

LIBERTA' DEL LAVORO E GIUSTIZIA DEL LAVORO

Stefano Zamagni

1. Introduzione

In questo contributo mi propongo, per un verso, di chiarire il significato dell'espressione "libertà del lavoro", distinguendola dalle espressioni "libertà nel lavoro" e "libertà dal lavoro", troppo spesso confuse con la prima; e per l'altro verso, di indicare quali difficoltà si frappongono, oggi, al conseguimento della libertà del lavoro come pilastro di una autentica giustizia del lavoro. Non mi occuperò, invece, della vasta e intrigante problematica occupazionale, anche se devo ammettere che è intorno ad essa che si vanno in questo nostro tempo concentrando le attenzioni e le preoccupazioni dei più: cittadini, famiglie, *policy-makers*. Pochi, ma agghiaccianti, dati sono sufficienti a darci conto di tale interesse.

Il "Global Employment Trend" dell'ILO (*International Labour Office* delle Nazioni Unite) ci informa che il divario occupazionale – la perdita cumulata di posti di lavoro – rispetto alla situazione prevalente prima della crisi del 2007-8 è destinato a crescere: da 62 milioni nel 2013 a 81 milioni nel 2018. Anche il tasso di disoccupazione non si ridurrà, ciò che provocherà un ulteriore aumento del numero assoluto di disoccupati. Sono quelli europei i paesi che più stanno risentendo della transizione tecnologica oggi in atto. La disoccupazione ha già superato in Europa la soglia dei 27 milioni di persone e di queste il 40 per cento circa è rappresentato da disoccupati di lungo termine (oltre i 12 mesi). La situazione è ulteriormente aggravata dalla comparsa della nuova figura dei NEET ("not in education, employment or training), dei giovani cioè di età compresa tra i 15 e i 29 anni che non studiano, non lavorano e non sono in apprendistato. Come indica A. Rosina (*Neet*, Milano, Vita e Pensiero, 2015), i giovani italiani che vivono tale condizione esistenziale sono oltre 2,4 milioni, pari a circa il 26% della popolazione giovanile in questa fascia di età. (Nel Mezzogiorno, la medesima percentuale arriva al 54% !). Il dato dei NEET è di speciale interesse perchè, a differenza del tasso di disoccupazione, giovanile esso prende in considerazione anche i giovani che non cercano più lavoro, in quanto scoraggiati. Il tasso dei NEET è, pertanto, l'indicatore che meglio di altri dà conto dello spreco umano, del sottoutilizzo del potenziale giovanile e, in conseguenza di ciò, della vasta diffusione tra la popolazione giovanile della diffidenza, oltre che della paura, nei riguardi del futuro.

Sappiamo, infatti, che l'estromissione dall'attività lavorativa per lunghi periodi di tempo non solamente è causa di una perdita di produzione, ma costituisce un vero e proprio razionamento della libertà. Il disoccupato di lungo termine patisce una sofferenza che nulla ha a che vedere con il minor potere d'acquisto, ma con la perdita della stima di sé e soprattutto con l'autonomia personale. Ecco perché non è lecito porre sullo stesso piano la disponibilità di un reddito da lavoro e l'acquisizione di un reddito da trasferimenti, sia pure di eguale ammontare: è la dignità della persona a fare la differenza. Non solo, ma la fuoriuscita dal lavoro tende a generare gravi perdite di abilità cognitive nella persona, dato che, se è vero che "facendo si impara", ancor più vero è che "si disimpara non facendo". (Per una puntuale e aggiornata indagine empirica si veda J. Sachs et Al. "Robots: curse or blessing? A basic framework", NBER, 21091, April, 2015). In un'epoca come l'attuale, caratterizzata dal fenomeno della terza rivoluzione industriale, la relazione tra capacità tecnologiche e attività lavorative è biunivoca: nel processo di lavoro non solo si applicano le conoscenze già acquisite, ma si materializza la possibilità di creare ulteriori capacità tecnologiche. Ecco perché tenere a lungo fuori dell'attività lavorativa una persona significa negarle – come ha scritto Amartya Sen – la sua fecondità. Poiché è attraverso il lavoro che l'essere umano impara a conoscere se stesso e a realizzare il proprio piano di vita, la buona società in cui vivere è allora quella che non umilia i suoi componenti, distribuendo loro assegni o provvidenze varie e, negando al tempo stesso l'accesso all'attività lavorativa. (Cfr. E. Olivieri, "Il cambiamento delle opportunità lavorative", Banca d'Italia, 117, 2012).

Bastano questi brevi cenni a farci comprendere perché, quando si parla di lavoro, si tende oggi a porre l'accento, su quello che occorre fare per porre rimedio alla situazione. La letteratura sulle politiche occupazionali è ormai schiera: si va dalle proposte volte a migliorare la qualità dei posti di lavoro, con interventi sul lato della domanda di lavoro, a proposte che incidono sul lato dell'offerta di lavoro allo scopo di ridurre lo "skills gap" con misure che chiamano in causa il comparto scuola-università-addestramento professionale. E ancora, vi sono coloro che propongono di favorire l'occupazione rispetto all'assistenza (*make work pay*) e coloro che invece suggeriscono di facilitare la transizione dalla disoccupazione assistita all'occupabilità (*welfare to work*) mediante l'aumento della flessibilità della prestazione, da non confondersi con la flessibilità dell'occupazione. (Per una rassegna, rinvio a I. Fellini, "Una via bassa alla decrescita dell'occupazione", *Stato e Mercato*, 105, 2015).

Questi e tanti altri contributi contengono tutti grumi di verità e suggerimenti preziosi per l'azione. Tuttavia, non pare emergere da questa vasta letteratura la consapevolezza che quella del lavoro è questione che, in quanto ha a che vedere con la libertà sostanziale dell'uomo, non può essere affrontata restando entro l'orizzonte del solo mercato del lavoro. Quel che occorre mettere in

discussione è l'intero modello di ordine sociale, vale a dire l'assetto istituzionale della società, per verificare se non è per caso a tale livello che è urgente intervenire. Invero, pur non costituendo un fenomeno nuovo nella storia delle economie di mercato, l'insufficienza di lavoro ha assunto oggi forme e caratteri affatto nuovi. La dimensione quantitativa del problema occupazionale, oltre che la sua persistenza nel tempo, fanno piuttosto pensare a cause di naturale strutturale, cioè non congiunturale, connesse all'attuale passaggio d'epoca, quello dalla società fordista alla società post-fordista. Sessant'anni fa, J.M. Keynes giudicava la disoccupazione di massa in una società ricca una vergognosa assurdità, che era possibile eliminare. Oggi, le nostre economie sono oltre tre volte più ricche rispetto ad allora. Keynes avrebbe dunque ragione di giudicare la disoccupazione attuale tre volte più assurda e pericolosa, perché in società tre volte più ricche, l'ineguaglianza e l'esclusione sociale che la disoccupazione provoca è almeno tre volte più devastante. C'è allora da chiedersi se invece di affrontare la questione a spizzichi, accumulando suggerimenti e misure di vario tipo, tutte in sé valide ma ben al di sotto della necessità, non sia giunto il momento di riflettere su taluni tratti salienti dell'attuale modello di sviluppo per ricavarne linee di intervento meno rassegnate e incerte. E' su tale sfondo che vanno lette le pagine che seguono.

