

CARTE, STUDI E OPERE
CENTRO TRENTIN DI VENEZIA



«Lavoro e conoscenza» dieci anni dopo

Attualità della *lectio doctoralis*
di Bruno Trentin a Ca' Foscari

a cura di Alessandro Casellato



Edizioni
Ca' Foscari



CARTE, STUDI E OPERE
CENTRO TRENTIN DI VENEZIA

- 1 -

CARTE, STUDI E OPERE – CENTRO TRENTIN DI VENEZIA

Comitato Scientifico

Fulvio Cortese (*Direttore, Università di Trento*)

Giulia Albanese (*Università di Padova*)

Iginio Ariemma (*Fondazione Di Vittorio, Roma*)

Silvana Barbalato (*Centro Gobetti, Torino*)

Alessandro Casellato (*Università di Venezia Ca' Foscari*)

Sante Cruciani (*Università Della Tuscia*)

Giovanni De Luna (*Università di Torino*)

Guglielmo Epifani (*Associazione Bruno Trentin, Roma*)

Giovanni Mari (*Università di Firenze*)

Pietro Polito (*Centro Gobetti, Torino*)

Enzo Rullani (*Venice International University*)

Antonella Trentin

Carlo Verri (*Università di Palermo*)

Eric Vial (*Université de Cergy-Pontoise*)

«Lavoro e conoscenza»
dieci anni dopo

Attualità della *lectio doctoralis* di Bruno Trentin
a Ca' Foscari

a cura di
ALESSANDRO CASELLATO

EDIZIONI CA' FOSCARI
FIRENZE UNIVERSITY PRESS

2014

«Lavoro e conoscenza» dieci anni dopo : attualità della *lectio doctoralis* di Bruno Trentin a Ca' Foscari / a cura di Alessandro Casellato. – Venezia-Firenze : Edizioni Ca' Foscari-Firenze University Press, 2014.

(Carte, Studi e Opere – Centro Trentin di Venezia ; 1)

<http://digital.casalini.it/9788866555162>

ISBN 978-88-6655-514-8 (print)

ISBN 978-88-6655-516-2 (online)

Progetto grafico di Alberto Pizarro Fernández, Pagina Maestra snc,
Copertina: Edizioni Ca' Foscari

Certificazione scientifica delle Opere Edizioni Ca' Foscari

Tutti i volumi pubblicati sono soggetti ad un processo di referaggio esterno sotto la responsabilità del Comitato scientifico delle Edizioni Ca' Foscari e dei responsabili delle singole collane. Per la descrizione si rimanda al sito internet della casa editrice (<http://edizionicafoscari.unive.it/>).

Comitato scientifico Edizioni Ca' Foscari

Mario Infelise (Delegato del Rettore alle attività editoriali), Eugenio Burgio, Marina Buzzoni, Martina Frank, Stefano Magrini, Alvis Perosa.

Certificazione scientifica delle Opere Firenze University Press

Tutti i volumi pubblicati sono soggetti ad un processo di referaggio esterno di cui sono responsabili il Consiglio editoriale della FUP e i Consigli scientifici delle singole collane. Le opere pubblicate nel catalogo della FUP sono valutate e approvate dal Consiglio editoriale della casa editrice. Per una descrizione più analitica del processo di referaggio si rimanda ai documenti ufficiali pubblicati sul sito-catalogo della casa editrice (<http://www.fupress.com>).

Consiglio editoriale Firenze University Press

G. Nigro (Coordinatore), M.T. Bartoli, M. Boddi, F. Cambi, R. Casalbuoni, C. Ciappei, R. Del Punta, A. Dolfi, V. Fargion, S. Ferrone, M. Garzaniti, P. Guarnieri, G. Mari, M. Marini, M. Verga, A. Zorzi.

© 2014 Edizioni Ca' Foscari – Firenze University Press

Università Ca' Foscari
Edizioni Ca' Foscari
Dorsoduro 1686, 30123
Venezia, Italy
<http://edizionicafoscari.unive.it/>

Università degli Studi di Firenze
Firenze University Press
Borgo Albizi, 28, 50122
Firenze, Italy
www.fupress.com

Printed in Italy

SOMMARIO

PREFAZIONE <i>Fulvio Cortese</i>	VII
PARTE PRIMA BRUNO TRENTIN E LA SUA <i>LECTIO</i>	
IL «GRANDE CAMBIAMENTO» <i>Giovanni Mari</i>	3
LAVORO E CONOSCENZA: FATICA E SPERANZA DEL NOSTRO TEMPO <i>Enzo Rullani</i>	13
TRA LAVORO E CONOSCENZA: LA TRAIETTORIA DI UN SINDACALISTA 'ANOMALO' <i>Alessandro Casellato</i>	33
PARTE SECONDA APPLICAZIONI E DIRAMAZIONI	
MOBILITÀ DEL LAVORO E DIRITTI DI PROPRIETÀ ALLA FINE DI UN ALTRO ANTICO REGIME <i>Giovanni Favero</i>	45
LEGGERE BRUNO TRENTIN PER STUDIARE I «CONSIGLI» IN VENETO <i>Gilda Zazzara</i>	53
LA FINE DELLA CONOSCENZA? <i>Francesca Coin</i>	69

INTERVENTI	
<i>Fulvio Fammoni</i>	91
<i>Enzo Rullani</i>	95
<i>Piero Bolchini</i>	97
<i>Iginio Ariemma</i>	101
CONCLUSIONI	105
<i>Agar Brugiavini</i>	
DOCUMENTI	
<i>LECTIO DOCTORALIS</i>	109
<i>Bruno Trentin</i>	
<i>LAUDATIO</i>	119
<i>Piero Bolchini</i>	
AUTORI	125

PREFAZIONE

Fulvio Cortese

Questo volume raccoglie le riflessioni svolte in occasione di un convegno organizzato a Venezia, presso l'Università Ca' Foscari, il 6 dicembre 2012, per la ricorrenza dei dieci anni dal conferimento a Bruno Trentin della laurea *honoris causa*, celebratosi in quella stessa sede. A tal proposito, corre d'obbligo rivolgere senz'altro un doveroso ringraziamento a tutti coloro che hanno reso possibile la predisposizione dei materiali qui raccolti, in particolare al curatore, Alessandro Casellato, ma anche a Giovanni Mari, Iginio Ariemma, Luisa Bellina e Antonella Lorenzoni.

Il testo è anche il primo atto di una nuova iniziativa editoriale, di cui vuole farsi promotore il *Centro Documentazione e Ricerca famiglia Trentin*, che assieme a Ca' Foscari ha organizzato quell'evento e che è stato inaugurato ufficialmente a Venezia il 29 settembre 2012, con lo scopo di raccogliere e valorizzare tutti i materiali e gli studi concernenti Silvio Trentin, la moglie Beppa Nardari e i figli Giorgio, Franca e Bruno. Si tratta, dunque, dell'avvio di una Collana che si propone di dare visibilità alle tante testimonianze in cui si è articolata, e di cui vive tuttora, la ricca e, per certi versi, irripetibile costellazione di esperienze e di idee che questa famiglia ha generato e che non smette di fornire profondi ed utili spunti di meditazione e di rinnovamento, morale, civile, sociale e politico.

Ad un fondamentale ed ineludibile processo di meditazione e di rinnovamento, del resto, aveva voluto concorrere anche Bruno Trentin, nella *lectio doctoralis* pronunciata il 13 settembre 2002, che ora si trova riprodotta in appendice (affiancata dalla *laudatio* di Piero Bolchini). Essa costituisce la ragione naturale della presente pubblicazione e lo stimolo, dunque, se non la guida, sulle cui direttrici si sono orientati tutti i contributi qui ordinati.

Seguendo le orme di un'attitudine familiare ben nota – o meglio: di un inconfondibile *metodo Trentin* – il Nostro non si limitava alla mera decifrazione di eventi pretesamente inevitabili e dalla paralizzante incombenza: egli raffigurava, certo, le epocali trasformazioni che il lavoro stava conoscendo all'inizio del nuovo secolo, e che tanto caratterizzano anche lo scenario attuale; ma vi preconizzava con chiarezza il difficile intreccio di pericolose ambiguità e di nuove ed importanti possibilità,

di fronte alle quali risultava – e risulta ancora – necessario prendere una consapevole posizione.

Bruno Trentin intravedeva, cioè, gli inestricabili nessi tra quell'intreccio e lo scioglimento, davvero essenziale per il futuro dello Stato democratico, dello snodo sempre sensibile tra la dimensione concreta del cittadino, concepito innanzitutto nel suo essere *persona lavoratrice*, e la dimensione istituzionale della partecipazione, intesa come *condivisione responsabile* di conoscenze, competenze e obiettivi. Ciò gli consentiva di avvertire – con un messaggio che tanto meno può trascurarsi oggi, in tempi di crisi conclamata – che i destini effettivi della libertà individuale, se possono trovarsi di fronte a ridefinizioni anche molto forti dei paradigmi ideali e dei referenti storici ed economici che vi si trovano presupposti, non rischiano invariabilmente di esserne travolti. Le opzioni di sviluppo e di garanzia, in altri termini, sono sempre disponibili; occorre solo che le parti in causa, *in primis* le imprese e i lavoratori, siano parimenti pronti a fare la propria specifica parte e a rivedere coerentemente il ruolo e la proiezione attiva ed organizzatrice che loro compete nella ricerca di un nuovo ordine sociale.

Da questo punto di vista, la *lectio* del 2002 traccia con realismo un limpido quadro sintetico delle evoluzioni che, sotto la spinta dei noti fenomeni della globalizzazione economica, pur portando al definitivo ed accertato tramonto del fordismo, hanno conosciuto, per un verso, la conservazione di un *approccio sostanzialmente taylorista* (che è ancora più che indulgente nei confronti di un modello di meccanica interscambiabilità della forza lavoro), per altro verso, l'incapacità di dare nuova veste giuridica a rapporti di lavoro che non possono più intendersi in senso esclusivamente *astratto* (e che sono, anzi, meglio tutelati laddove letti e promossi in funzione di una crescita complessiva e continua del lavoratore e del suo patrimonio di conoscenze e di abilità).

Per Bruno Trentin, il rischio dell'*impasse* cui questa situazione può condurre si può scongiurare soltanto nell'ottica di una politica riformatrice che veramente ponga al centro del binomio impresa-lavoratore, e così del superamento del 'blocco' da ultimo menzionato, la *società della conoscenza* sui cui l'Unione europea tanto ha puntato con la strategia di Lisbona. Infatti, la formazione e l'aggiornamento continuo del lavoratore e della sua professionalità costituiscono *risorse obiettive* cui *tutte* le imprese non possono più rinunciare, specialmente laddove vogliano restare competitive, ampliando e migliorando i loro traguardi o ridefinendoli con successo di fronte all'estrema mobilità dei mercati ed alle istanze di flessibilità e di circolazione di cui essi si fanno artefici.

Si potrà sostenere, dieci anni dopo, che le ambizioni europee si sono progressivamente rivelate assai frustranti, dovendosi misurare sia con la perdurante ritrosia di molti Stati membri, sia con le dure prove della concorrenza imposta dai sistemi extra-continentali, sia, ancora, con

la sovrastante e sopraggiunta emergenza dettata ormai quotidianamente dalla fitta agenda dei problemi del debito sovrano e delle patologie indotte dalle distorsioni della finanza mondiale. Eppure, la lezione di Bruno Trentin e, come si diceva, del *metodo* di cui egli si è reso nuovo protagonista – avendolo tratto, per sua stessa ammissione, dal magistero paterno – ci sembra ugualmente meritevole, poiché fondata su di un’*idea di società* ben precisa, che non aspira in alcun modo ad eliminare a monte ogni forma di conflitto – come sempre si tende ad immaginare al cospetto di ogni *stato d’eccezione* – ma che cerca, viceversa, di rivederlo e di regolarlo in una *nuova arena*, idonea a favorire forme altrettanto nuove di riconoscimento reciproco tra gli attori del sistema.

L’insegnamento di Bruno Trentin, quindi, assume una matrice autenticamente *costituzionale* o, per meglio dire, *costitutiva*, perché impegnata nella formulazione *adeguata* di un *diverso equilibrio* del conflitto sociale, e ciò affinché non ne riescano travolte, o sclerotizzate, le domande di giustizia e di crescita che ad esso sono tradizionalmente correlate e cui hanno cercato di rispondere le regole e le convinzioni finora esistenti ed oggi meno salde.

Era questa, del resto, l’illuminante intuizione con cui si concludeva il suo famoso saggio *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo* (Milano, Feltrinelli, 1997), nel quale l’attenzione per una realistica e verosimile affermazione delle ragioni del lavoro non veniva confinata nell’orizzonte delle sole politiche redistributive da parte di uno Stato ipoteticamente più virtuoso, ma veniva proiettata, con le dinamiche di conflitto che le sono connaturate, già all’interno dell’impresa, e così nel «cuore della separazione e del conflitto fra governati e governanti» (p. 230).

