare merce che è la forza lavoro per un periodo di tempo determinato, che coincide con quello dedicato all'esecuzione della prestazione, è destinata a divenire il primo baluardo di tutela ai fini della distinzione tra il lavoro servile e il lavoro "libero".

Esiste infatti una correlazione tra la concezione proprietaria del lavoro e la sua oggettivazione in quanto "merce" scambiata sul mercato, per cui occorre definire un'unità di misura con la quale misurare il lavoro (la forza lavoro) oggetto dello scambio tra lavoratore e imprenditore. A questa necessità risponde un'altra costruzione capitalista, quella del tempo di lavoro (cui corrisponde, dal punto di vista giuridico, l'istituto dell'orario di lavoro), ulteriore pilastro dell'intero sistema di produzione industriale e della teoria del valore di Marx, oggi insidiata dai processi di smaterializzazione e dalle nuove forme organizzative di lavoro rese possibili dalle nuove tecnologie. All'origine dell'oggettivazione del tempo di lavoro si ravvisa la necessità di ricondurre la forza lavoro ad una quantità determinata tale da poter essere commercializzata sul mercato,

forzando la riflessione su cosa sia da intendere come lavoro in una direzione univoca, al punto tale da riconoscere come lavoro propriamente detto solo attività economicamente definite, relegando a ranghi inferiori altre occupazioni umane non direttamente produttive (come l'attività artistica, ad esempio).

⁽³¹⁾ Cfr. V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, cit. Nel primo capitolo del testo, intitolato *Sull'ontologia giuridica del lavoro e del suo tempo*, l'A. ripercorre l'evoluzione storico-concettuale della relazione giuridica tra lavoro, corpo e tempo, racchiusa nel diritto antico nella perpetuità del vincolo proprietario che legava lo schiavo al suo padrone, e poi evolutasi nel lavoro umano, dalla schiavitù al lavoro salariato, a partire da una progressiva separazione concettuale del lavoro dal corpo umano, sostenuta dal processo di affrancamento degli schiavi prima e dall'affermazione delle figure dell'artigiano e del mercato in età medievale. Da ultimo, un contributo fondamentale viene rintracciato dall'A. nel giusnaturalismo moderno e nella concettualizzazione della libertà negativa in filosofia, che porta a compimento teorico la separazione del lavoro dal corpo umano, facendo dell'opera un'astrazione giuridica del lavoro di cui ciascun uomo è proprietario.

⁽³²⁾ K. MARX, *Il capitale*, cit., p. 209.

e che determini in termini puramente commerciali, e non schiavistici, il rapporto che intercorre tra lavoratore e capitalista; e l'unica misura del lavoro non può che essere il suo tempo.

Il mercato del lavoro tradizionalmente inteso, che viene formalmente istituito durante gli anni dell'industrialismo di fine Ottocento, si configura infatti come un mercato del "tempo di lavoro", ovvero quel mercato in cui il lavoratore cede al capitalista, per un periodo di tempo certo e definito ⁽³³⁾, la sua forza lavoro oggettivata, e dunque misurata dal contratto di lavoro subordinato in funzione proprio dell'unità temporale ⁽³⁴⁾.

Marx insiste infine particolarmente sulla libertà in capo al proprietario della forza lavoro, che è da intendersi duplicemente sia in termini di possibilità di disporre della propria forza lavoro quale merce senza ingerenze altrui, sia, in senso, negativo, in qualità di mancanza di strumenti altri per l'esercizio dell'attività lavorativa ad eccezione della propria forza lavoro ⁽³⁵⁾.

È stato poi André Gorz a ricordare come, sempre tra le pagine de *Il capitale* di Marx, si ritrovi anche l'idea che il "regno delle libertà" si collochi oltre il perimetro del lavoro produttivo ⁽³⁶⁾. «Di fatto il regno della libertà» – scrive Marx – «comincia soltanto là dove cessa il lavoro determinato dalla necessità e dalla finalità esterna: si trova quindi per sua natura oltre la sfera della produzione materiale vera e propria. [...] Al di là

⁽³³⁾ La teoria contrattuale del lavoro libero presuppone un "tempo certo" – «for a certain time» come dice Locke –, prestabilito, determinato, senza il quale riemergerebbe di nuovo il vincolo servile schiavistico, che impedirebbe all'uomo l'esercizio della libertà.

⁽³⁴⁾ Cfr. V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, cit., pp. 36-39.

⁽³⁵⁾ Argomentando le condizioni essenziali affinché il capitalista (chiamato "possessore di denaro") trovi la forza lavoro quale merce già pronta sul mercato, Marx scrive che «il possessore del denaro deve trovare sul mercato delle merci il lavoratore libero, libero nel doppio senso che quale libera persona dispone della sua forza lavoro come propria merce e, d'altra parte, non ha altre merci da vendere, è nudo e spoglio, libero da tutte le cose occorrenti per la realizzazione della sua capacità lavorativa» (K. MARX, *Il capitale*, cit., p. 209).

⁽³⁶⁾ A. GORZ, *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, cit., p. 23.

Nelle pagine introduttive del testo, Gorz argomenta come, già in epoca classica, il lavoro quale attività volta alla soddisfazione dei bisogni vitali fosse considerato un'occupazione che escludeva dalla partecipazione alla vita pubblica e dall'esercizio della libertà coloro che lo svolgevano, per l'appunto gli schiavi, e non i liberi cittadini. Nella *polis* greca infatti, l'organizzazione e l'amministrazione della vita familiare, entro la quale era confinata la maggior parte delle attività lavorative e produttive, era determinata dalle necessità della sussistenza e della riproduzione. Solo nella sfera pubblica era possibile fare esperienza di libertà, della ricerca disinteressata del bene comune e della "vita buona". Gorz legge il passo de *Il capitale* nel solco della filosofia classica greca, sostenendo come Marx non ascriva alla dimensione della libertà le attività produttive volte a sostenere le necessità della vita – pur rimarcando la differenza sostanziale tra il lavoro nella *polis* greca e il lavoro nella società capitalista, il primo svolto nella dimensione privata del focolaio domestico e il secondo articolato nella sfera pubblica.

di esso comincia lo sviluppo delle capacità umane, che è fine a se stesso, il vero regno della libertà» (37).

Si comprende così come, all'interno delle coordinate teoriche tracciate da Marx, per l'uomo si apra uno spazio di senso e realizzazione personale solo nel tempo liberato dall'aggravio del lavoro, dove invece sperimenta solo sfruttamento e alienazione fino a sentirsi «fuori di sé» (38). L'attività lavorativa è infatti volta al mero soddisfacimento delle condizioni necessarie alla sopravvivenza e al sostentamento personale e della propria famiglia, e non viene concepito, nella sua valenza di mera merce di scambio, come occasione di affermazione personale e ambito di realizzazione di sé.

Coerentemente alla teorizzazione dell'idea astratta di lavoro, l'industrialismo moderno elabora, dal punto di vista organizzativo, il modello taylorista (39) che si basa sulla divisione tecnica dell'attività produttiva (40) e sulla parcellizzazione del ciclo produttivo, che viene

(37) K. MARX, *Il capitale*, Einaudi, 1975, Libro III, cap. 48, p. 1102.