2. Fatti stilizzati dell'attuale civiltà del lavoro

Osservo dapprima che la disoccupazione è fenomeno tipico di un'economia di mercato di tipo capitalistico. Ne è prova il fatto che la disoccupazione non può manifestarsi né in società premoderne né in quelle di tipo collettivistico o comunitarista. La nozione stessa di disoccupazione, infatti, ha senso solamente in una società nella quale il lavoro, visto come fattore primario della produzione, riceve una remunerazione la cui determinazione è lasciata alle regole di funzionamento di un apposito mercato, appunto il mercato del lavoro. In una società del genere la disoccupazione è la spia di una situazione nella quale l'offerta supera la domanda di lavoro in corrispondenza di un livello del prezzo del lavoro – il saggio di salario – che viene considerato adeguato alle capacità e necessità del lavoratore. Quando il mercato del lavoro non è in equilibrio e manifesta un eccesso di offerta, si ha che vi sono soggetti desiderosi di trovare un impiego alle condizioni correnti di salario, ma non vi sono i datori di lavoro in numero sufficiente disposti ad assumerli a quelle condizioni.

Una seconda precisazione è qui opportuna. La disoccupazione dice di una carenza di posti di lavoro, cioè di impieghi, sul mercato del lavoro. Ma vi sono parecchie altre offerte e domande di lavoro che non transitano per il mercato del lavoro e che pure generano valore. Si pensi al lavoro domestico; al lavoro che entra nella produzione di servizi sociali; al lavoro erogato all'interno delle organizzazioni di volontariato: si tratta di attività lavorative che la società avvalora, addirittura

intervenendo a livello legislativo con norme che ne fissano le modalità di svolgimento, senza però che esse siano sottoposte alle regole del mercato del lavoro. Occorre dunque tenere distinta la nozione di impiego o posto di lavoro dalla nozione, assai più ampia, di attività lavorativa. Quando si parla di disoccupazione il riferimento è sempre e solo alla categoria dell'impiego. Accade così che la società postindustriale, al pari e forse più di quella industriale, può registrare un problema di insufficienza di posti di lavoro – cioè di disoccupazione – pur essendo vero che essa avverte un problema di eccesso di domanda di attività lavorative. Quanto a dire che un paese può registrare, ad un tempo, una situazione di elevata disoccupazione e di una ancora più elevata domanda non soddisfatta di attività lavorative.

Ora, in ciascuna fase del processo di sviluppo è la società stessa, con le sue istituzioni, a fissare i confini tra la sfera degli impieghi e la sfera delle attività lavorative, vale a dire tra il lavoro remunerato secondo le regole del mercato del lavoro e il lavoro remunerato secondo altre regole o secondo altre modalità. Si può osservare – di sfuggita – che prima dell'avvento della (prima) Rivoluzione Industriale, lavoro come attività lavorativa e posto di lavoro si coimplicavano: avere un posto di lavoro significava svolgere una attività lavorativa e viceversa. E' solo con l'affermazione del sistema di fabbrica, alla fine del XVIII secolo, che nasce l'invenzione sociale del posto di lavoro e con essa la figura dell'esperto di organizzazione del lavoro, il cui compito specifico è quello di trovare per ciascun soggetto, all'interno del processo lavorativo, il posto più adeguato al fine di ottimizzare l'uso delle risorse produttive. La lingua inglese conosce due parole: *job* per significare “posto di lavoro”, e *work* per indicare “il lavoro come attività lavorativa”. Il *job* è qualcosa che si ha; il *work* è qualcosa che si fa. (Il vocabolario inglese si è recentemente arricchito di un nuovo termine: *de-jobbing*, per denotare la fine del posto di lavoro).

Ebbene, occorre osservare che il confine tra la sfera dell'impiego e quella delle attività lavorative è, nella società attuale, sostanzialmente lo stesso di quello esistente durante la stagione della società fordista. E' questa la vera rigidità che occorre superare, e in fretta, se si vuole avviare a soluzione il problema della disoccupazione. Pensare, infatti, di dare oggi un lavoro a tutti sotto forma di impiego, cioè di posto di lavoro salariato, sarebbe pura utopia o, peggio, pericolosa menzogna. Infatti, mentre nella società industriale, l'espansione dei consumi e la lentezza del ritmo del progresso tecnico permettevano al mercato del lavoro sia di assorbire la nuova manodopera sia di riassorbire la vecchia manodopera resasi esuberante, nella società postindustriale questi margini di intervento sono praticamente scomparsi. Ecco perché occorre intervenire sul confine di cui si è appena detto.

Si pone la domanda: perché pare così difficile avere ragione di quella rigidità? Perché, in altre parole, così forti sono le resistenze a prendere atto della circostanza che la attuale disoccupazione è essenzialmente legata al mutamento profondo che è intervenuto nella organizzazione della produzione? La risposta che trovo più convincente è che ancora diffusa tra gli esperti è l'idea che si

possa intervenire con successo sulla disoccupazione operando sui rimedi tradizionali, quelli cioè che sono stati applicati in tempi più o meno recenti per far fronte alle tre grandi categorie di disoccupazione: quella associata all'alto costo del lavoro; quella dovuta a carenza di domanda effettiva; quella tecnologica.