La sfida, in altre parole, era – ed è – quella di adeguare lo Stato e la cittadinanza alle esigenze organizzative connesse al superamento storico e pratico del modello del binomio divisione del lavoro / principio gerarchico; la sfida, cioè, si traduce ancora nel costruire «le forme possibili di ricomposizione, di riunificazione delle prestazioni di lavoro, di riunificazione fra conoscenza ed esecuzione, di partecipazione dei governati alla formazione delle decisioni da parte dei governanti» (*ivi*, p. 231). Perché – e in ciò si esprime pienamente l’anzidetta sensibilità costituzionale di Bruno Trentin – i *rapporti materiali* che si costruiscono nella società, e quindi anche nel lavoro – con tutto il portato di diritti, interessi, libertà e poteri che vi sono iscritti – sono *essi stessi* il primo modo di dare contenuto concreto al *giusto* equilibrio del conflitto e alla connotazione *democratica* dello Stato. La natura e le sembianze di ciò che sta ‘in alto’ è sempre determinata dal modo in cui prendono forma la natura e le sembianze di ciò che sta ‘in basso’: per questo, come ricorda anche l’art. 1 della nostra Costituzione repubblicana, l’Italia è una «Repubblica democratica fondata sul lavoro», nella quale «la sovranità appartiene al popolo» ed è quindi *doverosamente* innervata nell’effettività

delle relazioni sociali, del loro atteggiarsi e delle relative trasformazioni cui sono soggette.

La modernità, l'acutezza e l'attualità di questi spunti sono dati di per sé evidenti. Esse testimoniano le motivazioni che hanno animato il dibattito di cui il volume vuole essere traccia duratura e che intendono muovere, già da questa prima ed importante tappa, l'intera attività del Centro Trentin.

PARTE PRIMA

BRUNO TRENTIN E LA SUA *LECTIO*

IL «GRANDE CAMBIAMENTO»

Giovanni Mari

Che cosa significa lavorare
per colui che lavora?

M. Foucault, *Nascita della biopolitica*

1. Lo scopo per cui siamo qui, a Ca' Foscari, riuniti a dieci anni dalla *lectio doctoralis* svolta da Bruno Trentin in questa Università sul tema *Lavoro e conoscenza*, è prima di tutto quello di ricordare il testo probabilmente più significativo tra quelli scritti dal dirigente della Cgil negli ultimi anni della sua vita.

Considerando il tema del testo e la figura dell'autore, appare necessario compiere questo atto di memoria e di riconoscimento cercando di rilanciare il ricordo tra i temi e i problemi che abbiamo di fronte, tentando di cogliere e approfondire il valore *teorico* della *lectio* sul piano delle questioni che oggi deve affrontare la tradizione di uomini e di esperienze cui Trentin ha appartenuto. La quale nel lavoro ha sempre scorto un elemento di civiltà e non solo un atto di produzione, un aspetto essenziale della vita personale e non solo un fattore economico.

Lavoro e conoscenza è un testo complesso, ricco di esperienze, di categorie e riflessioni teoriche, di notevole respiro strategico, impegnato a cogliere le tendenze storiche delle trasformazioni in atto del lavoro e le possibili conseguenze sociali e politiche, *ponendosi sempre dal punto di vista di chi il lavoro svolge*.

È anche un testo in cui confluiscono ricerche e risultati precedenti, a cominciare da quelli de *La città del lavoro* (1997), ma che nell'efficacia del ragionamento, accentuata dalla sinteticità richiesta dall'occasione, e nell'analisi acuta degli aspetti cruciali del «grande cambiamento» del lavoro, possiede, in termini di apertura e innovazione della proposta, un'autonoma importanza nella vasta ricerca che Trentin ha condotto per tutta la vita.

Andiamo direttamente al cuore del problema, e chiediamoci: perché Trentin sceglie il nesso tra lavoro e conoscenza, un nesso *sempre* presente in ogni attività trasformatrice e produttiva, per cogliere i mutamenti *inediti* subiti dal lavoro negli ultimi decenni del Novecento? E perché ritiene che sia attorno a tale nesso che oggi il lavoro deve giocare la parti-

ta del conflitto sociale, e che debba farlo nei termini di una battaglia per la «libertà» che «viene prima»¹?

Trentin sottolinea che la conoscenza di cui il capitale ha bisogno per aumentare la produttività non ha più solo la forma *oggettiva* dell'innovazione tecnologica (la forma classica della 'macchina' affermatasi in occidente a partire dalla prima rivoluzione industriale), ma anche quella *soggettiva* dell'educazione e dell'aggiornamento continuo professionale. Anzi egli insiste che la forma *personale* della conoscenza che entra nel processo produttivo risulta quella determinante nella competizione e nella produzione della ricchezza. Col termine conoscenza non si deve intendere solo lo *know how*, oppure un sapere codificato, ma anche la creatività, l'iniziativa, la padronanza dei linguaggi e delle relazioni comunicative, la responsabilità per i risultati delle proprie attività, insomma l'insieme delle capacità personali che un lavoratore impiega, che ha acquisito a scuola e all'università, nei luoghi di lavoro e nell'apprendimento personale, che deve tenere aggiornato e rinnovare continuamente, e che è parte integrante della sua personalità morale di lavoratore e di cittadino.

Si tratta di un punto che certamente Trentin non rileva per primo: è dagli anni Cinquanta/Sessanta che l'economia liberale, in particolare statunitense, l'ha portato all'attenzione del dibattito economico, soprattutto nei termini della questione del «capitale umano»².

L'originalità di Trentin è un'altra, si riconnette alle sue idealità politiche e sindacali, ed è rinvenibile almeno in due aspetti:

¹ La *lectio doctoralis*, *Lavoro e conoscenza*, fa parte del libro di Bruno Trentin, *La libertà viene prima. La libertà come posta in gioco nel conflitto sociale*, Editori Riuniti, Roma 2004. La *lectio* è stata nuovamente edita in, *Il futuro del sindacato dei diritti. Scritti e testimonianze di Bruno Trentin*, a cura Iginio Ariemma, Ediesse, Roma 2009.

² La cosiddetta 'rivoluzione' del capitale umano inizia negli anni Cinquanta del Novecento con le ricerche di Theodore W. Schultz, Jacob Mincer e Gary S. Becker. Essenzialmente: T.W. Schultz, *Investment in Human capital*, in «American Economic Review», 51 (1), 1; J. Mincer, *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press, New York 1974; G.S. Backer, *Human Capital: A theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 1964, 1975, 1993 (trad. it. Laterza, Roma-Bari 2008); M. Grossman, *On the Concept of Health Capital and the demand for Health*, in «Journal of Political Economy», 80 (2), pp. 223-255. Backer e Mincer si sono occupati soprattutto del nesso tra educazione e guadagni (mercato del lavoro), Schultz del nesso tra investimenti in formazione e crescita economica. In entrambi i casi la 'rivoluzione' consiste che un buon reddito non è messo in connessione diretta con un buon lavoro, ma con una buona educazione; e che la crescita non è principalmente connessa agli investimenti 'fisici' ma in quelli culturali e scolastici; Grossman, del nesso tra investimenti in capitale umano e qualità/quantità della vita. Sul significato filosofico della questione cfr. Michel Foucault, *Nascita della biopolitica*. Corso al Collège de France (1978-1979), Feltrinelli, Milano 2009. Sul tema in generale cfr. il recente A. Burton-Jones, J.-C. Spender, *Human capital*. The Oxford Handbook, Oxford University Press, Oxford 2011.

- 1) Egli capisce che nell'impiego, sempre più generalizzato, della conoscenza personale ai fini della creazione di plusvalore ('economia della conoscenza'), non deve vedersi solo l'asservimento della conoscenza al profitto, ma anche l'occasione oggettiva di un'*elevazione della qualità della vita* del lavoratore dipendente. Una possibilità che occorre assecondare, qualificare e promuovere al fine di metterla in *tensione* con i rapporti sociali esistenti per determinarne di più avanzati, in termini di lavoro più libero, di vita migliore e di società più democratica. In particolare Trentin insiste sull'aspetto della *libertà*, infatti la conoscenza personale impiegata nelle attività entra in *tensione* con la subalternità del lavoro dipendente perché la conoscenza, fuori e dentro il lavoro, *implica indispensabili livelli di libertà personale*, sia per la sua creazione, sia per il suo impiego; e questo richiede nuovi spazi di autonomia e libertà nell'organizzazione e nello svolgimento del lavoro a tutti i livelli, che devono costituire oggetto anche di richiesta sindacale.
- 2) Egli capisce che la conoscenza, essendo il risultato e l'occasione di *relazioni sociali* e non solo di processi e impegni individuali, quando viene impiegata nel lavoro dà vita *oggettivamente*, necessariamente, a una *nuova socialità* come scambio di conoscenze, linguaggi, informazioni, idee innovative, responsabilità, iniziativa, e a organizzazioni e contesti in cui il lavoratore crea plusvalore in maniera sempre più intrinsecamente connessa con tutti i soggetti coinvolti e sempre meno isolatamente.

Questi due aspetti sono sinteticamente definiti da Trentin mediante due idee: 1) che nel lavoro oggi avviene una «riproposizione della persona» e, 2) che i luoghi di lavoro sono «organizzazioni che creano conoscenza».

A loro volta queste due idee sono connesse da Trentin a due fondamentali concetti della sua ricerca: la «fine del fordismo» e la fine del «lavoro astratto».

Ritengo che l'insieme dei concetti e delle idee che ho richiamato rappresenti il centro del ragionamento svolto da Trentin, che approda alla tesi sua forse più nota e certamente meno ortodossa che «la libertà viene prima», precisamente prima del salario, del posto fisso, delle mansioni definite e di altri aspetti del lavoro su cui si erano concentrate le lotte sociali novecentesche. Che ovviamente non possono essere né ignorati, né trascurati, ma ridescritti nel loro ordine di priorità. Per questo *Lavoro e conoscenza* contiene anche alcune indicazioni più strettamente sindacali.

È naturalmente impossibile in questa sede considerare e illustrare analiticamente tutti questi concetti, dei quali tuttavia vorrei almeno approfondire: 1) il concetto di libertà, 2) quello di organizzazione e luogo di lavoro, 3) il nesso tra identità personale e lavoro. Problemi che mettono in gioco i concetti richiamati, permettendone un approfondimento.

2. *La tesi sulla libertà (e il senso del lavoro)*. È noto come Marx nel *Capitale* comprenda il lavoro nel regno della necessità³ e come nei *Grundrisse* egli parli di libertà *dal* lavoro⁴. Trentin parla invece di una libertà *nel* lavoro. La differenza non risiede nell'idea di libertà, ma nell'idea di lavoro. Due idee che corrispondono a due forme storiche di lavoro, il «lavoro astratto» di Marx e il «lavoro concreto» e «scelto» di Trentin⁵.

La prima è la forma fuoriuscita dalla rivoluzione industriale settecentesca e consolidatasi nel taylorismo e nel fordismo. La seconda corrisponde alla nuova forma del lavoro affermatasi nel periodo della globalizzazione. Trentin e Marx non hanno un concetto idealistico della libertà, di questa come un dono o un carattere naturale dell'uomo. Per Marx, l'uomo non nasce libero, e la sua libertà è sempre una costruzione, un obiettivo e un fatto storico misurabile sulla base di determinate condizioni sociali. In particolare la libertà presuppone la non libertà, la libertà di alcuni di fronte alla subalternità o alla servitù di altri. Tuttavia anche la necessità ha un carattere storico. Le sue forme mutano con il cambiamento della società. Trentin non nega la necessità del lavoro, a cominciare dal rifiuto delle tesi circa la 'fine del lavoro'. E quando parla di libertà *nel* lavoro intende riferirsi soprattutto, ancorché non esclusivamente, al lavoro subalterno, il quale evidentemente è sottoposto a diverse forme di necessità. E anche in generale, il lavoro presenta elementi di necessità, altrimenti sarebbe gioco oppure pura attività artistica. D'altra parte, come rileva Vittorio Foa (nella *Gerusalemme rimandata*), anche nelle forme più dure di questa necessità, l'operaio non ha mai cessato di salvaguardare elementi di libertà del proprio lavoro⁶.

Perciò, quando Trentin parla di libertà *nel* lavoro, di una libertà *nel* lavoro che deve venire «prima», non pensa alla cosiddetta universale libertà umana. Pensa agli spazi di maggiore azione, iniziativa, responsabilità, informazione e creatività che l'economia della conoscenza oggi richiede al lavoratore e che questi può trasformare da meri fattori economici richiesti dalla produttività in fattori di *senso* del proprio lavoro, nella costruzione di un'attività che può appartenergli ancorché mai interamente (la necessità), ed essere fattore umano di *identità* e *collaborazione* sociale. Si tratta in altre parole della difesa e dell'estensione del ruolo della persona, ormai sempre più presente nel lavoro, indipendentemente

³ K. Marx, *Il capitale*, Editori Riuniti, Roma 1964, 3 voll., vol. I, sez. 3, 5.