(38) K. MARX, *Ökonomisch-philosophische Manuskripte aus dem Jahre 1844* (1932), trad. it. *Manoscritti economico-filosofici del 1844*, Einaudi, 2004, p. 71. Sono le pagine dei *Manoscritti* ad aver reso celebre il concetto marxista di lavoro estraniato, declinato nelle tre dimensioni dell'alienazione dal prodotto del lavoro, dall'atto di produzione e da se stesso. In relazione alla seconda forma di alienazione, Marx sostiene che consiste «nel fatto che il lavoro è esterno all'operaio, cioè non appartiene al suo essere, e quindi nel suo lavoro egli non si afferma, ma si nega, si sente non soddisfatto, ma infelice, non sviluppa una libera energia fisica e spirituale, ma sfinisce il suo corpo e distrugge il suo spirito» (p. 71). In aperto contrasto con quanto sostenuto da Hegel attraverso la figura del servo/padrone nella celeberrima *Fenomenologia dello spirito* (1807), Marx ritiene che l'operaio possa sentirsi in armonia con se stesso e autenticamente libero solo al di fuori del contesto lavorativo, mentre al lavoro si sentirebbe, appunto, «fuori di sé».

(39) Così F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2017, pp. 30-31: «La visione taylorista dell'organizzazione del lavoro ha il suo fondamento nella teoria dello *scientific management* che Frederick Taylor ha sviluppato a partire dai suoi primi studi e analisi empiriche già sul finire dell'Ottocento, pubblicate prima in *shop management* del 1903 e poi nell'opera più matura, e forte delle prime sperimentazioni all'interno delle fabbriche, *The Principle of Scientific Management* del 1911».

(40) Il fenomeno della divisione del lavoro è stato oggetto di attenzione fin dall'antichità classica. Già Aristotele ne parlava: «Οὐ γὰρ ἐκ δύο ἰατρῶν γίγνεται κοινῶνία, ἀλλ'ἕξ ἰατροῦ καὶ ὀλῶς ἐτέρων οὐκ ἰσῶν» (*Etica nicomachea*, v. 1133 a, 16). Bisognerà aspettare però Adam Smith per una teorizzazione scientifica matura, esposta nel celebre saggio economico *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, *cit.* Il contributo principale di Smith è stato quello di aver identificato la divisione del lavoro quale motore della produttività. È poi Durkheim, nel celebre *Du la division du travail social* (1893), a elevare la divisione del lavoro a paradigma organizzativo dell'industria fordista a cavallo tra il XIX e il XX secolo: «La divisione del lavoro è oggi un fenomeno generalizzato a un punto tale da colpire gli occhi di tutti. Non possiamo più farci illusioni sulle tendenze dell'industria moderna, la quale procede sempre più verso l'impiego di potenti meccanismi, verso grandi raggruppamenti di forze e di capitali, e di conseguenza verso un'estrema divisione del lavoro. All'interno delle fabbriche la separazione e la specializzazione delle occupazioni procedono all'infinito» (É. DURKHEIM, *La divisione del lavoro sociale*, Il Saggiatore, 2016, p. 67).

scorporato in una serie di attività elementari, compiute in se stesse, la cui esecutività viene affidata a operai specializzati sulla base di una programmazione minuziosa sia della singola mansione sia del processo complessivo.

Questo consente di razionalizzare gli sforzi fisici e la possibilità di controllo totale sull'andamento e sui ritmi della produzione, oltre che l'ottimizzazione e l'aumento complessivo dell'efficienza produttiva. La produzione del bene finale è garantita dalla catena di montaggio, rispetto alla quale ogni operaio altro non è che un singolo ingranaggio. In questo modo l'impianto produttivo, un tempo considerato unitario in sé, veniva scomposto per poi essere riunificato secondo tecniche scientifiche di organizzazione della produzione (41).

A cavallo tra il XIX e il XX secolo, la fabbrica diventa il luogo in cui la subordinazione (42) e la divisione del lavoro si incontrano per dar vita al primo vero modello di produzione industriale di massa (43) e creare la figura dell'operaio-massa. Il lavoro umano è soggetto ad un processo di mercificazione che ne fa un fattore produttivo come altri (44), ugualmente sottoposto alle leggi della domanda e dell'offerta del mercato, mentre il lavoratore salariato viene specularmente spogliato della sua umanità (45), piegando il suo corpo e la sua mente al dominio della tecnica e del processo produttivo.

(41) Così F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, cit., p. 58.

(42) Si veda, a tal proposito, F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, cit., dove si argomenta che la funzionalità dell'organizzazione del lavoro di stampo taylorista trae la propria forza dal contratto di lavoro, che le fornisce il vincolo giuridico di subordinazione come presupposto della sua attuazione. All'interno di certi limiti individuati dal contratto, che hanno lo scopo di tutelare il lavoratore da comportamenti scorretti e lesivi della sua persona, l'imprenditore è libero di disporre del lavoratore a lui subordinato come meglio crede all'interno dell'orario di lavoro, a seconda dell'organizzazione del lavoro che vuole programmare. Il contratto come strumento di subordinazione consente quindi di costruire un sistema gerarchico ad integrazione verticale grazie alla scelta dei lavoratori di sottostare, entro i limiti definiti, alle direttive del datore di lavoro. È possibile constatare anche un'implicazione antropologica nella dinamica giuridico-legale che il contratto di lavoro istituisce e che costituisce il grande paradosso della subordinazione. Da un lato essa è una forma di tutela del lavoratore, riconoscendo a questo alcune sicurezze fondamentali, ma dall'altro lo scambio con il datore di lavoro costituisce, all'interno dell'organizzazione del lavoro taylorista, uno scambio ontologicamente impari. Il dato dello squilibrio ontologico è implicato negli stessi oggetti di scambio. L'analogia è con la schiavitù: se questa si sostanzia nel poter disporre totalmente di un'altra persona, senza che tale dinamica sia sancita da uno scambio e un contratto, la subordinazione consiste nel poter disporre di certe potenzialità di una persona, sotto forma di lavoro salariato, in virtù di un accordo tra due parti.

(43) Ivi, p. 43.

(44) Ivi, p. 35: «il lavoro diventa un fattore della produzione come un altro, e ciò si traduce nella subordinazione a chi domina la tecnica e possiede i mezzi di produzione».

(45) Così A. GORZ, *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, cit., p. 29.

È in queste circostanze che, agli albori degli anni Trenta del secolo scorso, Simone Weil, conclusi gli studi, decide volontariamente di condividere la condizione di operaia metalmeccanica con altre donne nelle fabbriche francesi, dove fa esperienza diretta della «disumanizzazione del lavoro» (46). L'attenzione di Weil è catalizzata dalla specificità della schiavitù moderna, che determina la condizione operaia, in cui il padrone non ha soltanto la proprietà della fabbrica, delle macchine, il monopolio dei processi di lavorazione e delle conoscenze finanziarie riguardanti la fabbrica, ma rivendica anche il monopolio del lavoro e dei tempi di lavoro. L'esecuzione degli ordini impartiti da un superiore esige una sottomissione passiva in cui né lo spirito né il cuore ricoprono una parte attiva, così che «il subordinato si limita a interpretare il ruolo di una cosa manovrata dall'intelligenza altrui» (47). Alla base di questo sistema di progressivo annichilimento (48) della classe operaia, si riscontra proprio la divisione del lavoro, che conduce l'operaio ad una «abdicazione di pensiero», ovvero alla rinuncia del proprio volere e alla svalutazione della propria soggettività in ambito lavorativo (49). Dal punto di vista del capitalista, la modalità operativa dell'industrialismo fordista consentiva una razionalizzazione degli sforzi fisici della forza lavoro addetta e garantiva la possibilità di controllo totale sull'andamento e sui ritmi della produzione, al costo però di una tragica dissociazione, quella tra la mansione svolta e il contenuto umano del lavoro (50).

Oltre a essere asservito ai comandi, l'operaio sperimenta anche il rischio (che è alla base di tutti i rischi psicosociali di cui parliamo oggi) di estraniarsi da se stesso, svolgendo una mansione che non richiede l'interpretazione attiva di un ruolo, ma incoraggia un distacco emotivo e spirituale della persona che lo svolge (51). Le modalità operative del

(46) A. SUPLOT, *Il pensiero giuridico di Simone Weil*, in RGL, 2011, n. 3, I, p. 606.