Non v'è alcun dubbio che nella situazione odierna tutti e tre i tipi di disoccupazione sono presenti e dunque che una riforma dei metodi di finanziamento dell'assistenza sociale e /o una riforma dei sistemi di tassazione che riducessero il carico fiscale del lavoro dipendente contribuirebbero a ridurre la prima tipologia di disoccupazione. E' del pari vero che una politica di rilancio degli investimenti pubblici a livello europeo varrebbe a ridurre la disoccupazione di tipo Keynesiano. Così come intervenendo con le politiche attive del lavoro (*work activation*) si andrebbe a diminuire la disoccupazione tecnologica. (Rinvio a R. Haskins, "Balancing work and solidarity in the Western democracies", Brookings Institute, Washington, D.C., Ott. 2010, per una lucida discussione di come la solidarietà debba mirare all'autosufficienza delle persone per mezzo del lavoro piuttosto che limitarsi a migliorare le condizioni di vita di chi resta senza lavoro). Ma allora se tutto ciò è risaputo perché i governi non agiscono di conseguenza? Come si spiega che i vari policy makers abbiano lasciato che il problema occupazionale si complicasse fino ad assumere la portata attuale?

La risposta che trovo convincente è racchiusa nelle pieghe della seguente duplice considerazione. Da un lato, i governi nazionali si vedono costretti oggi a cedere quote crescenti di sovranità in conseguenza della globalizzazione, la quale impone alle politiche economiche nazionali vincoli ignoti ancora pochi decenni fa. Dall'altro, i vari e molteplici rimedi posti in essere per far fronte alle tre tipologie disoccupazionali, se messi in atto simultaneamente tenderebbero a produrre effetti perversi. Ad esempio, è bensì vero che politiche di riduzione del costo del lavoro (in particolare, del salario) unitamente a politiche di sostegno e di rilancio della domanda aggregata potrebbero accrescere – in alcuni settori – la produzione più rapidamente dell'aumento della produttività e contribuire così alla riduzione della disoccupazione. Ma a quale prezzo un tale risultato di per sé positivo verrebbe raggiunto? Al prezzo, come l'esperienza indica a tutto tondo, di accettare la permanenza di una nuova classe sociale, quella dei *working poors*, dei "poveri che lavorano", di persone cioè che lavorano bensì, ma le mansioni da esse svolte non consentono loro di comandare un livello retributivo tale da assicurare uno standard di vita decente.

Nella fase dello sviluppo capitalistico pre-globalizzazione, situazioni del genere potevano essere evitate andando ad ingrossare il settore residuale dell'economia, quello cioè non esposto alla concorrenza internazionale. Infatti, quando le economie erano ancora nazionali, accanto al settore aperto alla concorrenza internazionale che occupava il numero di lavoratori compatibile con le richieste della competizione, veniva tenuto in vita un settore protetto la cui funzione era proprio quella di

assorbire i lavoratori che il meccanico della distruzione creatrice, nel senso di Schumpeter, lasciava ai margini. Si pensi al settore pubblico o anche al settore privato dei servizi: imprese inefficienti e iniziative non profittevoli venivano tenute in vita allo scopo di fungere da spugna. La globalizzazione ha ormai eliminato questa duplicità di settori: ad esempio, la costituzione in Europa del mercato unico interno, a partire dal 1993, ha aperto alla concorrenza internazionale numerosi servizi tradizionalmente nazionali. Per non dire poi del fatto che l'applicazione pervasiva delle nuove tecnologie, interessando il settore dei servizi al pari di quello manifatturiero, determinando così aumenti ragguardevoli di produttività, non consente più di pensare al terziario come ad un settore spugna: la de-localizzazione produttiva è un fenomeno che sempre più riguarderà anche le attività terziarie. Un solo esempio per fissare il punto. I due più importanti datori di lavoro privati al mondo, Mac Donald e Wal-Mart complessivamente danno lavoro a quattro milioni di persone. Il loro valore di Borsa è di circa 325 miliardi di dollari, pari ad un valore di 81.250 dollari generato, in media, da ciascun lavoratore. Le star della nuova economia – Alibaba, Facebook, Google – danno lavoro ad appena ottantamila persone, ma complessivamente valgono quasi 800 miliardi di dollari, pari a un valore di dieci milioni di dollari a dipendente. (Cfr. lo studio di M. Osborne e C.B. Frey, “The future of employment”, Oxford Martin School, Oxford, 2013).

Da quanto precede si trae che è la competitività l'orizzonte sotto il quale impostare qualsiasi discorso volto a creare, oggi, posti di lavoro. Solamente imprese competitive possono nascere e crescere e così facendo possono creare impiego: i posti di lavoro aumentano con l'aumento dei margini di competitività delle imprese. E' questa la nuova regola aurea dell'occupazione. Si tratta di una novità di non poco conto rispetto al più recente passato, quando – ripetiamolo – la (quasi) piena occupazione poteva venire assicurata dal mantenimento in vita dei “rami secchi” dell'economia. Ma si tratta anche – si badi – di una regola assai difficile da seguire nella pratica. (Si veda lo stimolante lavoro teorico di S. Benzell, J. Sachs et Al. “Robots are us: some economics of human replacement”, NBER, 20941, Feb. 2015).

In primo luogo, perché le nuove tecnologie note come “Industry 4.0” aumentano la produttività media del sistema più di quanto si riesca ad aumentare la produzione di beni e servizi. E' stato stimato che nei paesi dell'area OCSE la produttività media aumenti poco meno del 3% circa all'anno. Ora non v'è chi non veda come sia praticamente impossibile aumentare, anno dopo anno, e al medesimo tasso la domanda dei beni. Si pensi a quanto è accaduto nel settore agricolo, prima, e nell'industria di base, poi (siderurgia, cemento, chimica) : all'aumento della produttività si è accompagnato un aumento percentualmente minore della produzione e perciò una drastica riduzione dell'occupazione in tali settori. Infatti, se una società che registra aumenti costanti ed elevati della produttività media vuole mantenere immutato il suo livello di impiego – non dico di occupazione – essa deve aumentare i propri

consumi allo stesso ritmo con cui si accresce la produttività. E poiché il consumo di beni e soprattutto di servizi richiede tempo, occorre consumare sempre più freneticamente per conservare inalterato il livello di impiego. Ma già Linder, in un celebre saggio del 1970 aveva mostrato come l'aumento della intensità di consumo conduca ad un esito paradossale: il tentativo di consumare quantità sempre maggiori di beni entro uno stesso tempo di consumo diminuisce, anziché aumentare, l'utilità che gli individui ne possono trarre, quell'utilità che un agente razionale dovrebbe invece cercare di massimizzare. In effetti, puntare alla crescita dell'intensità di consumo se può servire alla bisogna nelle prime fasi dello sviluppo industriale, fasi caratterizzate dalla diffusione della produzione di massa, tende a produrre una diminuzione di utilità, cioè di benessere nelle fasi successive.