⁴ K. Marx, *Lineamenti fondamentali della critica dell'economia politica*, La Nuova Italia, Firenze 1970, 2 voll., vol. I, pp. 387 sgg.

⁵ Il concetto come «diritto a un lavoro scelto» è già presente nella *Relazione alla Convenzione programmatica della CGIL*, Chianciano, aprile 1889, ora in B. Trentin, *Lavoro e libertà*, Ediesse, Roma 2008, p. 229.

⁶ V. Foa, *La Gerusalemme rimandata*, Einaudi, Torino 2009, p. 9: «Finché vi sarà bisogno di gente per lavorare sarà impossibile privarla della libertà di volere».

o di là dello sfruttamento. Una tesi della libertà che toglie spazio, senza eliminarla, alla tesi dell'alienazione. Più libertà contro l'alienazione anche in presenza della subalternità e dello sfruttamento: questa la «sfida».

La tesi della libertà nel lavoro apre quindi una nuova contraddizione, accanto a quella tra sfruttati e sfruttatori. Apre la tensione tra il lavoro inteso come *posto di lavoro* e il lavoro inteso come *sensu del lavoro*. Una contraddizione e una tensione tra due lati del lavoro in cui l'accento viene posto da Trentin sul *sensu* del lavoro: il lavoro «scelto», il «lavoro concreto». Questa la complessa problematica, anche sindacale, sollevata dal tema della *lectio* sulla libertà *nel* lavoro che qui ho cercato di richiamare.

3. *La tesi sui luoghi di lavoro (e la nuova socialità)*. Verso la fine del paragrafo quinto della *lectio* (dedicato al «nuovo tipo di contratto di lavoro» richiesto dal «venir meno della stabilità del lavoro» e dalla nuova centralità nel lavoro della «persona concreta»), Trentin, dopo aver sollevato la necessità di riconoscere contrattualmente un «diritto allo sguardo», all'«informazione, alla consultazione e al controllo sull'oggetto del lavoro» di cui la persona «è chiamata a rispondere, nel risultato di un'attività che non è più cieca ed irresponsabile», aggiunge: «Non costituirebbe forse questo tipo di partecipazione dei singoli o dei gruppi un modo di estendere le forme orizzontali e multidisciplinari di organizzazione del lavoro, con la partecipazione formata ed informata di un numero crescente di operatori? E non si riproduce, forse in questo modo – continua Trentin – la necessità di intrecciare l'attività lavorativa con l'attività formativa e con l'attività di ricerca e di costruire forme di organizzazione del lavoro capaci di apprendere, di rispondere ai nuovi imperativi della conoscenza e di diventare quindi, *organizzazioni che creano conoscenza?* [corsivo mio]»⁷.

Ritengo questa idea dei luoghi di lavoro come «organizzazioni che creano conoscenza» un'intuizione per più versi straordinaria, che segna una frattura nel modo di pensare il lavoro, in particolare una frattura irreversibile nella maniera novecentesca di rappresentarlo. In che senso appare straordinaria? Nel senso che attraverso tale intuizione, nelle trasformazioni cui il lavoro è stato ed è sottoposto, Trentin non intravede solo un «grande cambiamento», non vede semplicemente un fatto interno al modo di lavorare e produrre, al rapporto tra capitale e lavoro, ma una trasformazione in cui è rinvenibile *molecolarmente* l'idea di una *società* più avanzata, incardinata nel nesso tra lavoro e conoscenza, e concretizzata in attività che possiedono più libertà, partecipazione e responsabilità. Un'idea di società inscrivibile nella visione del socialismo di Trentin che

⁷ B. Trentin, *La libertà viene prima*, op. cit., p. 66.

Iginio Ariemma⁸ ha recentemente chiamato «eretico», e che rappresenta la vera posta in gioco della «sfida» del conflitto sociale in corso. Il cui esito è aperto, sia a una «rivoluzione passiva» diretta dalle forze moderate, sia a una soluzione, appunto, più avanzata in cui il lavoro *per la prima volta* può presentare non solo delle proposte e dei bisogni, ma un *concreto esempio* e una *concreta esperienza* di *nuova socialità diffusa*. Una socialità presente nei luoghi in cui si lavora e dove la conoscenza e le attività lavorative, a partire da quelle subordinate, si incontrano nelle nuove modalità determinate dalla rivoluzione informatica e dalla crisi del fordismo. Perciò il nuovo lavoro non è tale solo perché presenta nuove modalità di creazione della ricchezza, ma perché, anzi soprattutto, perché crea, e può diffusamente creare, *nuova socialità*, nuovi e più avanzati rapporti e modelli di relazioni sociali. Socialità e relazioni che vanno promossi e sottratti alla rivoluzione passiva. La nuova produttività, le nuove modalità di creazione di ricchezza implicano una nuova e più avanzata socialità tra i lavoratori, che il contratto deve favorire e promuovere, e da cui occorre partire, anche sindacalmente, per orientare in senso progressista il «grande cambiamento», che non riguarda solo il modo di vivere nel lavoro, ma il modo stesso di vivere e di stare come cittadini nella società, nella «città del lavoro».

Per la prima volta dalla rivoluzione industriale settecentesca, l'aumento della produttività non comporta necessariamente un abbassamento della qualità del lavoro e della vita nel tempo di lavoro. Tale incremento è l'occasione concreta per il lavoro di vincere una doppia «sfida»: quella di una maggiore libertà nel lavoro e quella della costruzione di rapporti lavorativi personali improntati ai valori di libertà, conoscenza, creatività, iniziativa e responsabilità indispensabili per la creazione della ricchezza, ma anche occasione *oggettiva* per creare rapporti umani di qualità che possano diffondersi nella società. Le cose possono anche andare diversamente e il lavoro può perdere la «sfida»: la libertà può trasformarsi in una flessibilità senza rispetto della professionalità e dei diritti, in precarietà, la conoscenza e la competenza possono essere, come spesso accade, strumenti di concorrenza anche nel lavoro, rafforzando e generalizzando atteggiamenti e attività improntate ai meri interessi individuali come espressione di un liberismo degli individui e non solo dell'economia.

Rimane tuttavia il fatto, importantissimo, che le «organizzazioni che creano conoscenza» rappresentano l'occasione concreta e non ideologica di una socialità che il lavoro del Novecento poteva costruire in fabbrica e negli uffici solo come solidarietà difensiva, e solo da fuori dei luoghi di lavoro, come nel sindacato o nel partito, in maniera offensiva e di inizia-

⁸ I. Ariemma, *Il socialismo eretico di Bruno Trentin*, Relazione al Convegno "Il lavoro come diritto di cittadinanza nel pensiero di B. Trentin", Fermo 19 ottobre 2012.

tiva. Questa dissimmetria, questo indica la riflessione di Trentin, non è più indispensabile, e i luoghi del lavoro della conoscenza, anche se certamente le cose non vanno da sé, rappresentano l'occasione concreta di nuovi e più avanzati rapporti sociali.

4. Infine l'ultimo tema, quello del *rapporto tra lavoro e identità della persona (e dell'ozio)*, nel lavoro che «ripropone» la persona. Nella *lectio* non rinveniamo solo una critica dell'«operaiismo salariale» (nel senso che la «libertà viene prima», senza sottovalutare l'importanza della rivendicazione salariale), ma anche il rifiuto di quello che potremmo chiamare una specie di *calvinismo dell'identità*. L'idea, cioè, che il lavoro plasmava tutta l'identità della persona, che il lavoro abbia nella vita di ciascuno una tale centralità da assumere su di sé il compito di un'unilaterale costruzione dell'identità personale.

Questo *anti-calvinismo dell'identità* è riscontrabile in un passaggio del primo paragrafo della *lectio*, in cui, dopo aver difeso l'«entità» e il «valore» del lavoro contro chi, come Rifkin, Meda o Forrester, ha scambiato la «fine dell'era fordista» per la «fine del lavoro», e dopo aver sottolineato che se nel lavoro, anche subordinato e dipendente, e in maniera sempre più diffusa, la persona diviene, come si è già detto, «soggetto responsabile», «attivo» e «creativo», capace di iniziativa e libertà, Trentin scrive che questo lavoro, che ripropone la persona, ripropone anche il «lavoro come fattore di identità». Lo ripropone, nel senso che nel lavoro fordista tale ruolo era pressoché scomparso e comunque non rinvenibile in termini autenticamente attivi.

Tuttavia, e questo è il punto che mi preme sottolineare, immediatamente dopo aver detto tutto ciò, Trentin aggiunge: il lavoro, «certo, uno dei fattori di identità della persona (sott. mia)»⁹. Dopo il «grande cambiamento», il lavoro torna ad essere «fattore di identità», ma solo come *un* fattore, evidentemente accanto ad altri fattori non identificabili come lavoro, esterni o diversi da questo. *L'identità, quindi, non si gioca 'calvinisticamente' solo nel lavoro, ma anche nel tempo libero dal lavoro*. L'identità non si costruisce unicamente nel lavoro, neppure in quello che «ripropone» la persona al suo centro e la libertà come fondamentale posta in gioco, neppure cioè nel lavoro «scelto». E se l'identità non si gioca tutta nel lavoro, allora il lavoro non è tutto nella vita. In questo senso non c'è *calvinismo dell'identità*. Ovvero, solo un punto di vista non «calvinistico» dell'identità, può cogliere l'autentica importanza del senso del lavoro per la costruzione dell'identità.

Questa tesi non è nuova nella tradizione culturale nel cui solco si colloca Trentin. Ad esempio, già Marx nei *Grundrisse*, proprio in pagi-

⁹ B. Trentin, *La libertà viene prima*, op. cit., p. 61.

ne dedicate all'analisi delle conseguenze sulla produttività dell'intreccio sempre maggiore tra conoscenza sociale, «*general intellect*», e «talento individuale» del lavoratore, parla di «sviluppo pieno dell'individuo» come di una meta perseguibile solo nel «tempo libero», solo in un «ozio» (*Müßiggang*) non più privilegio di pochi. Ma Trentin sostiene qualcosa di diverso, pur mantenendo i termini della questione.

Da un lato, perché il lavoro di cui parla Marx è il «lavoro astratto», nei cui confronti si capisce tutta l'importanza del tempo «libero» da tale lavoro. Su questo tempo, il suo valore e impiego ai fini della costruzione dell'identità del lavoratore (anche collettivo), è stata costruita la storia politica e sindacale del movimento operaio: nel tempo libero l'operaio doveva apprestare le armi culturali e organizzative con cui sfidare il capitale. Era il tempo in cui dispiegava il proprio *impegno politico* e costruiva la propria coscienza ideologica.

Questo tempo si presentava, e continua in molti casi a presentarsi, come una contrapposizione al tempo di lavoro. In senso reale e apparente era ed è, sia il tempo realmente libero dalla necessità e schiavitù del lavoro, dalla sua *organizzazione scientifica* e dall'ubbidienza esecutiva; sia il tempo dello svago e del divertimento in cui realizzare il consumo di un tempo solo in parte e apparentemente libero, perché svolto all'insegna della non libertà, non creatività, non autonomia del tempo di lavoro che il lavoratore continua a trasmettere anche nel tempo libero gestito dall'industria dello svago. In ogni caso un tempo che si contrapponeva alla coercizione e ripetitività del «lavoro astratto», determinando una scissione profonda, ancorché spesso solo immaginaria, tra i due tempi, e quindi nella vita di ogni lavoratore.

Del tutto diverso, direi opposto, è il significato dell'affermazione di Trentin che il lavoro è solo *un* fattore d'identità, *perché si tratta di un'affermazione che egli avanza di fronte al «lavoro concreto»*. Infatti: se neppure il «lavoro concreto» può essere l'unico fattore di identità, come si pone questo tipo di lavoro rispetto al tempo libero in cui ricercare gli altri fattori di identità? Quale rapporto, in altre parole, tra «lavoro concreto» e *ozio*?

Perché *il rapporto tra tempo di lavoro e tempo libero dal lavoro cambia se nel conflitto la «libertà viene prima»*. Il rapporto tra la libertà *nel* lavoro («concreto») e libertà *dal* lavoro («concreto») è differente da quello tra necessità del «lavoro astratto» e libertà *dal* lavoro («astratto»). Tra i due tempi non c'è più la contrapposizione descritta da Marx, anche se la distinzione, se non si vuole essere 'calvinisti', *va mantenuta*. Insieme alla battaglia per una maggiore libertà *nel* lavoro si apre lo spazio per una libertà *dal* lavoro che non è più in contrapposizione col tempo di lavoro, perché anche *nel* lavoro c'è identità, libertà, ecc. che non si devono ricercare, realmente e apparentemente, solo fuori *dal* lavoro. Quella scissione su cui si è costruita la vita nella società industriale di milioni di lavoratori e anche la storia del movimento operaio, in prospettiva

è destinata a cadere e già oggi non si esprime più negli stessi termini otto/novecenteschi.