(47) S. WEIL, *Lettre à un ingénieur* (1936), in S. WEIL, *La condition ouvrière*, trad. it. *La condizione operaia*, Edizioni di Comunità, 1980, p. 205.

(48) Così scrive Weil nelle *Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale* (1955), trad. it. *Riflessioni sulle cause della libertà e dell'oppressione sociale*, Adelphi 1983, p. 17: «Tutta la nostra civiltà è fondata sulla specializzazione, la quale implica l'asservimento di coloro che eseguono a coloro che coordinano».

(49) A. SUPLOT, *Il pensiero giuridico di Simone Weil*, cit., p. 607.

(50) F. SEGHEZZI, *L'uomo fordista tra economia e società. Appunti per una rilettura eretica di Gramsci*, in E. DAGNINO, F. NESPOLI, F. SEGHEZZI (a cura di), *La nuova grande trasformazione del lavoro. Lavoro futuro: analisi e proposte dei ricercatori ADAPT*, ADAPT University Press, 2017.

(51) Così K. MARX, *Manoscritti economico-filosofici del 1844*, cit., pp. 71-72: «il lavoro esterno, il lavoro in cui l'uomo si aliena, è un lavoro di sacrificio di se stessi, di mortificazione». Come il lavoro non appartiene all'operaio, ma al capitalista, allo stesso modo nel lavoro egli non appartiene a se stesso, ma ad un altro, dal momento che «la produzione produce l'uomo non soltanto come una merce, la merce umana, l'uomo in funzione di merce; ma lo produce, corrispondentemente a questa funzione, come un essere tanto spiritualmente che fisicamente disumanizzato» (p. 86). Similmente si esprime anche Durkheim, presentando la prima forma anomica della solidarietà sottesa alla divisione del lavoro. Durkheim dedica l'intero Libro III della *Divisione del lavoro sociale*

fordismo industrialista prevedono infatti che il lavoratore salariato «non assolva che per abitudine» ⁽⁵²⁾ ogni giorno una serie di movimenti elementari e compiuti in sé, «ma senza interessarsi a essi e senza comprenderli» ⁽⁵³⁾ poiché parte di un processo produttivo più lungo e complesso di cui non gli è permesso cogliere il senso ultimo e la finalità. Nel tempo, queste operazioni di assoluta semplicità acquistano i tratti di automatismi incoscienti, fino al punto in cui il loro compiersi sia del tutto assimilabile, quantitativamente e qualitativamente, ad un gesto meccanico. Si compie così la trasformazione dell'individuo «al ruolo di macchina» ⁽⁵⁴⁾. Questi «Non è più la cellula vivente di un organismo vivente [...], ma soltanto un ingranaggio inerte al quale una forza esterna dà avvio e che si muove sempre nel medesimo senso e nello stesso modo» ⁽⁵⁵⁾.

Ciò che viene eseguito, in definitiva, non è pensiero libero e creativo applicato alla pratica di una mansione, bensì uno schema astratto che indica una sequenza di movimenti automatici, ripetibili un numero indefinito di volte ⁽⁵⁶⁾, che prescindono la personalità del lavoratore, e non ne prevedono un coinvolgimento partecipativo e psico-emotivo. Tuttavia, la specializzazione su una singola mansione impedisce uno sviluppo armonioso delle facoltà dell'uomo, il cui benessere è invece assicurato dall'integrazione della dimensione fisica e spirituale: ridotto a

alle "forme anormali" di divisione del lavoro. Quest'ultima, infatti, come tutti i fatti sociali, presenta forme patologiche derivanti da un malfunzionamento della struttura generale, che si esprimono in forme anomale di cooperazione tra gli uomini, foriere di antagonismo. Il primo tipo di divisione patologica del lavoro è detta "anomica". Si tratta di una divisione priva di regole precise tra le parti sociali, che fomenta così contrasti. Un esempio è «l'antagonismo del lavoro e del capitale» (p. 340) nell'ambito della grande industria.

⁽⁵²⁾ É. DURKHEIM, *La divisione del lavoro sociale*, cit., p. 35.

⁽⁵³⁾ *Ibidem*.

⁽⁵⁴⁾ *Ibidem*.

⁽⁵⁵⁾ *Ibidem*. Dalla citazione nel testo si evince la concezione organicista della società sviluppata da Durkheim, secondo la quale ogni elemento concorre al buon funzionamento dell'organismo nel suo insieme. Si veda anche S. WEIL, *Riflessioni sulle cause della libertà e dell'oppressione sociale*, cit., p. 110: «Il progresso della tecnica e la produzione in serie riducono sempre più gli operai a un ruolo passivo; essi pervengono in proporzione crescente in misura sempre più grande a una forma di lavoro che permette loro di compiere i gesti necessari senza concepire il rapporto con il risultato finale».

⁽⁵⁶⁾ Si veda S. WEIL, *Riflessioni sulle cause della libertà e dell'oppressione sociale*, cit., pp. 86-87: «Ci si trova quindi in presenza di una situazione paradossale, e cioè che il metodo (di lavoro) è presente nei movimenti del lavoro, ma non nel pensiero del lavoratore. Si direbbe che il metodo ha trasferito la sua sede dallo spirito alla materia. Di questo le macchine automatiche offrono l'immagine più eloquente. Poiché il pensiero che ha elaborato un metodo d'azione non ha bisogno d'intervenire nell'esecuzione, è possibile affidare questa esecuzione altrettanto bene o anche meglio a pezzi di metallo piuttosto che a membri viventi; e ci si trova allora davanti al singolare spettacolo di macchine nelle quali il metodo (di lavoro) si è così perfettamente cristallizzato in metallo da dare l'impressione che siano esse a pensare, mentre gli uomini addetti al loro servizio sono ridotti allo stato di automi».

mero esecutore di un piccolo segmento della filiera produttiva di cui non conosce la destinazione finale, gli sfugge il valore specifico del suo contributo rispetto all'opera complessiva, valore che la singola mansione non ha in sé, ma acquista proprio in relazione al tutto di cui contribuisce alla realizzazione.

Emerge con dirompenza l'aspetto alienante di questo modo di produzione: il lavoratore non possiede il prodotto finale né ha il controllo del processo produttivo considerato nella sua complessità. Piuttosto, il subordinato sviluppa atteggiamenti automatici, spezza il nesso psico-fisico del lavoro qualificato che richiedeva una partecipazione attiva e fantasiosa del lavoratore stesso, e riduce le operazioni produttive al solo aspetto fisico-meccanico, sopprimendo l'iniziativa personale e il desiderio di autorealizzazione, o delegandolo a spazi e tempi altri rispetto a quelli lavorativi. Mentre il lavoro artigiano⁽⁵⁷⁾, precedente l'avvento della Prima rivoluzione industriale, inverava l'unità tra esecuzione materiale e autonomia decisionale, il lavoro fordista scorpora queste due dimensioni⁽⁵⁸⁾, relegando la prima al dominio del lavoro manuale e la seconda al regno del lavoro intellettuale. In questo senso, la subordinazione cui è sottoposto il lavoratore salariato nella fabbrica fordista è da intendersi non solo in termini contrattuali, bensì anche esistenziali, nei termini di assoggettamento agli sviluppi della tecnica e di asservimento alla necessità. Nella macchina, lo strumento tecnico per eccellenza, è possibile vedere il carattere «doppiamente strumentale del lavoro dipendente: sul piano finale, rispetto al risultato produttivo; sul piano mediato, rispetto allo strumento di lavoro», fino a fondere nel lavoratore la figura del «macchinista e macchina»⁽⁵⁹⁾. L'imprenditore, al contrario, si pone in una posizione di dominio della tecnica, che è disponibile per lui come «mezzo per il conseguimento di scopi, liberamente posti»⁽⁶⁰⁾. Si comprende quindi come, in età fordista, il lavoro del capitalista incarni il

⁽⁵⁷⁾ Cfr. R. SENNET, *L'uomo artigiano*, Feltrinelli, 2008.