C'è una seconda ragione importante per la quale è praticamente impossibile rispettare la nuova regola aurea dell'occupazione ed è che essa finirebbe con l'esaltare una forma nuova di competizione, quella che Hirsch ha chiamato *competizione posizionale*. L'aspetto veramente inquietante della competizione posizionale sta in ciò che essa esemplifica un caso concreto di competizione distruttiva: essa peggiora il benessere sia individuale sia sociale perché, mentre genera lo spreco da opulenza, lacera il tessuto sociale. Come già A. Tocqueville aveva lucidamente anticipato nel suo celebre *Democrazia in America* (1835), la competizione posizionale "nasce dall'eguaglianza come presupposto ed è finalizzata al suo superamento: l'eguaglianza di principio mette in moto la ricerca della disuguaglianza di fatto". A differenza di quanto avviene nelle gare sportive e nella familiare competizione di mercato, in cui si registrano bensì vincitori e perdenti, ma tutti possono riprendere il gioco ad uno stadio successivo sia pure in condizioni diverse, nella competizione posizionale chi è perdente lo è per sempre.

In definitiva, non è la mancanza del *know-how* a livello dei possibili rimedi né è la mancanza di strumenti operativi di intervento a rendere così difficile la soluzione del problema occupazionale, oggi. Il fatto è che, rimanendo all'interno dello schema concettuale che identifica la piena occupazione con il pieno impiego, il raggiungimento di questo obiettivo entra in rotta di collisione con il raggiungimento di obiettivi altrettanto leciti e importanti – quali una crescita ecologicamente sostenibile; un modello di consumo che non generi alienazione distorcendo le preferenze individuali; una società non stratificata e tendenzialmente "inclusiva". Per dirla in altri termini, il limite invalicabile di tutte le proposte, anche ingegnose, volte ad alleviare la piaga della disoccupazione è quello di generare, nelle nostre società, pericolosi *trade-offs*: per distribuire lavoro a tutti si va a giustificare un modello di consumo neo-consumista; oppure si legittimano forme nuove di povertà (le cosiddette nuove povertà); oppure ancora si restringono gli spazi di libertà dei cittadini. Tutto ciò è inaccettabile sotto i profili sia etico sia politico. Sono dell'avviso che quando si arriva a prendere atto di questo, si può trovare il coraggio di osare vie nuove.

Specificamente, si tratta di intervenire sul confine che ha fino ad ora tenuta separata la sfera del lavoro, come posto di lavoro, dalla sfera delle altre attività lavorative e ciò nel senso di favorire l'allargamento della seconda sfera rispetto alla prima. Al solo scopo di tracciare una analogia, così come con la prima rivoluzione industriale si è realizzato un modello post-agricolo di società, la nuova traiettoria tecnologica che è in atto ci sta conducendo ad un modello post-industriale di società. A scanso di equivoci, si rammenti che con il passaggio dalla società agricola a quella industriale, l'agricoltura ha continuato ad aumentare la propria produttività riducendo l'impiego di lavoro ed il suo contributo alla crescita globale del sistema economico è andato progressivamente diminuendo al punto che le ampie fluttuazioni della produzione agricola ormai non hanno pratica incidenza sulla congiuntura economica dei paesi occidentali. Quel che voglio significare è che, oggi, l'agricoltura non è affatto scomparsa; solo che con un tasso di impiego dell'ordine del 4-5%, essa è in grado di produrre tutto quanto è necessario alla popolazione.

Qualcosa di analogo, sta oggi interessando l'industria, la quale continuerà ad aumentare la sua produzione e soprattutto la sua produttività. Ma tali aumenti non potranno certo costituire il motore della crescita occupazionale; in particolare, l'industria non potrà certo accogliere tutti quei lavoratori che gli incrementi incessanti di produttività metteranno a disposizione per altri scopi. Questi lavoratori in esubero possono essere usati in due modi: con la precarizzazione del lavoro e/o con la sotto-remunerazione, oppure redistribuendo il lavoro fra tutti i soggetti mediante misure di riduzione dei tempi di lavoro. La prima via è moralmente inaccettabile; la seconda via è insufficiente oltre che non sostenibile.

Quel che è urgente favorire, con politiche adeguate, è il trasferimento del lavoro liberato dal settore privato dell'economia al settore sociale della stessa. Come noto - si veda L. Bruni e S. Zamagni, *L'economia civile*, Il Mulino, Bologna, 2015 - il prodotto dell'economia sociale è connotato da una duplice caratteristica. La prima è che la categoria di beni che il settore sociale dell'economia tende a produrre, e per la quale esso possiede un ben definito vantaggio comparato, è la categoria dei beni comuni e dei beni relazionali (servizi alla persona; beni meritori; alcuni tipi di beni pubblici locali). Si tratta di beni che possono essere prodotti e fruiti in modo ottimale soltanto assieme da coloro i quali ne sono, ad un tempo, gli stessi produttori e consumatori. A differenza di un bene privato che può essere goduto da solo e a differenza, altresì, di un bene pubblico che può essere goduto congiuntamente da più soggetti, un bene relazionale presenta una duplice connotazione. Per quanto attiene il lato della produzione, esso esige la compartecipazione di tutti i membri della organizzazione senza che i termini della compartecipazione siano negoziabili. Ciò implica che l'incentivo che induce dei soggetti a prendere parte alla produzione del bene relazionale non può essere esteso alla relazione che lega tra loro quei soggetti: l'*identità* dell'altro conta. (Si pensi

a quanto avviene all'interno di una cooperativa sociale oppure di un'associazione di promozione sociale). Relativamente al lato del consumo, si ha che la fruizione di un bene relazionale non può essere perseguita prescindendo dalla connotazione dei soggetti implicati, perché il rapporto con l'altro è costitutivo dell'atto di consumo e dunque ne determina l'utilità.

La seconda caratteristica è che il lavoro che si svolge all'interno delle varie organizzazioni che compongono il variegato mondo dell'economia sociale presenta proprietà diverse da quelle del lavoro dipendente salariato che sopra ho chiamato impiego. Fino a che il fordismo è stato considerato l'unico orizzonte della modernità, il lavoro dipendente salariato poteva a ragione proporsi come il prototipo del lavoro *tout-court*. Era inevitabile allora che il lavoro autonomo; il lavoro parasubordinato; il lavoro coordinato; il lavoro associato (si pensi, a quest'ultimo riguardo, alla figura del socio-lavoratore di una impresa cooperativa) venissero considerati un'anomalia. Oggi, nell'epoca della "seconda modernità" nel senso di Giddens, è vero il contrario. I nuovi lavori, cioè le attività lavorative, stanno surclassando quelli tradizionali, cioè gli impieghi. Le grandi imprese della manifattura storica perdono, anno dopo anno, circa l'1% di occupati, mentre aumenta sempre più l'occupazione di coloro che lavorano con contratti atipici – ma che tra non molto diventeranno tipici – nelle figure nuove di cui si è appena detto. Ecco perché è necessario far decollare un robusto settore di economia sociale per assicurare l'assorbimento del lavoro "liberato".