L'elevazione spirituale non avviene più solo nel tempo libero *dal* lavoro, per poi rovesciarsi, come identità ideologica e maggiore consapevolezza dei diritti, nel lavoro senza libertà. Ora tale elevazione può partire concretamente e non più ideologicamente dal lavoro, perché inizia come esperienza concreta nelle attività lavorative, e non è più soltanto un ideale o un'utopia. Questo purché nel conflitto e nel contratto di lavoro la libertà venga «prima». In questo modo, come sempre, è nel conflitto che il lavoro crea la propria identità ma ora ciò può accadere a partire da un «lavoro concreto» che richiede e può porre la libertà al primo posto, e quindi riflettere l'identità del lavoro nel tempo libero, come può riversare nel lavoro valori, quali l'educazione e la formazione, che acquisisce nel tempo libero, spezzando contrapposizioni e unilateralità. Di modo che ora è possibile intravedere, ancorché non senza conflitto, un'unità tra «organizzazioni che creano conoscenza» e società, in cui la vita del lavoro superi le scissioni tradizionali e si creino *cittadini formati nella libertà, nel lavoro e nell'ozio*.

È questa visione complessiva che mi sembra, dobbiamo trattenere dalle parole della *lectio* che Bruno Trentin pronunciò in questa università dieci anni orsono e che dimostrano la loro attualità e verità strategica anche a dispetto delle difficoltà, spesso drammatiche, che oggi attraversa il lavoro.

LAVORO E CONOSCENZA: FATICA E SPERANZA DEL NOSTRO TEMPO

Enzo Rullani

1. *L'amore per le cose e per le persone è anche infedeltà nel pensarle (per noi)*. Ci possono essere molti – e diversi – modi di considerare il contributo di Bruno Trentin alla storia del suo tempo, attraverso le categorie interpretative che gli hanno consentito di rappresentarla e di partecipare attivamente al suo compimento.

Tra i tanti modi possibili (quello dello storico, dell'economista, del sindacalista, del politico ecc.), qui ne abbiamo scelto uno: quello che ci porterà a leggere l'esperienza e gli scritti di Trentin come parte della *attualità*, in un orizzonte storico che – dunque – si dilata fino a nostro presente.

È questa la dimensione che serve, prima di tutto, a noi, perché – diversi anni dopo la sua scomparsa – molti dei problemi che egli ha trattato sono rimasti, tuttora, aperti e vitali¹. Ma è anche, penso, la dimensione che Trentin avrebbe preferito, perché è quella che lui stesso adotta quando, nelle sue riflessioni, ripercorre il pensiero e l'azione di altri, assimilandone quanto serve per la loro traduzione, in termini di idee, di azione, di risultati relativi al suo tempo storico.

Questa dell'attualità non è una scelta priva di conseguenze.

Infatti, essa induce a selezionare nella *sua* esperienza e nei *suoi* discorsi quelli che hanno maggior rapporto con i *nostri* problemi di oggi, mettendo in ombra questioni che, magari, erano importanti qualche anno fa, ma che poi hanno perso vigore e incisività col passare del tempo. L'immagine attuale che ne ricaviamo è, insomma, una *immagine parziale*. Un'immagine che è forse *poco fedele* alla persona, immersa nel suo tempo storico e considerata nella sua interezza e polivalenza. Ma certo, in questo essere *infedeli* c'è la forza di una ricerca di senso, che è amore per le cose e per le persone che vengono richiamate alla mente, fuori del loro tempo, rendendole attuali attraverso i significati che cerchiamo nel nostro tempo, *insieme a loro*.

¹ E. Rullani, *La società e l'economia della conoscenza negli ultimi scritti di Bruno Trentin*, in *Bruno Trentin. Lavoro, libertà, conoscenza*, a cura di A. Gramolati, G. Mari, Firenze University Press, Firenze 2010, pp. 67-94.

Diciamo che, facendoci guidare dal senso di una ricerca comune, si è *fedeli, nello spirito* agli uomini di pensiero e di azione che ci permettono col loro esempio di interrogarci sui problemi che oggi ci assillano e di narrare la loro presenza nella nostra vita con le parole prese a prestito da altri, che li hanno vissuti prima di noi.

Trentin, in effetti, ha vissuto e scritto proiettando la sua visione nel mondo nel futuro possibile, come fa ogni uomo d'azione che vuole costruire assetti destinati a durare oltre la contingenza del momento. E oggi, nel momento in cui lo stiamo infedelmente attualizzando, contribuisce con i suoi scritti e la sua azione a definire il senso con cui *interrogiamo la storia*, domandandole risposte che non rimangano confinate in un segmento limitato e asfittico del tempo. Chi ne ripercorre l'esperienza di vita e di pensiero non può fare a meno di trovare in Trentin una visione proiettata sul futuro, che interpreta il presente sulla base delle sue potenzialità, in divenire².

2. *Libertà: stella polare di prima grandezza per chi vuole situare nel tempo il lavoro e il pensiero di Bruno Trentin.* La domanda che Trentin pone con straordinaria continuità in tutti i momenti storici in cui si è trovato ad agire e a scrivere è, in effetti, di quelle che superano di gran lunga la contingenza del momento. Una stella polare di prima grandezza che guida il viaggio, tra le correnti di un mare tempestoso, dove cambiano le correnti ma rimane fissa la meta.

L'interrogativo costante che definisce il suo punto di vista – la meta verso cui muovere l'azione contingente – è quello dei modi e dei tempi in cui agire per preservare ed espandere la *libertà dei soggetti*: di tutti i soggetti in quanto uomini liberi, ma ovviamente in primis dei lavoratori che il sindacalista Trentin voleva rappresentare al meglio, nella pienezza delle possibilità aperte dalle circostanze di volta in volta presenti. Tante cose vanno tenute in conto, quando si tratta di agire, ma Trentin non ha dubbi sul *senso* che occorre dare alle cose da fare: *La libertà viene prima*, recita, infatti, il titolo di uno dei suoi interventi più conosciuti e impegnativi (Trentin 2002). E non ci condizionamenti e contingenze che possano – nella sua visione delle cose – ridurre la portata di questo primato, basato su una visione esistenziale dell'uomo, prima che su motivazioni politiche o sindacali. Una visione che non a caso si dilata nella cittadinanza, sotto forma di 'diritti', molto al di là delle relazioni di lavoro e di fabbrica (Ariemma 2009).

² *Il futuro del sindacato dei diritti. Scritti e testimonianze in onore di Bruno Trentin*, a cura di I. Ariemma, Ediesse, Roma 2009; *Bruno Trentin. Lavoro, libertà. Conoscenza*, a cura di A. Gramolati, G. Mari, op. cit.; *Bruno Trentin e il nostro futuro. Le politiche di welfare, la crisi, le nuove sfide sociali*, a cura di R. Terzi, Ediesse, Roma 2011.

Questa particolare attenzione per il recupero e lo sviluppo di forme importanti di *libertà* – dando spazio alle soggettività nel lavoro, nella scuola, nella vita sociale e politica dei cittadini – stabilisce una *distanza critica*, che non sarà mai riassorbita, tra Trentin e la *modernità*, nelle forme storiche che essa ha assunto al suo tempo³. Ma anche, ci sentiamo di dire, fornisce un metro di misura critico rispetto alle forme che la società moderna assume *oggi*, nell'epoca della sua crisi strutturale, quando ormai sembrano maturi i tempi per una revisione radicale dei suoi presupposti iniziali, arrivati sino a noi.

In effetti, la modernità, nei suoi sviluppi dalla rivoluzione industriale ad oggi, ha creato benessere, ma lo ha fatto rendendo impersonale il mondo, oggettivamente vincolato dalla tecnica, dal mercato e dal calcolo economico a seguire i dettami di una razionalità formale che alla fine non lascia spazi effettivi di scelta alle persone, perché azzerava o rende irrilevante la loro unicità di pensiero, di aspirazioni e di storia.

Apriamo una parentesi, per chiarire meglio questo punto.

L'antagonismo tra efficienza (oggettiva) e libertà (soggettiva) ha, in effetti, radici profonde, che ancora oggi è difficile sovvertire, nonostante la movimentata esperienza degli ultimi anni ci abbia aperto gli occhi in proposito⁴. La compressione degli spazi di libertà soggettiva che la modernità ha iscritto nel suo DNA storico nasce, infatti, non dal capriccio o da qualche errore di applicazione, ma da una esigenza funzionale: l'esigenza di sfruttare al massimo il potenziale di valore e di produttività insito nel ri-uso (replicativo) della *conoscenza riproducibile*, incorporata nelle macchine e degli altri automatismi del moderno.

3. *L'invenzione della conoscenza riproducibile: croce e delizia della modernità*. La modernità ha infatti costruito, a questo fine, una serie di imponenti sistemi (automatismi), ciascuno dei quali è dedicato allo scopo di trarre il massimo vantaggio dal ri-uso della conoscenza riproducibile nei diversi campi della vita e del lavoro: la scienza, la tecnologia, il mercato, il calcolo, gli algoritmi informatici, le procedure organizzative e le norme astratte e universali cui tocca disciplinare i comportamenti degli uomini in carne ed ossa, un volta che sono immessi nella cornice di questo meccanismo di razionalizzazione⁵.

Ciascuno di questi automatismi si regge sulla necessità – iscritta nella sua costituzione – di aumentare la prestazione propagando al massi-

³ B. Trentin, *Lavoro e libertà nell'Italia che cambia*, Donzelli, Roma 1994; B. Trentin, *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*, Feltrinelli, Milano 1997.

⁴ E. Rullani, *Modernità sostenibile. Idee, filiere e servizi per uscire dalla crisi*, Marsilio ed., Venezia 2010.

⁵ Id., *Economia della conoscenza. Creatività e valore nel capitalismo delle reti*, Carocci, Roma 2004; Id., *Modernità sostenibile*, op. cit.

mo le conoscenze riproducibili che sono utili al suo scopo, in modo da abbattere i costi del loro ri-uso e da favorire la produzione di nuova conoscenza dello stesso genere e per lo stesso fine funzionale: la scienza presidia in questo modo le prestazioni raggiungibili sul terreno della 'verità', o meglio della affidabilità del sapere non-falsificato); la tecnologia fa lo stesso sul terreno della potenza dei mezzi. A sua volta, l'economia (il mercato, il calcolo economico, le procedure organizzative) si occupa di massimizzare la prestazione in termini di costi, produttività del lavoro e crescita economica, mentre il comando organizzativo e giuridico sui comportamenti prescrive il rispetto di procedure replicabili e di norme prescrittive, che rendono prevedibile, e dunque calcolabile/controllabile il comportamento individuale nello spazio di azione normato.

Praticamente ogni sfera di vita e di lavoro viene, nella modernità, inquadrata in forme sempre più estese e avvolgenti di subordinazione e di spersonalizzazione. E *pour cause*: questa infatti la condizione che rende possibile il funzionamento degli automatismi che usano la conoscenza disponibile in modo replicativo, e che – proprio per questo – hanno bisogno di operare in un mondo (artificiale), reso quanto più possibile standard, impersonale, prevedibile.

La tensione tra libertà (soggettiva) e razionalismo moderno non è dunque un problema contingente, ma la chiave attraverso cui si dipana la dialettica storica, che – su questo versante – attraversa paradigmi diversi e apre processi di transizione in cui è necessario avere in mente la stella polare (la libertà viene prima) per non perdere la bussola. Trentin opera all'interno di questo quadro dialettico, che definisce un rapporto diverso tra libertà e razionalismo moderno in diverse epoche storiche. La sua testimonianza è attuale proprio per questo, perché propone soluzioni sperimentali ad un problema che ancora oggi non è risolto, ma morde sul vissuto di tutti noi, nel presente.

Non è forse vero che con la crisi 2007-12 ci siamo improvvisamente resi conto di quanto siano fragili gli equilibri creati da automatismi replicativi che non sanno né interpretare, né governare la sempre maggiore complessità – intesa come varietà, variabilità, indeterminazione – con cui siamo ormai chiamati a convivere?

Per reggere alla prova, e non soccombere, la modernità ha oggi bisogno di rimettere al centro della scena – economica, sociale, politica – l'intelligenza fluida delle persone, ampliando i margini della loro libertà di immaginazione, comunicazione, costruzione del mondo. Recuperando spazi di libertà per la costruzione soggettiva, sperimentale, del futuro.

4. Il pensiero e l'azione di Trentin rispetto ad una modernità che cambia senso e organizzazione sotto i suoi occhi. La dialettica tra la forza impersonale della modernità e l'aspirazione dei soggetti – il lavoro in prima fila – al libe-

ro esercizio della propria intelligenza e della propria identità ha assunto forme diverse, anzi notevolmente diverse, nel corso del tempo.