⁽⁵⁸⁾ Si veda G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *PD*, 1986, n. 1. Nel saggio si ripercorrono gli intrecci storico-politici esistenti fra l'evoluzione tecnologica e gli sviluppi del diritto del lavoro, sottoponendo a una critica serrata l'accezione del termine "tecnica" aprioristicamente assunto dalla scienza giuridica. E proprio all'ascesa della moderna nozione strumentale di tecnica come semplice strumento per la soddisfazione di bisogni umani viene ricondotta la divaricazione della configurazione unitaria di lavoro in due in base al differente rapporto intrattenuto con la tecnica: 1) la nozione di lavoro come *Beruf*; 2) la nozione di lavoro come *operari* dipendente. Col tempo, la distinzione tra lavoro intellettuale e lavoro manuale si distaccherà anche dalla dicotomia imprenditorialità-*operari* dipendente, dal momento che da un lato l'atteggiamento del *Beruf* si estenderà anche a categorie medio-alte di lavoratori pur inquadrati come subordinati e dall'altro lato la dipendenza dalla tecnica invaderà l'area dell'imprenditorialità.

⁽⁵⁹⁾ Ivi, p. 82.

⁽⁶⁰⁾ Ivi, p. 80.

concetto di *Beruf* in senso weberiano ⁽⁶¹⁾, nella sua duplice accezione di *professione* ⁽⁶²⁾ e di *vocazione* ⁽⁶³⁾. Mentre il lavoratore subordinato avverte «la materia, l'utensile il corpo, la sua stessa anima come mezzi per la fabbricazione» ⁽⁶⁴⁾, l'imprenditore piega la strumentalità della tecnica alla propria volontà, adeguandola alle finalità che di volta in volta sceglie liberamente di perseguire, secondo le possibilità offerte dal lavoro di tipo intellettuale in capo alla sua persona.

Nel lavoro di tipo manuale svolto dal salariato, invece, viene meno anche la dimensione relazionale di cui il lavoro è potenzialmente intriso: le relazioni sono limitate nella misura in cui la catena di montaggio vive del rapporto tra le diverse azioni dei lavoratori, ciascuna necessaria al componente successivo della linea di produzione. Si tratta, chiaramente, di un annichilimento della relazionalità, ridotta a necessità produttiva e non mossa né realizzata dal desiderio del rapporto con l'altro, ma da un obbligo esterno ad entrambi i soggetti.

In definitiva, l'industrialismo ha modellato una società razionalizzata ispirata al funzionamento della fabbrica, in cui domina la funzione tecnico-amministrativa, ovvero la società sull'individuo: all'asservimento del lavoratore alla macchina in fabbrica corrisponde la sottomissione del cittadino all'apparato burocratico ⁽⁶⁵⁾. In questo contesto di oppressione diffusa, l'uomo non è che un'appendice, e il lavoro un mero strumento di sopravvivenza, e «il lavoro non viene più eseguito con la coscienza orgogliosa di essere utile, ma con il sentimento umiliante e angosciante di possedere un privilegio concesso da un favore passeggero della sorte, un privilegio dal quale si escludono parecchi esseri umani per il fatto stesso di

⁽⁶¹⁾ Nella parola tedesca *Beruf* – equivalente all'inglese *calling* –, traducibile sia con l'espressione "lavoro" che con "vocazione", risuona una rappresentazione religiosa, ovvero quella di adempiere il proprio dovere personale come compito assegnato da Dio. Si tratta di un'idea peculiare dell'etica sociale della civiltà capitalista, che l'antichità e il Medioevo avrebbero condannato come espressione della più sordida avarizia. Con riferimento alla sua declinazione calvinista, l'espressione è stata oggetto di studio da parte di Weber, sociologo tedesco che visse a cavallo tra il XIX e il XX secolo che, nel celebre *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo* (Rizzoli, 2014) definì il lavoro professionale del calvinista, che è al servizio della vita terrena della collettività, quale «lavoro in *maiores gratiam Dei*» (p. 169). La portata salvifica dell'attività lavorativa, che scaturisce dall'intendere la professione come conseguenza di una vocazione divina, è stata assorbita dall'etica sociale della civiltà capitalista.

⁽⁶²⁾ Si veda M. WEBER, *Il lavoro intellettuale come professione*, Einaudi, 1966.

⁽⁶³⁾ Si veda M. WEBER, *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*, cit.

⁽⁶⁴⁾ S. WEIL, *La condizione operaia*, cit., p. 275.

⁽⁶⁵⁾ G. GAETA, Nota a S. WEIL, *Riflessioni sulle cause della libertà e dell'oppressione sociale*, cit., pp. 146-147. Weil matura le proprie considerazioni rispetto al tratto distintivo delle società gravate dall'oppressione in un periodo cruciale della storia europea, quella dell'ascesa del totalitarismo tedesco e italiano. Così scrive a p. 119: «appare abbastanza chiaro che l'umanità contemporanea tende un po' dovunque a una forma totalitaria di organizzazione sociale, per adoperare il termine diventato di moda grazie ai nazional-socialisti, vale a dire tende a un regime in cui il potere di Stato deciderebbe sovraneamente in tutti gli ambiti, anche e soprattutto nell'ambito del pensiero».

goderne, in breve, un posto» (66). Le parole di Weil risuonano qui di grande lungimiranza: il lavoro è stato spogliato della sua dimensione propriamente formativa e edonistica, e non viene più riconosciuto quale opportunità di sviluppo e di appagamento personale, per essere ridotto a mero strumento di guadagno. Non più dunque il lavoro che forgia l'uomo, ma l'uomo che esegue e subisce un impiego. Spesso non scelto, avvertito come una concessione in un modo segnato dalla precarietà, o non rispondente alle aspettative personali.

L'antidoto a una tale degenerazione è il recupero della centralità della persona, e la riabilitazione del lavoro quale espressione del libero pensiero e della libera azione degli individui. L'auspicio con cui Weil lascia il lettore è: «quale meravigliosa pienezza di vita ci si può attendere da una civiltà in cui il lavoro fosse sufficientemente trasformato da esercitare appieno tutte le facoltà, da costituire l'atto umano per eccellenza? Esso dovrebbe trovarsi al centro stesso della cultura» (67).

3. La Quarta rivoluzione industriale e la dimensione soggettiva del lavoro

A seconda che si intenda unicamente come una rivoluzione di natura tecnologica o, al contrario, un fenomeno di più ampia portata che include radicali trasformazioni sociali, culturali ed economiche, è possibile riscontrare nel concetto di Quarta rivoluzione industriale non pochi elementi di discontinuità rispetto al paradigma industrialista (che si compie nel fordismo) all'interno del quale si è collocata la nostra analisi.

Da un punto di vista meramente tecnologico la dinamicità dei nuovi processi produttivi finalizzati ad una personalizzazione di massa dei prodotti, unitamente alla digitalizzazione dei compiti più ripetitivi e a rischio di "disumanizzazione" (68) può riaprire ampi spazi di centralità della persona, mediante la necessaria valorizzazione della sua integralità, e non solo di alcune specificità. All'interno di nuove modalità di produrre e di rapportarsi con il mercato in cui al centro si colloca il tentativo di esaudire il desiderio di prodotti sempre più individualizzati e in linea con i *desiderata* del consumatore, la dimensione soggettiva del lavoratore sembra guadagnare spazio. In una visione di complementarietà tra tecnologia e lavoro, la prima appare quindi come uno strumento funzionale alla creatività e all'intelligenza del secondo e processi quali la progettazione

(66) S. WEIL, *Riflessioni sulle cause della libertà e dell'oppressione sociale*, cit., p. 11.