Quel che occorre dire, in tutti i modi immaginabili e possibili, è che è il fare impresa la via maestra per creare lavoro. Ma - si badi bene - l'impresa che crea lavoro non è solo quella *privata* di tipo capitalistico ma anche l'impresa *sociale* (l'impresa cioè il cui principio regolativo è il principio di reciprocità, quale esso si esprime nelle imprese cooperative, nelle organizzazioni non profit, nelle società benefit). Chiaramente, il trasferimento del lavoro liberato dal settore dei beni privati dell'economia al settore dei beni comuni e dei beni relazionali deve assumere la forma dell'"ordine spontaneo" nel senso di von Hayek e non già dell'ordine imposto ovvero dell'ordine programmato. Ciò è possibile ad una fondamentale condizione: che si realizzi il travaso della domanda verso i beni comuni e relazionali. Come sempre più spesso si sente affermare, alla base del nuovo modello di crescita c'è una specifica domanda di qualità della vita. Ma la domanda di qualità va ben al di là di una mera domanda di beni manifatturieri (o agricoli) "ben fatti". E' piuttosto una domanda di attenzione, di cura, di servizio, di partecipazione – in buona sostanza, di relazionalità. In altri termini, la qualità cui si fa riferimento non è tanto quella dei prodotti (beni e servizi) oggetto di consumo, quanto piuttosto la qualità delle relazioni umane. (S. Zamagni, "Giustizia sociale, lavoro, bene comune", in C. Danani et Al. (a cura di), *L'umano tra cura e misura*, Milano, Vita e Pensiero, 2015).

3. I limiti dell'attuale cultura del lavoro

Al di là di specifiche difficoltà di ordine tecnico, che pure ci sono, c'è una condizione preliminare che deve essere soddisfatta se si vuole arrivare a modificare la composizione del paniere dei beni da produrre allo scopo di favorire la produzione, e quindi il consumo, di beni comuni e di beni relazionali. Alludo alla matrice culturale della società, una matrice, quella attuale, che tende a generare un diniego del lavoro stesso. E' un diniego, per così dire, politico del lavoro, favorito dalla supina accettazione dell'ideologia neoliberista secondo cui figura centrale sarebbe oggi quella del cittadino-consumatore; non più quella del cittadino-lavoratore. Ciò in quanto il capitale – che pure è frutto del patrimonio storico del lavoro umano - ha oggi bisogno per la sua valorizzazione assai più dei consumatori che non dei lavoratori. Eppure, per secoli l'umanità si è attenuta all'idea che all'origine della creazione di ogni ricchezza ci fosse il lavoro umano – dell'uno o dell'altro tipo. Non è per caso che Adam Smith apra la sua opera fondamentale, *La Ricchezza delle Nazioni* (1776) proprio con tale proposizione. Invece, il processo sempre più spinto di finanziarizzazione dell'economia ha finito con l'accreditare l'idea secondo cui sarebbe la finanza speculativa il *primum movens* della creazione di ricchezza. Una miriade di episodi e di fatti ce ne danno ampia conferma. Non v'è dunque necessità di soffermarsi su di essi.

La conseguenza più deleteria è il diffuso convincimento secondo cui non vi sarebbe bisogno di lavorare per arricchirsi in fretta; meglio tentare la sorte e soprattutto non avere troppi scrupoli morali. E' consolante leggere quanto il premio Nobel americano Robert Shiller ha scritto nel saggio *Finanza e società giusta* (Bologna, Il Mulino, 2012): “Gli errori commessi dai docenti [e studiosi] nei decenni passati sembrano avere svolto un ruolo importante nella grave crisi finanziaria cominciata nel 2007... Pare che molti insegnanti abbiano inculcato [sic!] nelle menti dei propri studenti la prospettiva estrema secondo cui i mercati sono perfettamente efficienti... Molti di costoro sono giunti alla conclusione che, dal punto di vista etico, la condotta [morale] tenuta negli affari non ha molta importanza, dal momento che nulla potrà mai disturbare questo meraviglioso equilibrio”. (p.137). Una interessante discussione intorno all'esclusione del tema del lavoro nella filosofia politica contemporanea è quella di E. Renault, “L'invisibilità politica del lavoro e le sue eco filosofiche”, *Iride*, XXII, 2009. Per lo studioso francese, la ristrettezza normativa della filosofia politica contemporanea unitamente all'affermazione della definizione liberale della giustizia – secondo cui la libertà negativa ha la priorità sulla libertà positiva e sulla vita buona – ha condotto ad una duplice conseguenza. La prima è che gli effetti del lavoro sulla qualità della vita e la possibilità di pervenire a valutazioni significative inerenti al lavoro non hanno che un valore secondario. La seconda conseguenza è che la sola questione normativa che può essere associata al lavoro in quanto tale è quella della liberazione *dal* lavoro, ovvero quella della riduzione del limite delle ore

lavorative. E' per via dei suoi modelli normativi che la filosofia politica non pare in grado né di rendere esplicita l'importanza delle aspettative che gli individui associano al loro lavoro, né di concettualizzare il fatto che per le persone il lavoro resta la questione fondamentale della loro vita sociale.

Le conseguenze di tale rivolgimento culturale sono sotto gli occhi di tutti. Oggi, ad esempio, non disponiamo di un'idea condivisa di lavoro che ci consenta di interpretare le trasformazioni in atto. Sappiamo che a partire dalla Rivoluzione Commerciale dell'XI secolo, si afferma gradualmente l'idea del lavoro artigianale, che realizza l'unità tra attività e conoscenza, tra processo produttivo e *mestiere* – termine quest'ultimo che rinvia a maestria. Con l'avvento della rivoluzione industriale prima e del fordismo-taylorismo poi, avanza l'idea della *mansione* (insieme di attività parcellizzate), non più del mestiere, e con essa la centralità della libertà *dal* lavoro, come emancipazione dal “regno della necessità”. E oggi, che siamo entrati nella società post-fordista, che idea abbiamo del lavoro? C'è chi propone l'idea della *competenza* declinata in termini di figura professionale, ma non ci si rende conto delle implicazioni pericolose che ne possono derivare. Una fra tutte: la confusione di pensiero tra meritocrazia e principio di meritorietà, come se i due termini fossero tra loro equivalenti.