In effetti, Bruno Trentin, nel suo percorso pratico e ideale, attraversa una storia ricca di discontinuità, che vede il succedersi di ben *tre paradigmi tecnico-produttivi*⁶, in cui il rapporto tra libertà personale e razionalismo efficientistico muta di segno e di significato:

- il fordismo (fino al 1970 circa), dominato dalle grandi organizzazioni e ‘democratizzato’ dallo Stato del welfare, che svolgono il loro ruolo *accentrando il comando* sui processi produttivi e sul mondo del consumo, facendo prevalere ovunque soluzioni standard, metodi replicativi, grandi volumi della produzione e del consumo di massa;
- il *capitalismo flessibile* della piccola impresa e dei distretti industriali, che, nel suo ciclo di sviluppo 1970–2000, frammenta il comando sui processi produttivi e sui prodotti finali, e dà spazio a forme individuali di imprenditorialità, nelle catene del valore. La nuova divisione del lavoro (in filiere locali o in catene di subfornitura) usa la leva competitiva della flessibilità, introducendo la *lean production* alla giapponese e delegando parte rilevante della produzione a fornitori esterni (outsourcing). Ciò favorisce lo sviluppo di un modo di produzione basato sull’impresa diffusa, anche di piccolissima scala, e sulla *specializzazione dei territori* in questo o quel settore produttivo, come avviene nei distretti industriali o nell’indotto delle maggiori imprese;
- il *capitalismo globale della conoscenza*, dal 2000 in poi, che estende a scala trans-nazionale le filiere locali grazie alle nuove tecnologie e ad una nuova situazione geo-politica. In questa forma di capitalismo, una parte importante delle conoscenze impiegate nella produzione (le conoscenze codificate) si smaterializza, diventando trasferibile in tempo reale e a costo zero nei luoghi di uso, in un quadro mondiale di divisione del lavoro. Cosa che abbatte i costi e genera valore usando a piene mani dei moltiplicatori connessi al ri-uso e trasferimento di tutto ciò che è replicabile.

Si tratta di tre modi diversi di realizzare la modernità, e dunque di tre modi diversi di comprimere o liberare la soggettività degli uomini coinvolti.

Il pensiero di Trentin va dunque riportato al paradigma in cui, di volta in volta, ha preso forma; e va seguito nell’evoluzione che lo adatta al mutare dei tempi e dei significati pratici, conseguibili con l’azione. Partendo da un tema chiave: l’evoluzione del lavoro.

⁶ E. Rullani, *La fabbrica dell’immateriale. Produrre valore con la conoscenza*, Carocci, Roma 2004.

Il lavoro e il suo impiego nella produzione assume forme radicalmente diverse nei tre paradigmi sopra richiamati. Non solo: siccome l'emergere del nuovo non sostituisce il vecchio in poco tempo, ma nel corso degli anni, i cambiamenti prendono la forma di *transizioni* durante le quali si vive, per così dire, sospesi tra un passato che non passa e un futuro che non viene. Nella transizione c'è disorientamento, perché i precedenti trend non si vedono più: ci si domanda dove stia andando il mondo nel momento in cui si constata che il vecchio non funziona più e il nuovo non funziona ancora. Ossia che la transizione ha assunto la faccia feroce della crisi, con tutte le sue dolorose conseguenze.

La successione dei paradigmi sopra ricordata è essenziale per capire come possano esistere, per così dire, *diversi Trentin*, all'interno di una continuità storica che non viene mai meno negli obiettivi e nei criteri logici di fondo.

5. *L'antefatto: la scomparsa del soggetto (individuale) che rinasce sotto forma collettiva.* Il mutamento storico è percepito da Trentin soprattutto osservando come cambia, da un'epoca all'altra, il ruolo assegnato, nel sistema produttivo, alla *soggettività* del lavoratore, del cittadino e dell'uomo in generale.

La modernizzazione imposta dal paradigma fordista ha nel proprio DNA non solo l'efficienza delle macchine e degli automatismi (tecnologia, calcolo, mercato, procedure ecc.) ma soprattutto la costruzione di un mondo artificiale in cui sia possibile sfruttare al massimo gli standard, i grandi volumi della produzione di massa, la programmazione *ex ante* di tutto e di tutti attraverso il comando dall'alto. Come abbiamo detto, in un mondo del genere, è praticamente inevitabile che le soggettività – tutte le soggettività, se si esclude quelle collocate ai vertici di comando – sono messe ai margini e ridotte al minimo. La produzione, e la conoscenza che la muove, devono infatti essere il più possibile *impersonali*, per garantire la riproducibilità a costo zero di modelli e prodotti replicabili: di conseguenza, nel contesto fordista, il lavoro è ridotto a *tempo lavoro* (rendendo irrilevante l'unicità delle persone che lo prestano), il capitale è ridotto a valore astratto (euro), i prodotti e i processi sono replicati secondo gli standard della produzione di massa.

Fino agli anni Settanta, l'esperienza di Trentin è immersa in questo tipo di modernizzazione, imposta da paradigma fordista. Una modernizzazione che, ispirandosi alla razionalizzazione tecnica del mondo e alla sua standardizzazione ha l'idolatria dell'*impersonalità*, trasportata nel lavoro, nel capitale e nel consumo. Di qui le conseguenze che popolano il mondo della vita e della produzione: lavoro astratto, capitale-denaro, consumo di massa: tre assi portanti di una modernità che gioca la sua efficienza sul terreno della separazione delle persone – con la loro irriducibile unicità – dai processi di produzione, accumulazione, consumo.

Quando Trentin comincia a lavorare e ad organizzare l'azione sindacale siamo in pieno fordismo e, per quanto detto, si rende rapidamente conto del fatto che nel fordismo il recupero dei soggetti non può avvenire – se non in modo anarchico o utopistico – in forma *individuale*. Le singole persone, infatti, sono irrilevanti nel funzionamento (impersonale) della macchina organizzativa della produzione di massa. Sono gli automatismi che mandano avanti una società in cui tutto è standardizzato: le persone e il lavoro non meno del resto⁷.

Come è possibile recuperare un ruolo effettivo alla soggettività in un contesto del genere? Non ci vuole molto a capire, diciamo noi, che c'è un solo modo (efficace) di ridare fiato alla soggettività in un contesto dove il comando è accentrato e i comportamenti sono standardizzati: bisogna *collettivizzare* le istanze e le azioni soggettive, mettendo molte persone (una classe, una comunità) al servizio di un interesse condiviso che le riguarda tutte, in quanto *soggetto collettivo*. La soggettività, in questa versione, emerge grazie all'*organizzazione sindacale*, in fabbrica, e grazie alla *politica dei partiti di massa*, che recepiscono logiche di zione collettive, nella sfera dello Stato e della società civile. E emerge il lavoro in quanto *classe*, che assorbe o neutralizza al suo interno le varianti individuali. Anche se, è bene ricordarlo, la classe operaia del fordismo non ha di fronte un anonimo capitalismo di mercato, ma il potere concentrato al vertice di grandi imprese e di grandi enti che fanno il bello e il cattivo tempo, e con i quali, dunque, bisogna *trattare*. *Da potere* (organizzato) *a potere* (organizzato): il resto, non organizzato, continua ovviamente ad esistere, ma non pesa, non ha spazio reale per contare nemmeno nelle cose a cui tiene di più: al massimo resta visibile come paesaggio di una modernità frastagliata, in cui le unicità sono condannate a rifluire nella vita privata delle persone o nelle varianti locali presenti nei diversi luoghi.

In un contesto del genere, la standardizzazione e spersonalizzazione del lavoro, del consumo e della cittadinanza diventano, insomma, la premessa del recupero della soggettività in forma collettiva: il lavoro, il consumo e la cittadinanza – nella loro forma impersonale, massificata – sono la premessa per ridare spazio alle istanze di libertà soggettiva che deperiscono nella vita individuale e possono rifiorire – se adeguatamente organizzate – nella vita sindacale e in quella politica.

Del resto, non si tratta di un disegno di pura contrapposizione corporativa di un potere (del lavoro organizzato) ad un altro potere (della grande organizzazione). Si tratta, invece, di una necessità di funzionamento del paradigma fordista, che non a caso ha bisogno di avere un sindacato discretamente forte e attivo, e uno Stato del welfare esteso per garantire

⁷ E. Rullani, *Lavoro immateriale e società della conoscenza*, in *Il lavoro: condizioni, problemi, sfide*, a cura di G. Gosetti, FrancoAngeli, Milano 2011, pp. 13-34.

il livello della domanda e un buon grado di legittimazione agli automatismi della modernità, che hanno compresso la libertà individuale, fornendo in cambio aumento dei redditi medi e benessere (materiale) diffuso.

Anche Trentin, all'epoca, sceglie di agire al servizio di questo recupero della soggettività in forma collettiva, come la maggior parte del sindacato e dei partiti politici di massa, che trovano in questa funzione un terreno fertile per il loro sviluppo, un po' in tutti i paesi occidentali, anche se con varianti differenti (dalla socialdemocrazia europea al New Deal americano).

Il suo discorso sui consigli fa parte di questa prospettiva; e nello stesso modo si può leggere anche la critica al corporativismo. Perché il corporativismo frantuma in tanti rivoli egoistici l'interesse collettivo sublimato, astrattamente, nella classe generale dei lavoratori, visti nel loro insieme e nella loro forza contrattuale collettiva.

6. *Dal fordismo ad altro.* Questo è il punto di partenza. Ma la storia, dagli anni Settanta in poi, sta preparando un altro destino. Negli anni Settanta, inizia la crisi del fordismo che arriva – tra alti e bassi – fino ad oggi. E questo accade nel momento in cui il Grande Automa che doveva pianificare il mondo – di tutti e di ciascun di noi – va in panne, perché non è in grado di fronteggiare a crescita della complessità da esso stesso indotta.

Le stesse rivendicazioni sindacali e politiche che negli anni Settanta danno la misura del potere di contrattazione riguadagnato da soggettività esterne al potere di comando delle grandi imprese e dello Stato finiscono per paralizzare le grandi imprese, che gettano la spugna o pensano a decentrare, riducendo la loro vulnerabilità. Con l'inizio degli anni Ottanta, l'Italia produttiva appare con un volto diverso da quello che aveva all'inizio degli anni Settanta: grandi imprese in fuga, centri di comando sulla difensiva, disarticolazione della contrattazione tra grandi interessi organizzati, che cominciano a diventare minoritari in una società che marcia verso la proliferazione di iniziative dal basso, poco o per niente organizzate, e verso una sicura frammentazione degli elementi di ordine e prevedibilità che cui, in precedenza, si aspirava (la 'programmazione' nasce giusto in tempo per essere riposta in un cassetto).

L'edificio del fordismo comincia prima a vacillare e poi a perdere pezzi, lasciando molti materiali nel cantiere della transizione avviata verso un diverso paradigma. La forza che muove la trasformazione, nel mondo, non è solo il nuovo protagonismo del lavoro (che in certi sistemi c'è e in altri no) ma è soprattutto la crescita esponenziale della *complessità*, dovuta alla perdita di controllo sulle dinamiche endogene e conflittuali del sistema, ma anche allo sviluppo di soggettività (nel lavoro, nell'impresa, nel consumo, nei rapporti tra Stati, nel campo delle nuove

tecnologie ecc.) che cominciano a muoversi fuori dagli standard e dalle norme del programma. Facendo in questo modo emergere la *debolezza di fondo del fordismo*: quella di essere un sistema rigido, che è efficiente in situazioni prevedibili, a bassa complessità, ma lento e costoso quando si tratta di adattarsi a cambiamenti non previsti o di cogliere opportunità nuove, emergenti⁸.

Nelle crepe del precedente sistema emerge così un capitalismo della flessibilità dove le *persone* – ossia soggetti di tipo individuale – riconquistano il centro della scena, con un discreto successo, dopo i primi di incertezza (ogni transizione, all’inizio, avvolge il paesaggio in una fitta nebbia che non lascia capire la sua vera natura).

È un processo che diventa visibile e dirompente soprattutto in Italia e in Giappone, dove trova un tessuto sociale (di imprenditorialità diffusa) disponibile ad assumere ruoli sempre più importanti nella subfornitura, nella scoperta di nuove nicchie produttive (trascurate dagli altri), nell’offerta di soluzioni flessibili e rapide, a problemi complessi, che angustiano i committenti in Italia e in Europa, specie se sono grandi imprese con organizzazioni di vertice e lunghi tempi di risposta al mercato. Ma, in generale, la crisi del fordismo colpisce duro anche negli Stati Uniti dove, nel corso degli anni Ottanta, le grandi *corporations* licenziano circa metà dei quadri manageriali presenti negli *headquarters* (lontani dalle linee), varano massicci programmi di *downsizing* e *outsourcing*, si concentrano sulla difesa di *core business* focalizzati nei campi di eccellenza, in cui possono rischiare investimenti importanti.