(67) Ivi, p. 103.

(68) Rischi che non vengono meno con la digitalizzazione del lavoro in quanto tale, come mostrato in diversi studi. Si veda, su tutti, U. HUWS, *Labor in the Global Digital Economy. The Cybertariat Comes of Age*, Monthly Review Press, 2014.

e l'ideazione sono sempre più orizzontali e non collocati in funzioni distaccate all'interno delle organizzazioni. Allo stesso modo nella fase di produzione vera e propria sembrano emergere le stesse esigenze in termini di figure professionali. Si pensi al *robot coordinator* ⁽⁶⁹⁾, ossia una figura che non ha tanto il compito di provvedere a quelle attività manuali proprie della manifattura tradizionale, quanto quello di monitorare il funzionamento delle componenti automatizzate della linea di produzione intervenendo per risolvere eventuali problematiche o malfunzionamenti, e che, nel caso di interruzione della produzione, ha il compito di far sostituire la produzione automatica con quella manuale nel lasso di tempo necessario alla riparazione. La sostituzione dei lavori più manuali rende necessari profili che richiedono competenze diverse e complementari tra di loro, come la conoscenza sia del dettaglio dei processi produttivi, sia della gestione delle risorse umane in situazioni di crisi ed emergenza ⁽⁷⁰⁾. A loro volta le risorse impegnate nel supplire alle macchine in tali situazioni devono possedere una adattabilità molto differente da quella di un lavoratore la cui qualifica specifica rendeva adatto ad un solo compito.

Quello dell'Industria 4.0 sembra quindi un esempio evoluto di quegli ambienti complessi nei quali i processi decisionali non possono essere svolti con gli strumenti dell'azione oggettiva e pianificata ma che richiedono un ruolo centrale dell'esperienza ⁽⁷¹⁾. Tuttavia vi sono almeno altri due elementi che sembrano confermare la centralità di questa componente del lavoro umano. In primo luogo la necessità di un contatto costante tra impresa e mondo esterno, sia nella relazione con il consumatore sia in quella, in tempo reale, con tutta la *supply chain*. Questo non potrà che inserire nuovi elementi di complessità, propri della relazione con soggetti esterni non programmati e quindi propensi a generare situazioni imprevedibili, tali da richiedere una prontezza di azione propria di colui che ha esperienza nel campo e sia in grado di muoversi utilizzando le componenti soggettive dell'azione. La seconda componente riguarda la piena digitalizzazione dei processi produttivi, attraverso la connessione tra ambienti fisici mediante la rete. Questo farebbe sì che le azioni ordinarie e pianificate non risultino più necessarie in quanto sostituite da quelle, meno suscettibili di errori e limiti fisici, dei processi automatizzati. Il ruolo del lavoratore quindi sarebbe quello di colui che ha l'onere di agire unificando le proprie competenze tecniche

⁽⁶⁹⁾ Cfr. M. LORENZ ET AL., *Man and Machine in Industry 4.0. How Will Technology Transform the Industrial Workforce Through 2025?*, Boston Consulting Group, 2015, p. 12.

⁽⁷⁰⁾ Per una riflessione sul ruolo delle competenze e sulla loro concettualizzazione si veda E. MASSAGLI, *Alternanza formativa e apprendistato in Italia e in Europa*, Studium, 2016, pp. 16-41.

⁽⁷¹⁾ Si considerino in particolare, a riguardo, S. PFEIFFER, A. SUPHAN, *The Labouring Capacity Index: Living Labouring Capacity and Experience as Resources on the Road to Industry 4.0*, Universität Hohenheim Working Paper, 2015, n. 2; S. PFEIFFER, *Robots, Industry 4.0 and Humans, or Why Assembly Work Is More than Routine Work*, in *Societies*, 2016, vol. 6, n. 2.

specializzate, fondamentali per poter interagire con il sistema digitalizzato, e quelle soggettive proprie di una esperienza non direttamente nell'impresa in cui si trova ad agire, ma con la realtà di sistemi produttivi simili. Si supererebbe così una delle possibili criticità dell'approccio esposto, ossia il rischio di generare una riduzione della mobilità sociale e inter o intra-settoriale a causa della centralità dell'esperienza maturata; al contrario tale capacità soggettiva si maturerebbe nello stratificarsi di esperienze diverse e si adatterebbe poi mediante il contributo complementare delle competenze tecniche richieste da ogni ambiente particolare, più facilmente trasferibili mediante la formazione ordinaria. Tale visione dell'azione lavorativa nel contesto dell'Industria 4.0 sembra quindi segnare, da diversi punti di vista, una vera discontinuità rispetto al paradigma ford-taylorista nel quale il lavoratore era considerato in virtù della forza lavoro che poteva mettere a servizio, mediante il rapporto contrattuale, nei tempi stabiliti. Sistemi produttivi complessi, confini settoriali mutati e mutevoli e integrazione orizzontale, se da un lato potranno generare riduzioni degli organici complessivi e in particolare relativamente ad alcuni compiti automatizzabili, sembrano richiedere una diversa considerazione delle potenzialità del lavoratore, considerato nell'interesse del valore della sua azione, che comprende dimensioni oggettive e soggettive. Mancano però ad oggi evidenze empiriche sull'effettiva applicabilità di tale approccio in un contesto di totale digitalizzazione, ragion per cui è possibile configurarlo unicamente nella sfera della probabilità, mediante l'ampliamento dei risultati ottenuti in passato con l'introduzione dei primi elementi di complessità e automazione negli anni Ottanta. Allo stesso tempo però, la probabile progressiva riduzione della forza lavoro adibita a mansioni di controllo e monitoraggio passivo e il potenziamento di figure la cui esperienza integrale risulta necessaria alle logiche dell'intera catena di produzione sembra far immaginare la riemersione del ruolo della persona del lavoratore in quanto tale, e non solo considerato quale competenza strumentale specifica, fisica o intellettuale.

Il mutato rapporto tra persona e macchina, così come quello tra i diversi fattori della produzione (capitale e lavoro), che consentono il dominio della tecnica nei processi di creazione della ricchezza, determina un ripensamento non solo e non tanto delle categorie fondanti del diritto del lavoro, a partire dalle nozioni codicistiche di "subordinazione" e di "impresa", quanto, e più in profondità, delle relazioni tra i soggetti contraenti. Se dette unità si fondavano in ultimo sulla subordinazione del lavoratore al possesso dei mezzi di produzione del datore di lavoro, il modello di produzione descritto sembra mostrare un forte allentamento di tale legame. Questo si scontra profondamente con la funzione organizzativa del rapporto di subordinazione sancito dal contratto, abilitante logiche di controllo sulla prestazione e sui luoghi e i tempi della sua esecuzione. Se un numero sempre maggiore di mansioni può essere