La civiltà occidentale poggia su una idea forte, l'idea della “vita buona”, da cui il diritto-dovere per ciascuno di progettare la propria vita in vista di una *civile felicità*. Ma da dove partire per conseguire un tale obiettivo se non dal lavoro inteso quale luogo di una buona esistenza? La fioritura umana – cioè l'*eudaimonia* nel senso di Aristotele – non va cercata *dopo* il lavoro, come accadeva ieri, perché l'essere umano incontra la sua umanità *mentre* lavora. Di qui l'urgenza di iniziare ad elaborare un concetto di lavoro che per un verso vada oltre l'ipertrofia lavorativa tipica dei tempi nostri (il lavoro che riempie un vuoto antropologico crescente) e per l'altro verso 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). Il che significa passare dall'idea del lavoro come attività a quella del lavoro come opera. (Per una esplorazione teorica di come ciò possa realizzarsi rinvio a P. Aghion, A. Deaton et Al. “Creative Destruction and Subjective Well-Being”, NBER, March 2014).

Da tempo la scienza economica ha smesso di interrogarsi sulla natura del lavoro per occuparsi solo delle sue funzioni e dei modi del suo efficiente utilizzo. E' per questo che la cultura economica esalta e deprime, al tempo stesso, il lavoro. Per un verso, essa fa entrare il lavoro ovunque, facendolo diventare “la nuova misura di tutte le cose”; crea un nuovo tipo di uomo – l'*homo laborans*, nelle parole di K. Marx e di H. Arendt. Riprendendo il concetto di “prodotto sprecato” del grande economista di Cambridge, Alfred Marshall, che aveva scritto: “Nella storia del

mondo vi è un prodotto sciupato, tanto più importante di tutti gli altri, che ha diritto di essere chiamato il Prodotto Spreco: le migliori capacità lavorative di gran parte delle classi lavoratrici” (1889), Hannah Arendt nel suo *L’origine del totalitarismo* (1951) scrive: “Il male radicale risiede nella volontà perversa di rendere gli uomini superflui. E’ come se le tendenze politiche, sociali ed economiche di questa epoca congiurino segretamente per maneggiare gli uomini come cose superflue”. Per l’altro verso, nessuna cultura come l’attuale usa e strumentalizza il lavoro per un *tèlos* sempre più “esterno” all’attività lavorativa stessa: non lo valorizza in sé ma lo pone al servizio del profitto. Eppure, Emanuel Mounier ci ha insegnato che: “lavorare è fare un uomo al tempo stesso che una cosa”.

Ma v’è di più: oggi si tende a lavorare sia troppo sia troppo poco. Dato che il lavoro spesso riempie un vuoto antropologico crescente, esso tende ad occupare uno spazio via via maggiore della nostra vita. Al tempo stesso, però, assistiamo ad una estensione orizzontale e superficiale del lavoro, a scapito della perdita di profondità. Ne è derivata l’idea che l’essere umano è in quanto lavoratore. Di qui l’ipertrofia lavorativa che è dato osservare. (F. Totaro, *Assoluto e relativo*, Milano, Vita e Pensiero, 2013). E’ il lavoro che dice chi siamo agli altri, che crea le nuove gerarchie sociali. Col risultato che quando il lavoro termina o entra in crisi, anche la nostra identità di persone entra in crisi. Eppure, l’umano si realizza certamente nel lavoro, ma non in modo esclusivo, dato che la persona è sempre più del lavoro in cui trova espressione.

4. Per un nuovo umanesimo del lavoro

I limiti di una tale cultura del lavoro sono ormai divenuti evidenti ai più, anche se non c’è convergenza di vedute sulla via da percorrere per giungere al loro superamento. La via che qui suggerisco inizia dalla presa d’atto che il lavoro, prima ancora che un diritto, è un bisogno insopprimibile della persona. E’ il bisogno che l’uomo avverte di trasformare la realtà di cui è parte e, così agendo, di edificare se stesso. Riconoscere che quello del lavoro è un bisogno fondamentale è un’affermazione assai più forte che dire che esso è un diritto. E ciò per la semplice ragione che, come la storia insegna, i diritti possono essere sospesi o addirittura negati; i bisogni, se fondamentali, no. E’ noto, infatti, che non sempre i bisogni possono essere espressi direttamente in forma di diritti politici o sociali. Bisogni come fraternità, amore, dignità, senso di appartenenza, non possono essere rivendicati come diritti. Piuttosto, essi sono espressi come pre-requisiti di ogni ordine sociale. (M. Ignatieff, *I bisogni degli altri*, Bologna, Il Mulino, 1986).

Per cogliere il significato del lavoro come bisogno umano fondamentale ci si può riferire alla riflessione classica, da Aristotele a Tommaso d’Aquino, sull’agire umano. Due le forme di

attività umana che tale pensiero distingue: l'azione transitiva e l'azione immanente. Mentre la prima connota un agire che produce qualcosa al di fuori di chi agisce, la seconda fa riferimento ad un agire che ha il suo termine ultimo nel soggetto stesso che agisce. In altro modo, il primo cambia la realtà in cui l'agente vive; il secondo cambia l'agente stesso. Ora, poiché nell'uomo non esiste un'attività talmente transitiva da non essere anche sempre immanente, ne deriva che la persona ha la priorità nei confronti del suo agire e quindi del suo lavoro. Duplice la conseguenza che discende dall'accoglimento del principio-persona. (Cfr. C. Caffarra, "Il lavoro come opera", Bologna, 2005).

La prima conseguenza è bene resa dall'affermazione degli Scolastici "operari sequitur esse": è la persona a decidere circa il suo operare; quanto a dire che l'autogenerazione è frutto dell'auto-determinazione della persona. Ha scritto, al riguardo, K. Wojtyła: "Il termine autodeterminazione significa che l'uomo, in quanto soggetto della sua azione, non solo la determina come agente (come causa efficiente), ma che attraverso questo atto egli determina contemporaneamente anche se stesso". (*Metafisica della persona*, Bompiani, Milano, 2004, p.1440). Quando l'agire non è più sperimentato da chi lo compie come propria auto-determinazione e quindi propria auto-realizzazione, esso cessa di essere umano. Quando il lavoro non è più espressivo della persona, perché non comprende più il senso di ciò che sta facendo, il lavoro diventa schiavitù. L'agire diventa sempre più transitivo e la persona può essere sostituita con una macchina quando ciò risultasse più vantaggioso. Ma in ogni opera umana non si può separare ciò che essa significa e ciò che essa produce.