Questo accade in due modi: da un lato le grandi aziende si frantumano in tante unità interne maggiormente autonome (le Business Strategic Units) che esternalizzano ad altri tutto quello che non è considerato *core business*; dall’altro, nelle filiere pluri-imprenditoriali che in questo processo prendono forma c’è spazio per l’emergere di figure attive di imprenditorialità personale, di lavoro autonomo e professionale, di cooperative e centri di servizio nati dal basso. Dove ognuno è diverso da ogni altro, rendendo astratto e inattuale il concetto di classe e di soggetto collettivo unitario.

L’unità diventa insomma una federazione di teste e di interessi differenti. È facile capire come questa evoluzione riduca di molto lo spazio per le soggettività collettive di tipo politico e sindacale, aprendo spazi rilevanti, invece, per le soggettività individuali o di piccolo gruppo (oltre che per i corporativismi di varia natura che segnano anch’essi il declino delle organizzazioni di massa).

⁸ E. Rullani, *Management in transizione. Ricerca e azione in un mondo in movimento*, «Sinergie», 87, gennaio-aprile 2012, pp. 73-96; Id. et al., *Innovazione e produttività. Alla ricerca di nuovi modelli di business per le imprese di servizi*, FrancoAngeli, Milano 2012.

Nel momento in cui gli automatismi del fordismo s'inceppano o perdono la loro capacità di controllo sul mondo esterno, tutto cambia, sia per le imprese che per i lavoratori. Si aprono infatti spazi, nell'azione economica e sociale, che non possono essere praticati da soggetti collettivi, in quanto tali, ma solo da persone (imprenditori, lavoratori autonomi, partite iva, famiglie) o da gruppi molto motivati (filieri produttive, reti progettuali, società locali, comunità di senso ecc.) che, nel disordine ambientale in cui si trovano a vivere, scelgono un obiettivo e si ingegnano di raggiungerlo, stabilendo le alleanze necessarie e prendendosi i rischi di investimento (su se stessi) richiesti.

I soggetti collettivi ereditati dal fordismo (grandi imprese, Stato del welfare, organizzazioni sindacali e partiti politici di massa) non sono necessariamente tagliati fuori da questo processo di ri-personalizzazione imposto un po' dappertutto – ma specialmente in Italia – dalla necessità di gestire la complessità che cresce e il rischio individuale, o di gruppo, che è difficile valutare a distanza o dai piani alti di qualche grattacielo.

Anche i soggetti collettivi, dunque, si trovano ad essere oggettivamente coinvolti in una transizione (che non tutti capiscono, ma tutti subiscono, volenti o nolenti). Per non trovarsi bloccati nel mezzo al guado della transizione, hanno un'unica possibilità: far *rinascere al loro interno le soggettività personali o di gruppo*, dando loro una grande autonomia nel fissare gli obiettivi, elaborare i progetti e le conoscenze necessarie, assumersi i rischi conseguenti.

Ma non si tratta di una operazione facile, stante anche la natura conservatrice delle grandi organizzazioni in quanto tali.

Questo vale per le grandi imprese, e per lo Stato, ma vale anche per le grandi organizzazioni sindacali. Che possono dare più o meno peso ai nuovi (potenziali) spazi di azione, che si aprono per le persone, a livello individuale, e per le comunità di senso, di progetto e di territorio, a livello di gruppo.

Trentin capisce perfettamente questo passaggio e questa necessità, che fa emergere – dal suo punto di vista – un ruolo più attivo, più responsabile e più libero delle *persone*. Non solo del lavoro collettivo, ma delle singole persone, portatrici di una propria individualità, di proprie aspirazioni, di bisogni ed emozioni private, e di una loro specifica (unica) voglia di vivere, di divertirsi, di avere un rapporto col mondo, col futuro, con la speranza. Il collettivo viene da lui rivisto e rivissuto, di conseguenza, come trama sociale attraverso la quale queste persone entrano in relazione e si auto-organizzano dando luogo a forme di azione sociale che non sono meramente 'collettive', di massa, ma altamente progettuali e differenziate: negli obiettivi, nei mezzi, nei percorsi e nei rischi/risultati conseguenti.

Da questo approccio che ricostruisce il collettivo post-fordista come trama interpersonale messa al servizio delle aspirazioni e delle capacità

delle persone che lo popolano, viene anche l'originalità di Trentin, perché questo passaggio è esattamente ciò di cui c'era il bisogno per riattivare le forze produttive dagli anni Settanta in poi. Per muoversi nella complessità, come abbiamo detto, la professionalità e il *mestiere* di chi lavora cambiano, e le imprese hanno bisogno di questo cambiamento. C'è dunque materia per disegnare un nuovo orizzonte della contrattazione e per stipulare un nuovo patto sociale, tra imprese, lavoro e Stato: ma un patto che passi per la valorizzazione delle persone, della loro intelligenza e della loro libertà.

Si tratta di cambiare le forme organizzative delle imprese e il rapporto tra queste e i lavoratori che devono alimentare, con le proprie idee e iniziative, la loro esplorazione della complessità. È un ruolo del lavoro di tipo nuovo, che tuttavia ha bisogno di regole e di criteri, e soprattutto di un riconoscimento reciproco delle soggettività in gioco: di qui anche la necessità che il lavoratore si ponga come soggetti di diritti di cittadinanza che valgono – nella vita privata e nella vita lavorativa – per tutti, a prescindere dalla forza contrattuale e dai 'tavoli di negoziazione' praticati.

Un programma innovativo, sia per la relazione tra conoscenza, lavoro e libertà, sia per la sua traduzione pratica in nuove professioni, nuove responsabilità, nuove forme di retribuzione e carriera.

Invece cosa è successo? Che una parte delle organizzazioni sociali, politiche e sindacali chiamate a questo compito non hanno mai fatto questo passaggio. Nonostante i riconoscimenti verbali che ricordano sempre l'importanza dell'innovazione e della conoscenza, hanno continuato a vivere stancamente in un paradigma che non c'era più, immaginando che nel cuore del sistema produttivo ci fossero i grandi collettivi di una volta. Insomma negando l'individualità, la piccola scala, l'auto-organizzazione dal basso, tutti elementi essenziali del nuovo paradigma produttivo 1970-2000.

Si pensi solo alla fatica e al tempo sprecato che sono servite per far riconoscere il fatto – evidente nella pratica, oscuro nella rappresentazione – che per esempio un'impresa, anche se è piccola, può essere geniale, può essere dotata di un grande potenziale produttivo, e può essere più avanzata e dinamica di una grande impresa fordista, seduta ad amministrare il suo passato, e le rendite da esso discendenti. Lo stesso vale per un lavoratore, per una filiera, per un territorio: al posto dello standard, c'era bisogno – dagli anni Settanta in poi – di avere nuovi occhi, per riconoscere le differenze emergenti, e valorizzarle, quando forniscono un contributo di immaginazione e iniziativa importante.

Trentin, come dimostrano i suoi scritti e le sue proposte, sente il tempo storico pulsare e, nel suo ruolo di pensatore e di sindacalista, fa spazio al nuovo. Ma rimane in una posizione minoritaria: di avanguardia, certo; ma guardata con una certa diffidenza nel momento in cui si tratta di trarre le conseguenze delle nuove idee, modificando i protocolli consueti dell'azione sindacale e politica.

Ecco che nasce un'incomprensione, che forse si trascina fino ad oggi. E che permea le diverse valutazioni sul suo contributo. Dal mio punto di vista, Trentin percepisce molto prima degli altri i nuovi tempi del post-fordismo: nella sua opera troviamo allora alcune idee molto avanzate, aperte al nuovo, che recuperano la dimensione personale della conoscenza e della libertà, sia nell'impresa che nel lavoro, in forme adatte alle forze produttive del paradigma post-fordista. E troviamo anche la fatica di tradurre queste idee in cambiamenti pratici, che incidano sull'ideologia e sulla pratica sindacale delle organizzazioni con cui egli ha a che fare.

In fondo, ciò che oggi apprezziamo di più, nel pensiero di Trentin, è il suo essere *visionario*, come è stato detto nel Convegno. Egli capisce infatti che in quel momento è finito un ciclo che è durato due secoli: per prendere atto di questo evento epocale, occorre una nuova visione delle cose (il recupero della libertà e della personale fanno parte di questo compito).

Il modello ereditato dal passato è finito perché si è esaurita la forza propulsiva: non è finito perché qualcuno lo ha sabotato o criticato, anche se sabotaggi e critiche non sono mancati. Non è stato vittima di un soprassalto di soggettività politica, capace di proporre un altro tipo di mondo effettivamente praticabile (il crollo del comunismo sanziona questa perdita dell'alternativa possibile proprio negli anni del post-fordismo occidentale).

In realtà, dagli anni Settanta in poi, è successo altro: un meccanismo che sembrava invincibile, e a prova di bomba, si è fermato e ha cominciato a girare a vuoto, perdendo la sua forza rispetto alla pressione della complessità da esso stesso generata. Da quel momento ha cominciato a chiedere aiuto alle persone, anche se molti non se ne sono accorti.

Che cosa è successo in pratica? Quando l'automatismo del comando dall'altro e della grande organizzazione ha dimostrato la sua incapacità di controllare il mondo in ebollizione uscito dalla grande crescita del novecento, tutte le forze attive e aperte al nuovo hanno cominciato a vedere nella *rinascita del lavoro come persona, del lavoro come intelligenza, del lavoro come conoscenza*, la risposta che consente di superare i limiti della modernità meccanica. La dialettica tra il ruolo non più subordinato delle persone e la persistenza degli automatismi impersonali della modernità è il passaggio che consente, infatti, di immaginare una nuova modernità, in cui la persona è la risorsa chiave da mettere in campo per esplorare lo spazio delle possibilità.

Credo che questa sia la cifra che ci permette di entrare dentro l'atteggiamento di Trentin verso il lavoro pensato non come prestazione utile, in senso banale, ma come intelligenza personale capace – se inserita in una adeguata trama di relazioni – di esplorare e costruire mondi diversi dall'esistente. E ciò può accadere solo nel momento in cui, come è stato detto, il lavoro cessa di muoversi nell'universo della necessità (naturale o sociale) e scopre invece di avere davanti un continente di possibili alternative da esplorare e tra cui scegliere.

7. *Ancora una transizione: il lavoro diventa parte attiva di filiere globali.* Con la riscoperta delle persone, almeno in certi ruoli – quelli più aperti all’innovazione e al rischio – si chiude, alla fine del secolo, il ciclo del capitalismo flessibile delle piccole imprese e dei distretti industriali.

Come abbiamo detto, emerge – sul finire del secolo e dal 2000 in poi – un altro paradigma: il capitalismo globale della conoscenza, i cui lineamenti sono tuttora in formazione. Ma che già possiamo intravedere, in base alle due grandi onde che stanno plasmando la transizione in corso:

- la *globalizzazione dei mercati* che ha portato alla formazione, in ogni settore e in ogni paese, di *filieri trans-territoriali* sempre più estese e tendenzialmente globali;
- la *smaterializzazione del valore*, per cui nelle filiere globali, le conoscenze tendono a *smaterializzarsi*, separandosi dalle persone, dai contesti materiali di origine, e dai beni fisici (macchine, componenti, materiali) in cui sono incorporate, dando luogo a *modelli replicabili* (formule fisiche o chimiche, soluzioni ingegneristiche, software, disegni, spot pubblicitari, simboli, narrazioni ecc.) che possono essere riprodotti e trasferiti a costo zero.

La transizione post-2000, tuttora in corso, cambia la natura del circuito produttivo e anche quella del lavoro che in esso viene impiegato. E lo fa in una direzione che, per certi versi, conferma le intuizioni che Bruno Trentin aveva ricavato dall’esperienza del precedente paradigma, ma, per altri versi, introduce elementi nuovi, che richiedono una sintesi differente.

Ciò che viene confermato è il processo di ri-personalizzazione della produzione e dunque del lavoro, in funzione del grado crescente di complessità che ci si trova a gestire nel mondo globale e smaterializzato di oggi. Se le varietà da cento diventano mille, e i prodotti/processi cambiano ogni tre mesi, navigando in un mare di incertezza che ogni tanto minaccia tempesta, è scontato che il sistema produttivo possa operare senza implodere solo se le scelte critiche vengono affidate all’intelligenza delle persone e non alle facoltà di replicazione ripetitiva delle macchine.

La libertà personale che si sposta con conoscenze uniche, legate alle persone e alla loro storia, è la base di questa nuova economia, che punta a creare valore dando forma ad un mondo complesso, da costruire e abitare esplorando il possibile, senza schemi prestabiliti. In questo senso, mentre gli automatismi della modernità diventano più potenti, più veloci e più estesi (a scala trans-nazionale), la complessità che il loro movimento genera implica la presenza di persone e di rapporti interpersonali nel regolare il traffico e stabilire il senso di quello che si fa. Ecco perché gli investimenti in capitale umano, in sistemi di relazione, in segni e significati (marchi), in servizi interattivi con gli utilizzatori diventano un tratto comune alla maggior parte dei settori, almeno nei paesi ricchi.