svolto per mezzo di supporti in possesso dei lavoratori senza la necessità oggettivo-strumentale di un luogo di lavoro e senza una determinata pianificazione oraria, si riducono le modalità di controllo e si ampliano le dimensioni di autonomia e responsabilità individuali. È chiaro come questo ampliamento non sia una conseguenza necessaria della dislocazione fisico-temporale della prestazione: essa sarebbe possibile anche all'interno di una riproposizione in un luogo diverso e una diversa combinazione oraria equivalente dello stesso standard originario. Ma in questo modo si rischierebbe di vanificare i benefici in termini di produttività e autonomia di un effettivo cambio di paradigma. L'effetto potenziale introdotto dalle tecnologie nella modalità di esecuzione della prestazione sembra dunque quello di incidere profondamente sui fondamenti della subordinazione così come è stata intesa sia in termini funzionali che in termini relazionali. E questo non solo, come è stato sottolineato, perché «l'adempimento della prestazione – e il suo contrario, la colpa contrattuale che ricade sul piano disciplinare – non può essere inteso e giuridicamente configurato come un comportamento meramente individuale e, pertanto, imputabile all'area esclusiva di responsabilità del lavoratore» (72), quando eseguito in forte collaborazione con tecnologie "intelligenti"; ma per il fatto stesso che il possesso dei mezzi di produzione, in un contesto digitalizzato, è di difficile individuazione sostanziale, potendo il lavoratore svolgere mansioni mediante supporti tecnologici di sua proprietà (computer, tablet, smartphone), sebbene spesso grazie alla condivisione di informazioni proprie dell'impresa. Più in profondità, alla luce di quanto detto, emerge come la funzione stessa del vincolo di subordinazione quale legittimazione per il controllo mediante ordini e direttive sembra venire meno per almeno due ordini di motivi. Il primo è relativo alla maggior autonomia e responsabilità del lavoratore che si rendono necessarie, anche all'impresa, per la gestione di ambienti complessi e dagli alti tassi di imprevedibilità. In tali contesti, si pensi al modello della *collaborative community*, è difficile individuare quale possa essere la funzionalità della subordinazione, al di fuori di quegli scambi relativi a componenti come la formazione o il salario legato alla produttività individuale. Ma è legittimo domandarsi se si tratti di componenti che necessitino della subordinazione come condizione necessaria, così come lo era nello scambio controllo-salario proprio della sua origine. In secondo luogo, e ben più in discontinuità profonda con il passato, sembrerebbe da quanto detto che la subordinazione classica possa rivelarsi come un limite ai processi lavorativi abilitanti l'Industria 4.0. Infatti proprio la complessità e il ruolo del lavoratore necessario nella totalità e integralità della sua persona potrebbe trovare ostacoli nei limiti imposti dalle unità aristoteliche

(72) P. TULLINI, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, p. 8.

tradizionali. Esse si configurerebbero, in uno stadio avanzato del nuovo paradigma che si sta qui delineando, quali elementi che non consentono un pieno coinvolgimento, libero da vincoli spazio-temporali e di inquadramento professionale specifico, dei lavoratori stessi. A questi elementi si aggiunga come la centralità della durata prolungata nel tempo del contratto subordinato viene meno all'interno delle logiche dei mercati del lavoro contemporanei, come si vedrà, aprendo più a dinamiche di collaborazione che a quelle di subordinazione. E a ben vedere sembrerebbe proprio il passaggio da subordinazione a collaborazione l'origine di un nuovo possibile paradigma, laddove il passaggio non significa semplicemente una diversa qualificazione giuridica del rapporto ma una diversa modalità di intendere, in termini ontologici, la relazione tra lavoratore e impresa, sulla base di un complesso, sebbene non ancora pienamente elaborato, ripensamento degli stessi termini.

Ampliando il discorso ad una visione non solo tecnologica della Quarta rivoluzione industriale, è possibile considerare ulteriori elementi che sembrano suggerire come l'elemento della soggettività possa riacquistare terreno, riportando al centro del discorso la persona, con il suo bagaglio di aspettative e il desiderio di felicità. In particolare la rimodulazione ⁽⁷³⁾ del mercato del lavoro verso una struttura in cui le transizioni occupazionali (tra lavoro e non lavoro, tra lavoro e formazione, tra lavori e lavori) sono più presenti rispetto al passato. In un contesto produttivo mutevole e particolarmente soggetto agli stimoli esterni, la stabilità delle carriere entra quindi in crisi e con essa la sua linearità. Sembra quindi delinearsi, non senza criticità, un insieme di lavoratori portati a prevedere nel corso della loro vita lavorativa diverse tappe e fasi, connesse a quanto le singole imprese possono offrirgli in termini di acquisizione di competenze ed esperienze necessarie ad arricchire il proprio bagaglio professionale. Tali esigenze risulterebbero frustrate in un sistema di welfare che preveda tutele volte a ridurre le transizioni e a favorire rapporti di lavoro prolungati nel tempo, ma valorizzate qualora vi fossero strumenti che tutelino il lavoratore relativamente alla portabilità delle proprie competenze e della propria anzianità previdenziale, ad esempio ⁽⁷⁴⁾. Il patto sociale che si era realizzato nel fordismo tra Stato e

⁽⁷³⁾ Seguendo la teoria dei c.d. mercati transizionali del lavoro per la quale cfr. G. SCHMID, *Sharing Risks of Labour Market Transitions: Towards a System of Employment Insurance*, in *BJIR*, 2015, vol. 53, n. 1, 70-93, ma anche G. SCHMID, *Full Employment in Europe. Managing Labour Market Transitions and Risks*, Edward Elgar, 2008.

⁽⁷⁴⁾ La legislazione francese si è mossa in questa direzione introducendo il *compte personnel d'activité*. Sul tema si veda N. MAGGI-GERMAIN, *Il "conto personale di attività"*. *Requiem for a dream?*, in L. CASANO, G. IMPERATORI, C. TOURRES (a cura di), *Loi travail: prima analisi e lettura. Una tappa verso lo "Statuto dei lavori" di Marco Biagi?*, ADAPT University Press, 2016. Oltreoceano è interessante quanto proposto a più riprese dalla Freelancers Union relativamente allo sviluppo di *portable benefits* per i lavoratori nell'economia digitale.

classe di lavoratori, fondato appunto sulla classe, e quindi su una dimensione oggettiva in quanto collettiva, entra in crisi lasciando spazio a un mai scritto patto tra le istituzioni e le persone che si trovano all'interno di mercati del lavoro più complessi. Ed è importante sottolineare come con questo non si auspica un rapporto biunivoco tra questi due soggetti, che condurrebbe a serie difficoltà da parte dei lavoratori alla gestione individuale della propria carriera, bensì un rapporto in cui rientrino nuovi attori. Si fa riferimento a tutti gli attori che oggi possono concorrere al sostegno e alla valorizzazione delle transizioni professionali come i soggetti pubblici e privati erogatori di politiche attive per il lavoro, i soggetti pubblici e privati che si occupano di istruzione e formazione a tutti i livelli e le istituzioni nazionali e soprattutto territoriali in un'ottica di *big society* (75). Una dimensione soggettiva del lavoro che è quindi distante da una visione dell'individuo come monade irrelata rispetto al contesto in cui è inserita ma, al contrario un soggetto-in-relazione e quindi in grado di riemergere dalla massa senza che questo lo consegni alla solitudine della gestione del proprio rapporto di lavoro in un contesto in cui non può avere da solo tutti gli strumenti necessari.

4. Rischi psicosociali e Quarta rivoluzione industriale

Il ragionamento svolto nei paragrafi che precedono ha sottolineato l'assenza di una analisi storica profonda rispetto alle questioni sollevate dai rischi psicosociali, assenza che incoraggia tutt'oggi, in un contesto economico e produttivo profondamente mutato, un approccio al tema in termini specialistici, quindi tecnico-giuridici, che tuttavia non riesce a proporsi come operativamente risolutiva. Come si è cercato di argomentare nel § 2, la genesi delle patologie psicosociali non è da rintracciarsi tanto nella recente evoluzione tecnologica, che ne valorizzerebbe l'aspetto emergente ed emergenziale, quanto piuttosto nella declinazione economicista di lavoro cui il diritto ha finora fatto riferimento nella sua attività normativa, mutuata acriticamente dalla scienza economica (76), in aderenza a un paradigma del lavoro che è messo in discussione, come visto nel § 3, dalla Quarta rivoluzione industriale. Una idea di lavoro quale attività esclusivamente di tipo economico-produttiva, dotata di un valore di scambio, commercializzabile sul mercato al pari di qualunque altro fattore che

(75) Cfr. HOUSE OF COMMONS, PUBLIC ADMINISTRATION SELECT COMMITTEE, *The Big Society. Seventeenth Report of Session 2010-12*, Stationery Office Limited, 2011.