La seconda conseguenza cui sopra accennavo chiama in causa la nozione di giustizia del lavoro. Il lavoro giusto non è solamente quello che assicura una remunerazione equa a chi lo ha svolto, ma anche quello che corrisponde al bisogno di autorealizzazione della persona che agisce e perciò che è in grado di dare pieno sviluppo alle sue capacità. In quanto attività basicamente trasformativa, il lavoro interviene sia sulla persona sia sulla società; cioè sia sul soggetto sia sul suo oggetto. Questi due esiti, che scaturiscono in modo congiunto dall'attività lavorativa, definiscono la cifra morale del lavoro. Proprio perché il lavoro è trasformativo della persona, il processo attraverso il quale vengono prodotti beni e servizi acquista valenza morale, non è qualcosa di assiologicamente neutrale. In altri termini, il luogo di lavoro non è semplicemente il luogo in cui certi input vengono trasformati, secondo certe regole, in output; ma è anche il luogo in cui si forma (o si trasforma) il carattere del lavoratore. (E' questa un'idea che già il grande economista inglese Alfred Marshall aveva anticipato alla fine dell'Ottocento).

Quel che precede ci consente ora di afferrare la portata della grande sfida che è di fronte a noi: come realizzare le condizioni per una autentica libertà *del* lavoro, intesa come possibilità concreta che il lavoratore ha di realizzare non solo la dimensione acquisitiva del lavoro – la

dimensione che consente di entrare in possesso del potere d'acquisto con cui soddisfare i bisogni materiali – ma anche la sua dimensione espressiva. Dove risiede la difficoltà di una tale sfida? Nella circostanza che le nostre democrazie liberali mentre sono riuscite a realizzare (tanto o poco) le condizioni per la libertà *nel* lavoro – grazie alle lunghe lotte del movimento operaio e sindacale – paiono impotenti quando devono muovere passi verso la libertà *del* lavoro. La ragione è presto detta. Si tratta della tensione fondamentale tra la libertà dell'individuo di definire la propria concezione della vita buona e l'impossibilità per le democrazie liberali di dichiararsi neutrali tra “modi di vita che contribuiscono a produrre [beni e servizi] e quelli che non vi contribuiscono”. (A. Gutmann e D. Thompson, *Democracy and disagreement*, Belknap Press, 1996). In altri termini, una democrazia liberale non può accettare che qualcuno, per vedere affermata la propria visione del mondo, possa vivere sul lavoro di altri. La tensione origina dalla circostanza che non tutti i tipi di lavoro sono accessibili a tutti e pertanto non c'è modo di garantire la congruità tra un lavoro che genera valore sociale e un lavoro che interpreti la concezione di vita buona delle persone.

Come osserva G. Mori (“Diritto alla libertà del lavoro”, *Iride*, 36, 2002), la riforma protestante per prima ha sollevato la questione della libertà del lavoro. Nella teologia luterana, la cacciata dall'Eden non coincide tanto con la condanna dell'uomo alla fatica e alla pena del lavoro, quanto piuttosto con la perdita della libertà del lavoro. Prima della caduta, infatti, Adamo ed Eva lavoravano bensì, ma le loro attività erano svolte in assoluta libertà, con l'unico scopo di piacere a Dio. Che le condizioni storiche attuali siano ancora alquanto lontane dal poter consentire di rendere fruibile il diritto alla libertà del lavoro è cosa a tutti nota. Tuttavia ciò non può dispensarci dalla ricerca di strategie credibili di avvicinamento a quell'obiettivo. Secondo R. Muirhead (*Just work*”, Harvard University Press, 2004), la proposta di A. MacIntyre di concettualizzare il lavoro come opera è quella che appare come la più realisticamente praticabile.

Un'attività lavorativa si qualifica come opera quando riesce a far emergere la motivazione intrinseca della persona che la compie. Estrinseca è la motivazione che induce ad agire per il risultato finale che l'agente ne trae (ad esempio, per la remunerazione ottenuta). Intrinseca, invece, è la motivazione che spinge all'azione per la soddisfazione diretta che essa arreca al soggetto quando questi percepisce che essa è orientata al bene. E' noto che la qualità che un individuo può esprimere nel suo lavoro è di due tipi: codificata, l'una, tacita, l'altra. La prima è la qualità che può essere accertata, sulla base di protocolli e codici previamente fissati, anche da una parte terza che può sanzionare, se del caso, comportamenti devianti o opportunistici. Tacita, invece, è la qualità di una prestazione lavorativa che non è verificabile da parti terze. Ora, mentre per ottenere un'elevata qualità codificata si può intervenire con adeguati schemi di incentivo (monetari o non),

per conseguire livelli elevati di qualità tacita non c'è altra via che quella di far leva sulla motivazione intrinseca del lavoratore. (Si osservi che in non pochi contesti produttivi la qualità tacita è, oggi, assai più rilevante di quella codificata, perché è dalla prima che deriva la capacità di innovare).

Si pone la domanda: cosa è necessario fare per rendere praticabile la strategia del lavoro come opera? Che si abbia il coraggio, oltre che l'intelligenza, di andare oltre il modello ford-taylorista di organizzazione del lavoro introdotto all'epoca della seconda rivoluzione industriale. E' questo un modello centrato sul postulato della rigida divisione e specializzazione fra chi dirige e chi esegue; tra chi è autorizzato a pensare e chi è addetto a mansioni routinarie e alienanti. Non si fa fatica a comprendere come restando all'interno della gestione scientifica del lavoro tipica del taylorismo – o anche del neo-taylorismo – mai potrà realizzarsi la libertà del lavoro. Quest'ultima, infatti, non è compatibile con nessuno dei due principali schemi organizzativi per gestire il processo lavorativo. Né con quello del mercato interno che idealizza l'organizzazione d'impresa come se fosse un microcosmo basato sulla logica meritocratica; né con quello della gerarchia, come è appunto lo schema tayloristico, oggi ancora largamente applicato.