Ma, accanto a questa linea di continuità, il nuovo paradigma implica anche dei cambiamenti che, pur non essendo inediti, rendono centrali e determinanti certi processi, in precedenza ancora poco avvertiti.

Due soprattutto:

- la *concorrenza tra lavoratori* appartenenti a paesi diversi, in presenza di una crescente mobilità delle imprese, che possono scegliere se localizzare la produzione in un luogo o nell'altro delle filiere globali ormai in essere;
- la *differenziazione individuale* dei lavori (e dei lavoratori) in funzione dell'*investimento professionale* fatto e dei *rischi*, maggiori o minori, assunti di conseguenza.

8. *Concorrenza tra lavoratori (e tra territori), nelle filiere globali.* L'economia globale è un'economia delle differenze, nel senso che sia i lavoratori che i territori contribuiscono alla produzione di valore – nelle filiere globali – in funzione della *differenza* (di professionalità, di aspirazioni, di costo) di cui sono portatori. Nelle filiere globali, ciascuno tende a specializzarsi nella funzione per la quale ha un vantaggio competitivo in termini di costo o di competenza, rispetto a tutti gli altri competitors.

Ciò determina processi di reciproca specializzazione, e dunque di trasferimento di certe fasi o funzioni da un paese all'altro, nelle filiere globali che li attraversano.

Qualche volta il trasferimento è dovuto all'attrazione esercitata dalle competenze o capacità particolari che si concentrano in certi poli tecnologici o in certi sistemi altamente dinamici e imprenditoriali.

In molti casi, invece, l'attrazione è esercitata da localizzazioni *low cost*, che attirano le attività trasferibili – che possono essere trasferite con tempi e costi ragionevoli – verso i luoghi in cui esistono condizioni di costo convenienti per il loro utilizzo, sia perché l'ambiente è più favorevole (o permissivo), sia perché costa meno il lavoro, l'energia, la tassazione ecc.

Questo accade – o accadrà (nei prossimi anni) – in tutti i casi in cui il sapere è incorporato in un codice (astratto), in un software, in una macchina o in un prodotto materiale: tutte situazioni in cui le conoscenze, pur essendo frutto del lavoro della persona e/o dell'impresa che le ha prodotte sono trasformate in modelli standardizzati e riproducibili, utilizzabili separatamente dalle persone e dal contesto che li hanno messi a punto.

Invece non possono essere delocalizzate le attività che richiedono *conoscenze generative*, ossia di conoscenze che non possono essere separate, senza danno, dall'intelligenza fluida delle persone e dal sapere sedimentato nelle organizzazioni e nei contesti (unici) che le hanno prodotte. Si tratta di conoscenze imprenditoriali, innovative, scientifico-tecnologiche, creative ecc. che servono a produrre altre conoscenze o ad adattare le conoscenze

esistenti a contesti di uso differenti: proprio per questo non basta replicare quello che già si sa, come prescrivono i codici o come fanno le macchine. Bisogna mobilitare le persone e il circuito sociale che le accoglie.

La domanda è: in che misura il lavoro, nel nostro paese – o negli altri paesi ricchi dell'Occidente – è portatore di conoscenza generativa, difficile da trasferire; e in che misura è invece un'attività replicativa, che usa conoscenza codificata, eseguendo compiti ripetitivi (e trasferibili) al pari delle macchine?

Il lavoro va ripensato nell'ottica delle filiere globali in cui deve produrre e competere allo stesso tempo⁹.

È chiaro che ci troviamo davanti ad una nuova divisione internazionale del lavoro che per un verso genera un importante surplus di valore nelle filiere globali che redistribuiscono le attività tra vari paesi, e per un altro sopprime costi di lavoro in certi luoghi (se si tratta di lavoro dotato di conoscenza replicativa), per crearne in altri, in località *low cost*. Il lavoro che viene in questo modo espulso dai circuiti produttivi dei paesi *high cost* deve (dovrebbe) essere re-impiegato nelle fasi e nelle funzioni delle filiere in cui serve conoscenza generativa, non facilmente trasferibile. Ma quanti posti di lavoro di questo genere possiamo creare nel corso del tempo, per compensare le perdite dovute ai flussi di delocalizzazione? E in che modo i lavoratori che rimangono nelle aree *high cost* possono dotarsi di un bagaglio rilevante di conoscenza generativa, che li renda preziosi nelle filiere globali di appartenenza?

Bisogna dire, innanzitutto, che la replicazione di tali conoscenze private di base materiale è un formidabile motore di generazione del valore, perché consente di moltiplicare il ri-uso della stessa conoscenza, che, ad ogni nuova applicazione produce un valore aggiunto senza dare luogo ad alcun costo addizionale. Le filiere globali sono, in questo senso, degli enormi *catalizzatori di surplus* generato dalla smaterializzazione delle conoscenze replicabili e dalla conseguente propagazione trans-nazionale delle conoscenze codificabili (più facilmente trasferibili).

La creazione di filiere globali che danno luogo a questa nuova divisione mondiale del lavoro cognitivo è un processo destinato a durare, perché dipende da due fattori che segneranno i prossimi decenni: l'*implosione delle distanze* ad opera della tecnologia (ICT, trasporti, mass media); e la

⁹ Nell'epoca della globalizzazione, dice Trentin «La ricchezza rimasta nelle mani delle nazioni tende a divenire sempre più, come sostiene Robert Reich, il 'lavoro delle nazioni'. E, nello stesso tempo, la qualità del lavoro – nella sua accezione più vasta – fornita da un popolo, la capacità dei lavoratori e dei manager di apprendere, di innovare, 'risolvere problemi', organizzare e decidere diventano sempre più le risorse principali sulle quali può ancora influire l'azione consapevole delle comunità nazionali» (B. Trentin, *La crisi della società manageriale e la fine delle vecchie certezze*, in *La città del lavoro*, op. cit., ripubblicato in B. Trentin, *Lavoro e libertà*, a cura di M. Magno, Ediesse, Roma 2008, p. 266).

nuova struttura geo-politica del mondo. La caduta del muro di Berlino, nel 1989, ha infatti portato in breve tempo alla formazione di un unico mercato mondiale tra paesi che avevano e tuttora hanno strutture, storie e livelli di produttività/reddito molto differenti.

Per sfruttare le grandi differenze di capacità e di costo che esistono nei tanti luoghi di questa nuova geo-politica mondiale, molte imprese – e specialmente le multinazionali – si sono date da fare per investire all'estero, o per mettere in attività catene di fornitura gestite da produttori localizzati nelle aree *low cost*. Di conseguenza, negli ultimi dieci anni si tra assistendo ad un imponente flusso di trasferimento delle *conoscenze codificate* e delle relative attività nei paesi *low cost*, specialmente nel campo della manifattura. La presenza di mercati mondiali abbastanza aperti e di tecnologie ICT che consentono la smaterializzazione delle conoscenze, rendendole trasferibili a costo zero e in tempo reale da un capo all'altro del pianeta è un formidabile incentivo a codificare tutto il codificabile, in modo da rendere le conoscenze possedute replicabili su scala ampia e trasferibili nei paesi dotati dei maggiori vantaggi localizzativi.

9. Conoscenze replicative e conoscenze generative: la doppia anima del lavoro cognitivo. In una situazione del genere (mercato globale unico, costi molto differenti, conoscenze codificate e trasferibili) la produzione tende a sgrarnarsi in una filiera multilocalizzata, che mette insieme operazioni svolte in paesi diversi, ottimizzando la localizzazione delle diverse fasi e delle diverse funzioni richieste per il prodotto finale. Se non ci sono ostacoli particolari al trasferimento di tutto ciò che è codificabile e trasferibile, nei paesi ad alto reddito (e alto costo) possono rimangono solo le fasi e le funzioni che richiedono l'impiego di *conoscenze generative*. Le conoscenze generative, infatti, derivano dall'esperienza di apprendimento delle persone e dall'evoluzione dei contesti socio-culturali¹⁰.

Ma non basta. Nel nuovo paradigma, il capitalismo globale della conoscenza, le persone che vivono nei paesi ricchi (e che percepiscono un reddito relativamente elevato rispetto a chi vive nei paesi *low cost*) devono quasi sempre aggiungere al sapere personale e locale ereditato dalla storia, un flusso di importanti *investimenti professionali* (ad altro rischio) per poter competere con quanto sanno fare o imparano a fare i concorrenti a basso costo nei paesi emergenti. Lo stesso devono fare le imprese e i territori, in cui questi lavoratori *high cost* operano e vivono.

Prende in questo modo corpo un processo dinamico di concorrenza trans-nazionale che riguarda non più (soltanto) le imprese, ma anche

¹⁰ E. Rullani et al., *Innovazione e produttività. Alla ricerca di nuovi modelli di business per le imprese di servizi*, FrancoAngeli, Milano 2012.

i lavoratori e i territori. Che sono chiamati nei prossimi anni a competere con altri lavoratori e altri territori, giocando la propria partita nelle filiere globali.

Sotto la pressione della concorrenza globale, il lavoro – almeno nei paesi ricchi – cambia natura perché ciascun lavoratore, per rimanere competitivo, deve:

- *investire in modo continuativo* in competenze professionali attraverso istruzione, formazione, apprendimento, sperimentazioni innovative sul posto di lavoro;
- *assumere il rischio* corrispondente, che grava sulla persona che attiva questo investimento;
- stabilire un legame collaborativo di *co-investimento* e di *assunzione di rischi congiunti* con le persone, le imprese e le società locali che forniscono risorse complementari, utili alla propria produttività.

Queste sono le condizioni richieste per mantenere in equilibrio il mercato globale del lavoro e dei prodotti in presenza di forti differenze di costo: il lavoro *high cost*, come si è detto, può rimanere competitivo solo a condizione di avere un vantaggio in termini di produttività (valore prodotto per ora lavorata) che compensi lo svantaggio di costo rispetto ai lavori *low cost* disponibili nelle filiere globali. E questo vantaggio in termini di produttività differenziale non nasce semplicemente dalla localizzazione o dalla storia, ma va creato facendo gli investimenti professionali richiesti e assumendo i rischi conseguenti.

Non tutti i lavoratori hanno la possibilità e la volontà di fare questi investimenti e di assumere questi rischi. Di conseguenza il mercato del lavoro *si individualizza*, non solo perché le persone sono differenti tra loro, ma perché possono scegliere di investire o meno nella creazione della differenza in questione; e possono farlo andando in una direzione, o in un'altra, a proprio rischio.

Il lavoro, in questa prospettiva, cessa di essere tempo-lavoro e diventa impegno di una persona (nella sua unicità) a prendere decisioni in una propria sfera di autonomia, usando la propria intelligenza e assumendo, almeno in parte, il rischio delle proprie scelte. Nel senso che se i risultati sono buoni, il compenso per il lavoro cresce, se i risultati sono cattivi decresce in corrispondenza.

È una condizione che richiede non solo un impegno rilevante delle persone e delle famiglie nel sostenere percorsi professionali difficili, che si giustificano spesso più per la passione messa nel fare le cose che per il calcolo monetario dei vantaggi perseguiti (ma spesso imprevedibili). Richiede anche un ripensamento di fondo della funzione di rappresentanza del lavoro, che ormai va pensata all'interno del processo collaborativo di co-investimento, da realizzare con le imprese nelle filiere globali. E so-

prattutto richiede una concezione nuova dello Stato e della politica, che sia capace di essere all'altezza della costruzione di un futuro che viene immaginato, progettato e costruito in modo condiviso da chi a questi processi sceglie di partecipare attivamente, in prima persona. Rappresentanza e politica hanno bisogno di progetti di futuro in cui credere e su cui investire, accanto alle persone e alle imprese che lo fanno individualmente o su base comunitaria.

La relazione tra libertà, conoscenza e lavoro, da cui Trentin era partito, è ancora alla base del percorso da compiere: ma ci sono passaggi nuovi da mettere in conto, che possono aprire a sviluppi ulteriori del suo metodo e della sua visione della modernità.

10. Verso una nuova modernità. Come abbiamo visto, passando attraverso tre diversi paradigmi (fordismo, capitalismo flessibile, capitalismo globale della conoscenza), Trentin ci offre una visione di come il lavoro può recuperare la sua soggettività attraverso la crisi della modernità meccanica, razionalista, che finora gli ha dato benessere in cambio di subordinazione. La ri-personalizzazione del lavoro e della produzione costituisce, in effetti, il rimedio per eccellenza alla forza dissipativa di automatismi, condannati a replicare, in modo non-intelligente, la stessa soluzione o lo stesso modello. C'è dunque spazio per elaborare forme nuove di lavoro e di intelligenza sociale, andando oltre i vecchi steccati.

Non si capisce Trentin se non si stabilisce una distanza – come lui fa – tra la vecchia modernità meccanica, e deterministica, e la *nuova modernità* che sta prendendo forma sotto i nostri occhi, ma che ha ancora le caratteristiche di un processo emergente¹¹.