(76) Si veda, a tal proposito, H. MARCUSE, *On the Philosophical Foundation of the Concept of Labor in Economics*, cit., e M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro*, cit.

avrebbe concorso alla realizzazione di una qualche merce, che esclude dal discorso giuridico e scientifico la persona che lavora, e dunque la sua soggettività e personalità ⁽⁷⁷⁾.

Alla luce della ricostruzione storico-filosofica della disumanizzazione del lavoro – che recentemente si è imposta all’attenzione dell’opinione pubblica con l’espressione «rischi psicosociali» –, che smentisce il carattere emergente delle patologie non fisiche del lavoro, si propone ora un approccio alternativo al problema, che meglio aderisce ai nuovi spazi di espressione della soggettività aperti dalla Quarta rivoluzione industriale: quello della valorizzazione di una nuova idea di lavoro, che non trovi espressione solo in termini di tutela nel lavoro, ma che venga declinata anche come libertà *del* lavoro ⁽⁷⁸⁾.

Per perseguire questo fine, risulta necessario superare l’antropologia riduzionista alla base dell’industrialismo fordista, che concepisce l’uomo anzitutto come un essere organico animato dall’impulso primario a soddisfare i propri bisogni naturali, e le altre dimensioni umane come sovrastrutture o strutture adiacenti a quella biologica ⁽⁷⁹⁾. Al contrario, il modello della *capacitazione* ⁽⁸⁰⁾ riconduce il benessere e il successo di una società al godimento delle libertà sostanziali che esperiscono i suoi membri, intendendo per libertà sostanziali le capacità «di scegliersi una vita cui (a ragion veduta) si dia valore» ⁽⁸¹⁾. Oltre l’aspetto meramente economico, tale approccio ha il merito di riabilitare gli aspetti soggettivi in capo alla singola persona nella definizione della qualità della vita, e dunque, per traslato, della qualità (sano o patologico) del lavoro svolto. Questo modello, valorizzando le capacità che un individuo possiede al fine di perseguire e raggiungere i propri obiettivi, muove dal concetto di

⁽⁷⁷⁾ S. ZAMAGNI, *Libertà del lavoro e giustizia sociale*, in *Quaderni di Economia del Lavoro*, 2016, n. 105.

⁽⁷⁸⁾ *Ibidem*.

⁽⁷⁹⁾ Così H. MARCUSE, *On the Philosophical Foundation of the Concept of Labor in Economics*, cit., p. 11: «The modern science of labour seeks to approach the problem of labour in its full complexity. However, whenever it goes beyond the economic-technical dimension, it undertakes this task on a natura scientific-biological foundation».

⁽⁸⁰⁾ Il concetto di *capacitazione* è stato formulato dall’economista e filosofo indiano Amartya Sen che, a partire da una definizione di sviluppo inteso quale «processo di espansione delle libertà reali godute dagli esseri umani» (A. SEN, *Lo sviluppo è libertà. Perché non c’è crescita senza democrazia*, Mondadori, 2000, p. 9), ha tentato di individuare un nuovo modello per la formulazione di giudizi di valore inerenti al benessere delle persone e alla qualità delle loro vite. Nella letteratura giuslavoristica italiana si veda B. CARUSO, *Occupabilità, formazione e «capability» nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, in *DLRI*, 2007, n. 113, e R. DEL PUNTA, *Labour Law and the Capability Approach*, in *IJLLIR*, 2016, vol. 32, n. 4. *Contra*, L. MARIUCCI, *Culture e dottrine del giuslavorismo*, in *LD*, 2016, n. 4, p. 595, che si esprime in termini molto critici nei confronti delle tesi volte a valorizzare la tendenza del diritto del lavoro a farsi «diritto della persona»; una replica a tali rilievi in B. CARUSO, R. DEL PUNTA, *Il diritto del lavoro e l’autonomia perduta*, in *LD*, 2016, n. 4, pp. 645-678.

⁽⁸¹⁾ A. SEN, *Lo sviluppo è libertà. Perché non c’è crescita senza democrazia*, cit., p. 78.

sviluppo inteso quale «processo di espansione delle libertà reali godute dagli esseri umani» (82).

Mentre durante il fordismo si era posto il tema della libertà *dal* lavoro, come emancipazione dal regno della necessità, perseguita nella formula della riduzione dell'impegno dedicato al lavoro (ore lavorate), oggi la questione normativa associata al lavoro concerne la libertà *del* lavoro (83). Il cambio di paradigma suggerito dalla Quarta rivoluzione industriale spiana la strada affinché la realizzazione, l'appagamento e, in definitiva, la felicità, umana non vengano più ricercati, come nel passato, dopo il lavoro, ma che si pongano le condizioni affinché l'uomo incontri la sua umanità mentre lavora. «Di qui l'urgenza di iniziare ad elaborare un concetto di lavoro che [...] valga a declinare l'idea di libertà del lavoro (la libertà di scegliere quelle attività che sono in grado di arricchire la mente e il cuore di coloro che sono impegnati nel processo lavorativo)» (84).

Si tratta di compiere una rivoluzione copernicana dal punto di vista della teoria sottesa al diritto del lavoro, che assurga la persona a punto focale del proprio ragionamento (85). La nuova categoria del lavoro non può essere riformulata restando confinati nell'orizzonte del lavoro produttivo e di mercato. La relazione tra persona e lavoro deve essere opportunamente affrancata dalla concezione industriale del lavoro, che ha finito col sottoporre non solo l'impresa, ma anche lo stesso lavoro, a limiti che, nel coglierne unicamente l'aspetto materiale e astratto di merce di scambio, hanno finito poi col comprimere la dimensione più piena, in termini valoriali, di promozione e valorizzazione della persona, dei suoi desideri di felicità e delle sue capacità.

Per comprendere e porre rimedio a tutte quelle ricadute negative che oggi vanno sotto il nome di rischi psicosociali, occorre indagare il lavoro quale attività funzionale non solo al mercato e alla logica ad esso sottostante del profitto e del consumo, ma anche a rispondere ai bisogni sociali urgenti ma insoddisfatti dal mercato o anche alla produzione di preziosi beni comuni (86).

(82) Ivi, p. 9.

(83) Si veda S. ZAMAGNI, *Libertà del lavoro e giustizia sociale*, cit., e G. MARI, *Diritto alla libertà del lavoro*, in *Iride*, 2002, n. 2.

(84) S. ZAMAGNI, *Libertà del lavoro e giustizia sociale*, cit., pp. 71-72.

(85) Si veda, a tal proposito, B. TRENTIN, *Il lavoro e la conoscenza, Lectio Doctoralis all'Università Ca' Foscari di Venezia, 13 settembre 2002*, in A. CASELLATO (a cura di), *Lavoro e conoscenza. Dieci anni dopo. Attualità della lectio doctoralis di Bruno Trentin a Ca' Foscari. Atti del convegno. Venezia, 6 dicembre 2012*, Firenze University Press, 2013, pp. 109-118. Il processo di digitalizzazione del lavoro avviato negli anni Settanta e Ottanta del secolo scorso avrebbe determinato la fine del vecchio contratto sociale basato su uno scambio equo tra salario e una quantità di tempo di lavoro astratto, in virtù del fatto che il tempo non è più misura del lavoro poiché incapace di intercettare la dimensione di creatività e libertà che contraddistingue il lavoro contemporaneo.