La forma organizzativa verso cui tendere è piuttosto quella della comunità: l'impresa come comunità, né dunque come merce, né come gerarchia. H. Mintzberg (“Rebuilding Companies as Communities”, *Harvard Business Review*, Agosto, 2009) ha bene chiarito, che i principi fondativi del modello della comunità sono il dialogo, la trasparenza, la condivisione. Sono questi gli stessi principi che definiscono compiutamente il lavoro come opera. In quanto centrato sulla persona – e non sull'individuo – il modello della comunità consente la piena valorizzazione della creatività di chi lavora, esaltandone il potenziale umano. Non si tratta di qualcosa di utopico, perché ormai parecchie, anche se ancora in posizione minoritaria, sono le organizzazioni di impresa che vanno adottando un tale modello conseguendo risultati di eccellenza. (Per un esempio concreto, rinvio a E. Catmull, “How Pixar fosters collective creativity”, *Harvard Business Review*, Sept. 2008). E' agevole darsene conto. Nella società della conoscenza, le tecniche diventano obsolete sempre più in fretta, trascinando nell'area dell'obsolescenza anche le abilità umane troppo rigidamente circoscritte all'ambito di pertinenza di queste tecniche. Ecco perché l'impresa ha sempre maggiore bisogno di creatività, ma è evidente che ciò è possibile se il senso del lavoro viene spostato sempre di più verso comportamenti non istintivi e non abituali. Vale a dire se l'impresa non limita le relazioni tra gli individui che in essa agiscono a stili di pensiero e di azione basati su routines e su comportamenti meccanizzabili. (Si veda D. Deming, “The growing importance of social skills in the labor market”, NBER, 21473, August, 2015, per una pregevole conferma teorica della rilevanza, nell'odierno mercato del lavoro, delle abilità sociali e relazionali dei lavoratori. L'A.

mostra perché l'empatia salverà il lavoro umano nonostante l'introduzione nei processi produttivi dei robots umanoidi).

5. Anziché una conclusione

Prima di chiudere, una breve considerazione sul pensiero della Chiesa intorno alla questione del lavoro. Come è noto, la Dottrina Sociale della Chiesa ha conosciuto, lungo il corso della sua storia, momenti forti e momenti deboli. Per stare a tempi recenti, è la *Laborem Exercens* del 1981 il primo documento ufficiale e sistematico sul lavoro, una sorta di manifesto del pensiero della Chiesa sul senso del lavoro. La *Rerum Novarum* del 1891 di papa Leone XIII, infatti, fu piuttosto un'enciclica sui lavoratori, tesa a suggerire linee di azione migliorative della triste condizione operaia del tempo. Il ritardo che separa questi due documenti fondamentali trova la sua spiegazione nella circostanza che tra fine Ottocento e i primi due terzi del Novecento il tema centrale è stato, per un verso, quello della libertà nel lavoro e, per l'altro verso, quello della libertà dal lavoro, una libertà quest'ultima che si è andata affermando grazie alla rapida diffusione, nei paesi dell'Occidente avanzato, del welfare state.

Durante questo intervallo, i tempi non erano ancora maturi perché si percepisse la rilevanza del principio della libertà del lavoro. Ha scritto, a tale riguardo, S. Zaninelli ("Lavoro", in *Dizionario di Dottrina Sociale della Chiesa*, Milano, Vita e Pensiero, 2004): "Deve essere sottolineato che il contesto storico in cui prese corpo l'insegnamento della Chiesa sul lavoro e nel quale avvenne la ricezione del fenomeno, era dominato da una cultura lavoristica espressa dalla classe dirigente, con una cultura in sostanziale estraneità – se non di avversione – rispetto a quella dei cattolici" (p.63). Non ci si deve dunque meravigliare se: "Nella prima metà del XX secolo ... il Magistero non appare teso principalmente ad un recupero teoretico dell'intrinseco significato del lavoro" (ib. p.64) E' solamente nella *Laborem Exercens* di Giovanni Paolo II che si comincia a parlare di "intrinseco significato del lavoro" e perciò di libertà del lavoro. Vi si legge, infatti, che l'essere umano "come immagine di Dio è una persona, cioè un essere soggettivo capace di agire in modo programmato e razionale, capace di decidere di sé e tendente a realizzare se stesso. Come persona, l'uomo è quindi soggetto del lavoro. Come persona egli lavora, compie varie azioni appartenenti al processo del lavoro; esse, indipendentemente dal loro contenuto oggettivo, devono servire tutte alla realizzazione della sua umanità, al compimento della vocazione ad essere persona, che gli è propria a motivo della stessa umanità". (n.6) E' da questa affermazione fondamentale che si trae la conclusione che qualora non si volesse riconoscere la preminenza dell'aspetto soggettivo

su quello oggettivo, il lavoro perderebbe il suo significato più vero e profondo. In questo caso l'attività lavorativa in sé e le tecniche diverrebbero più importanti dell'individuo stesso e perciò avversarie della sua dignità. Riconoscendo, invece, il lavoro come *actus personae*, azione libera e orientata a uno scopo, esso supera la riduzionistica concezione del lavoro come fattore della produzione oppure anche come classe sociale. “Anche un orologio fermo – ha scritto Herman Hesse – segna l'ora esatta: due volte al giorno”. Nessun essere umano è da “buttare”, da lasciar fuori del processo lavorativo, perché custodisce in sé una somma di fecondità e di vitalità che attende di generare frutto.

Mi piace terminare sottolineando ancora una volta che il conseguimento dell'obiettivo di cui mi sono qui occupato dipende, in ultima istanza, dall'assetto istituzionale, cioè dalle regole del gioco economico che una società di uomini liberi decide di darsi. Non c'entra la scarsità delle risorse, come troppo spesso si tende a credere o a far credere. Bisogna avere l'onestà intellettuale di ammettere che è dal modello di ordine sociale che si vuole forgiare che discende la possibilità o meno di realizzare la libertà del lavoro. Il capitalismo è uno, ma le varietà di capitalismo sono tante. E le varietà dipendono dalle matrici culturali che finiscono per prevalere nelle diverse epoche storiche. Non c'è dunque nulla di irreversibile nel capitalismo. La creazione di valore è tornata oggi – come già era accaduto all'epoca dell'Umanesimo civile del XV secolo – ad aver bisogno di persone, di relazioni tra le stesse, di significati. Nella stagione attuale, si produce valore autentico solo se si genera senso, in luoghi – prima di tutto luoghi di lavoro – che non separando dissennatamente dimensione soggettiva e dimensione oggettiva del lavoro, costruiscono occasioni concrete di libertà, la quale - mai lo si dimentichi - non può essere prodotta, né può essere scambiata al modo delle merci.