(86) M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro*, cit., p. 65.

La ricerca si orienta dunque verso una nuova epistemologia del lavoro quale attività specifica dell'uomo, che non si connota solo – ma anche – per le sue implicazioni economiche, e che sia capace di rispondere ad altri interessi e bisogni della persona ⁽⁸⁷⁾; che non sia cioè limitato a quello di strumento, o merce-lavoro strumentale unicamente a percepire un reddito.

Un suggerimento, in tale senso, può venire dalla riflessione filosofica svolta da Hannah Arendt in *The Human Condition* ⁽⁸⁸⁾. «Con il termine *vita activa*» – spiega l'Autrice – si propone di «designare tre fondamentali attività umane: l'attività lavorativa (*labour*), l'operare (*work*) e l'agire (*action*); esse sono fondamentali perché ognuna corrisponde a una delle condizioni di base in cui la vita sulla terra è stata data all'uomo» ⁽⁸⁹⁾.

Sino ad oggi, il lavoro (*labour/job*) è stato rappresentato dal diritto del lavoro come attività lavorativa che corrisponde allo sviluppo biologico del corpo umano, il cui accrescimento spontaneo, fino al decadimento finale sono legati alle necessità prodotte e alimentate nel processo vitale dalla stessa attività lavorativa. Attività lavorativa che l'uomo esercita ai fini della propria sussistenza e che, con la nascita della economia capitalista, è stata inquadrata nella forma del lavoro salariato e produttivo ⁽⁹⁰⁾. Allo stesso modo, il diritto del lavoro ha identificato il lavoro salariato anche con l'*opera* (*work*), ovvero con il prodotto delle mani dell'uomo, distinta dal lavoro del suo corpo e volta alla fabbricazione di un mondo artificiale e per questo duraturo per le generazioni a venire ⁽⁹¹⁾. La rivoluzione

⁽⁸⁷⁾ Cfr. G. MARI, *Il grande cambiamento*, in A. CASELLATO (a cura di), *Lavoro e conoscenza. Dieci anni dopo*, cit., pp. 3-12. Il contributo approfondisce il tema della libertà affrontato da B. TRENTIN, *Il lavoro e la conoscenza*, cit., evidenziando come in quest'ultimo il lavoro non sia mai un mero fattore della produzione, ma un'esperienza di civiltà, un atto specificatamente umano e personale, potenzialmente intriso di "senso".

⁽⁸⁸⁾ Trad. it. *Vita activa*, Bompiani, 2017.

⁽⁸⁹⁾ Ivi, p. 40. Tutte e tre le attività lavorative e le loro corrispondenti condizioni sono intimamente connesse con le condizioni più generali dell'esistenza umana: nascita e morte, natalità e mortalità. L'insolita proposta di Arendt di distinguere tra lavoro e opera – distinzione estranea sia alla tradizione del pensiero politico premoderno sia al corpus delle moderne teorie del lavoro – trova una conferma eloquente nel «semplice fatto che ogni lingua europea, antica e moderna, possiede due termini etimologicamente molto distinti per ciò che noi siamo portati a considerare una stessa attività» (p. 106). Nell'ordine gerarchico in cui Arendt dispone i tre elementi della *vita activa*, rifacendosi al pensiero classico, l'attività lavorativa risulta essere all'ultimo posto (preceduta dall'operare e dall'agire, che occupa appunto la prima posizione). L'attività lavorativa comprende tutte le svariate occupazioni solitarie intraprese dall'uomo con il solo scopo di mantenere e riprodurre la vita. Al contrario, «i prodotti dell'operare garantiscono la permanenza e la durevolezza senza le quali un mondo non sarebbe possibile» (p. 116). L'opera delle nostre mani, distinta dal lavoro del nostro corpo – l'*homo faber* che *fa* e letteralmente *opera*, distinto dall'*animal laborans* che lavora e si mescola con – assicura all'uomo i mezzi di sopravvivenza che costituiscono il suo mondo artificiale.

⁽⁹⁰⁾ M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro*, cit., p. 75.

⁽⁹¹⁾ *Ibidem*.

industriale ha portato poi in larga parte alla coincidenza delle dimensioni di *lavoro* e *opera*, mentre l'*opera* stessa è oggi un concetto riferibile non solo alla creazione di manufatti o alla partecipazione al loro processo produttivo, quanto a quella di servizi, specie se prodotti su scala industriale ⁽⁹²⁾.

Vi è tuttavia una ulteriore caratterizzazione della *vita activa*, ossia l'*azione* come attività nella quale l'uomo rivela se stesso aparendo come uomo nel rapporto con una alterità. Così Arendt qualifica l'*azione*: «Agendo e parlando gli uomini mostrano chi sono, rivelando attivamente l'unicità della loro identità personale, e fanno così la loro apparizione nel mondo umano. [...] Questo rivelarsi del "chi" qualcuno è, in contrasto con il "che cosa" – le sue qualità e capacità, i suoi talenti, che può esporre o tenere nascosti – è implicito in qualunque cosa egli dica o faccia» ⁽⁹³⁾. Una dimensione che è spesso distinta dal lavoro in senso economicista in quanto tipica del non lavoro, del mondo della libertà e non del dominio della necessità ⁽⁹⁴⁾.

Il polo complementare di una nozione ampia di salute può quindi essere un'idea di lavoro plasmata a partire dalla concezione arendtiana di azione. Rispetto al lavoro e all'*opera*, questa avrebbe infatti il pregio di valorizzare l'aspetto socio-relazionale del lavoro. Arendt caratterizza inoltre la dimensione dell'*agire* in senso politico, quale ambito in cui è possibile fare esperienza piena della libertà. Una idea di lavoro ispirata all'*agire* arendtiano potrebbe dunque riabilitare la persona – le sue aspettative, i suoi bisogni, le sue abilità – quale fulcro del momento lavorativo, e il lavoro quale opportunità di realizzazione del proprio io.

L'emersione del tema dei rischi psicosociali potrebbe quindi essere ricondotta alla nuova versione della salute quale stato di benessere fisico e mentale, individuale e collettivo, e di lavoro quale *opera*, nel senso di prassi specifica dell'essere umano, prioritariamente ad un inquadramento in termini di conseguenze della più recente evoluzione tecnologica e dei conseguenti cambiamenti sociali o organizzativi. La sfida lanciata è rappresentata dal tentativo di interrogare *in primis* tale nuova idea di lavoro per rispondere a bisogni sociali urgenti, quali quelli posti dai rischi psicosociali, e adeguare, in un secondo momento, i sistemi di protezione della salute e della sicurezza.

⁽⁹²⁾ *Ibidem*.

⁽⁹³⁾ H. ARENDT, *Vita activa*, cit., pp. 197-198.

⁽⁹⁴⁾ M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro*, cit., p. 76.

Working Paper SALUS

2021

- n. 1 G. Pigliararmi, G. Benincasa, *Covid-19 e obbligo giuridico di vaccinarsi per il dipendente*
- n. 2 E. Dagnino, *L'ambito applicativo delle tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Spunti da una sentenza d'oltremanica tra piattaforme e lavoro precario*
- n. 3 D. Porcheddu, *La tutela della sicurezza del lavoratore agile. Tra dubbi interpretativi e ruolo della contrattazione collettiva*

2020

- n. 1 L.M. Pelusi, *Nuove competenze per la prevenzione dei rischi nella IV rivoluzione industriale. Da nuovi rischi, nuove professionalità*
- n. 2 M. Tiraboschi, *Esposizione a campi elettromagnetici prodotti da telefoni cellulari, malattia professionale a eziologia multifattoriale, tutele del lavoro*
- n. 3 G. Pigliararmi, *Il 5G e i nuovi ambienti di vita e di lavoro. Quale sfida per il diritto?*