Si tratta di una modernità più differenziata e aperta agli apporti personali, che recupera come mezzi necessari gli automatismi a cui la 'vecchia' modernità ha delegato gran parte delle scelte (la scienza, la tecnologia, il mercato, il calcolo economico, le procedure formali, le norme generali e astratte) ma dove contano di più le forme di auto-organizzazione e di auto-apprendimento che fanno capo alle persone e alla società. Anche perché, come dimostrano le crisi ricorrenti del periodo post-fordista (anni Settanta, anni Novanta, anni 2007-13) gli automatismi, lasciati ad operare da soli, sono andati in panne, in forza della natura replicativa del loro compito produttivistico, che va avanti dritto per la sua strada senza curarsi di ricostituire le proprie premesse.

L'uomo, e il suo lavoro, acquistano un segno diverso se si rapportano con questo tipo di modernità, invece che con le regole e le pratiche precedenti.

¹¹ E. Rullani, *Modernità sostenibile*, op. cit.

È su questo che verte la ricerca di senso che Trentin fa intorno al lavoro e al suo tempo.

I problemi di cui parlava Trentin solo qualche anno fa sono tuttora con noi. Siamo infatti vivendo la difficile transizione da un paradigma produttivo che rispondeva alla logica della modernità meccanica ad un nuovo paradigma, che sta prendendo forma ma che non è ancora compiutamente delineato. Tocca a noi, anche attraverso la riflessione e le proposte fatte da Trentin, definire la fisionomia e le promesse di questo nuovo assetto.

TRA LAVORO E CONOSCENZA: LA TRAIETTORIA DI UN SINDACALISTA 'ANOMALO'

Alessandro Casellato

1. Ho cominciato a prepararmi per questo convegno facendo due cose: una ricerca negli archivi di Ca' Foscari e alcune interviste per capire quale fosse stato l'iter che aveva portato alla laurea *honoris causa*¹.

Dal 1982 a oggi ci sono state 26 lauree *ad honorem* a Ca' Foscari: le prime tre, in Lettere, furono date a Biagio Marin, Neri Pozza e Andrea Zanzotto, l'ultima due anni fa, in Scienze ambientali, a Jozef Kruzen, premio Nobel per la Chimica. Bruno Trentin è l'unico sindacalista a essere stato premiato. Non l'unico politico. Prima di lui, nel 1992, una laurea in Filosofia era stata conferita a François Mitterrand. Invece dal 1995 in avanti cominciarono ad essere laureati in buon numero gli imprenditori locali: i primi furono Leonardo Del Vecchio e Luciano Benetton; gli ultimi Mario Moretti Polegato (Geox), Alessandro Stefanel, Alessandro Riello, Vincenzo Consoli (Veneto Banca) nel 2005².

Nelle intenzioni dei promotori, Bruno avrebbe dovuto ricevere l'onorificenza in coppia con Jacques Delors, perché si voleva dare un riconoscimento insieme al lavoro e all'Europa. L'idea nacque nella seconda metà degli anni Novanta. Con Delors le cose non proseguirono, mentre i contatti con Bruno furono più facili. La proposta che lo riguardava venne accolta dal dipartimento di Economia, ma poi la pratica si inabissò per circa cinque anni. Fino al 2002, quando la Facoltà di Economia e commercio decise di premiare due imprenditori, Ivano Beggio e Giulio Malgara: l'uno fondatore dell'Aprilia, a Noale, e l'altro pubblicitario e imprenditore nel settore alimentare (Olio Cuore e Gatorade, a Silea). Dai profili allegati alle delibere di Facoltà e Senato accademico si capisce che entrambi erano degli ottimi partner per Ca' Foscari, ben

¹ Vorrei ringraziare Carlo De Martin Fabbro e Antonella Sattin, per avermi consentito l'accesso agli archivi, e poi i colleghi – ora in pensione – Giuseppe Tattara e Piero Bolchini, per i colloqui che mi hanno concesso.

² L'elenco dei laureati *ad honorem* di Ca' Foscari dal 1982 ad oggi è pubblicato nel sito web dell'ateneo: <http://www.unive.it/nqcontent.cfm?a_id=122452> (12/13).

introdotti negli ambienti politici ed economici, e in un caso anche finanziatori di alcune attività dell'ateneo³.

Nella relazione introduttiva alla cerimonia, il rettore Rispoli spiegò che «oggi l'università sta attraversando una fase di grandi trasformazioni i cui caratteri forse non sono del tutto chiari a coloro che non si occupano quotidianamente di tale processo»: eravamo a pochi anni dall'introduzione dell'autonomia finanziaria per gli atenei, e ai primi passi del processo di riforma.

Pare che fosse stato proprio Rispoli ad aver finalmente sollecitato, in questo contesto, la riesumazione della vecchia proposta di laurea *honoris causa* a Bruno Trentin, che fu affiancata in tutta fretta a quelle nuove per Beggio e Malgara. Questo almeno è ciò che si desume dalle carte, incrociandole con le testimonianze dei protagonisti.

2. Il punto di vista interno alla vicenda me l'ha fornito Piero Bolchini⁴. Bolchini è il docente di Storia economica che – con Giuseppe Tattara e pochi altri colleghi – propose la laurea *honoris causa* per Trentin. Aveva conosciuto Bruno fuggevolmente, all'epoca in cui militava nel Pci a Milano; come studioso della storia delle municipalizzate aveva invece incrociato la figura di Silvio. Di entrambi stimava la rettitudine e l'onestà intellettuale, la capacità di prendere decisioni difficili e tenervi fede (come la scelta dell'esilio di Silvio: «E dall'altra parte la incapacità pratica del padre che era addirittura mitica: era andato in Francia e ha detto “adesso mi metto a fare l'agricoltore”, poi aveva comprato un campo che era tutto sassi, era andato in malora, aveva fatto la fame... e un po' mi sa che anche Bruno fosse così...»). Ma di Bruno apprezzava soprattutto l'evoluzione politica che aveva avuto nel corso della sua vita: dagli esordi negli anni Sessanta nella sinistra del partito comunista e della Cgil, nell'area ingraiana e nella Fiom, fino alla grossa responsabilità che si era assunto nei primi anni Novanta, quando era segretario confederale e aveva firmato gli accordi del '92-93. «Questo – dice Bolchini – aveva dato luogo a quella stagione, l'ultima di qualche interesse – a mio modo di vedere – per la storia della sinistra, in cui avevano fatto politica dei redditi, risanamento economico».

³ Beggio sedeva nel direttivo di Unindustria Venezia, di Confindustria nazionale, oltre ad essere presidente del Consorzio per lo sviluppo delle Università di Venezia, della Cassa di Risparmio di Venezia e membro del Consiglio di amministrazione della Società editrice del Gazzettino. Di Malgara si ricorda, oltre a una brillante carriera, anche il suo essere sin dal 1989 promotore e finanziatore del Master in Comunicazione d'Azienda a Ca' Foscari, per rendere possibile il quale aveva anche ristrutturato a sue spese il piano terra della Palazzina Briati.

⁴ L'intervista a Bolchini si è svolta nella sua casa veneziana alla Giudecca, il 14 novembre 2012.

Bolchini ha anche raccontato che aveva voluto incontrare Bruno per preparare la sua *laudatio*:

Gli avevo fatto questa domanda: «Ma se tu volessi dare una cifra in breve che riassume il tuo percorso, che cosa mi diresti?». Lui ci ha pensato su e mi ha detto: «Io sono partito da questo fatto, che nel binomio libertà-uguaglianza all'inizio davo molta più importanza all'uguaglianza, adesso invece penso che senza la libertà non si possa conquistare l'uguaglianza, che la libertà sia l'elemento fondamentale». E questo indica un percorso, e sottolinea la sua onestà intellettuale, nel dire: «io ho cambiato»...

Sono stati molti – negli ultimi anni, all'indomani della sua morte, e all'apertura di una stagione di studi intorno alla sua figura – a segnalare le 'anomalie' di Bruno Trentin, il suo essere una personalità 'di frontiera'.

Luisa Bellina ne ha rintracciato forse l'impronta originaria nella doppia appartenenza nazionale, francese e italiana⁵.

Marc Lazar e Maurizio Ridolfi hanno definito Bruno Trentin come un comunista (o un socialista) anomalo, perché «più della classe a Trentin interessava il cittadino, la persona, la sua libertà mai scissa dalla conoscenza e dai saperi, i suoi diritti»⁶.

Iginio Ariemma ha ricordato che sin dagli anni Cinquanta Bruno Trentin si considerava riformista-rivoluzionario, come Riccardo Lombardi e Antonio Giolitti: aveva una matrice libertaria legata al Partito d'azione che avrebbe continuato ad alimentare in lui una sorta di «socialismo eretico»⁷.

È interessante osservare che le caratteristiche di Bruno Trentin che oggi vengono più apprezzate – la sua matrice azionista, l'attenzione alle libertà individuali – sono quelle che sessant'anni fa Bruno e molti che come lui uscivano da famiglie borghesi di estrazione liberale e democratica e avevano vissuto la Resistenza sentivano invece come qualcosa di angusto e insufficiente. Questo sentire era alla base della sua scelta di lavorare per la Cgil e di iscriversi al Pci: entrare in due organizzazioni di massa per sottrarsi all'isolamento del pensiero che aveva caratterizzato – ad esempio – la vita di molti esuli ed antifascisti, come lo stesso suo padre. Lì dentro Trentin pensava di poter trovare gli strumenti adeguati per interpretare e per cambiare la società.

⁵ L. Bellina, *Dalla Resistenza alla Treviso del dopoguerra*, in *Bruno Trentin. Dalla guerra partigiana alla Cgil*, a cura di Iginio Ariemma e Luisa Bellina, Ediesse, Roma 2008, pp. 111-146.

⁶ Sono parole pronunciate in occasione del convegno *Bruno Trentin e la sinistra italiana e francese*, Roma, École française de Rome, 18-19 marzo 2010 (cit. in C. Patrignani, *Lazar: sinistre senza leader*, «Left», 26 marzo 2010, p. 22).

⁷ I. Ariemma, *Il socialismo eretico di Bruno Trentin*, relazione al convegno *Il lavoro: diritto di cittadinanza, cardine della democrazia. La riflessione e l'azione di Bruno Trentin nell'Italia di oggi*, Fermo, 19 ottobre 2012.

Da questa scelta deriva la sua più grande ‘anomalia’: quella di essere un intellettuale e insieme un dirigente sindacale, passato dal Centro Studi della Cgil al vertice della Fiom e poi a quello della Confederazione; l’anomalia di poter essere – o dover essere, forse subendo un po’ il ruolo – uomo di pensiero e uomo di azione, e non uomo di azione solitaria, ma inserito in un’organizzazione complessa e di massa⁸.

3. Quella che oggi ci sembra un’anomalia non era così rara al tempo in cui Bruno Trentin la abbracciò. La sua storia, infatti, per certi aspetti è la storia di una generazione, una generazione che usciva dalla guerra, scopriva l’Italia e scopriva se stessa, accompagnando il boom economico e il ‘grande cambiamento’ del paese, anche attraverso l’impegno nei partiti e nei sindacati.

Trentin aveva una certa reticenza a scrivere di sé in prima persona, ma ci sono frammenti autobiografici molto illuminanti nei suoi diari (che vengono centellinati da Iginio Ariemma, custode dell’archivio di Bruno), o che si trovano incidentalmente in scritti minori. È il caso del ricordo scritto in occasione della morte dell’amico Enrico Galbo, un trevigiano di qualche anno più giovane, che nel 1954 lo aveva seguito a Roma, al Centro Studi Cgil. Così Bruno rievoca quei momenti:

Non era un’attività a tavolino. Era un lavoro sul campo, una ricerca condotta con le persone in carne ed ossa, faticando a farsi accettare come uno di loro, uno che aveva scelto fino in fondo di stare dalla loro parte: nell’industria mineraria del centro Italia o della Sardegna; nell’industria tessile della Lombardia o del Veneto; alla FIAT⁹.

Ma si potrebbe leggere anche la bella testimonianza proprio di Enrico Galbo, che racconta il suo incontro con Bruno, a Treviso, nel Circolo di Comunità («aveva quindi un’aura rivoluzionaria, e ci si metteva in cerchio ad ascoltare quello che raccontava, con la lingua di fuori e le orecchie che arrivavano al soffitto»¹⁰), e poi il suo approccio da studente liceale e universitario con la politica e la classe operaia: «Vieni a darci una mano, che ci serve qualcuno che sappia scrivere», gli dice un sindacalista di Treviso: «io soffrivo da morire perché non capivo di cosa parlava. Platone, Aristotele, Hegel, questo io conoscevo. [...] Per fortuna lavora-

⁸ A. Casellato, *Ritratti critici di contemporanei. Bruno Trentin*, «Belfagor», LXIV, n. 3, 31 maggio 2009, pp. 291-314.

⁹ B. Trentin, *L’orazione ai funerali di Enrico Galbo*, «Materiali di storia», n. 12 n.s., 1999, p. 54.

¹⁰ Questa citazione e le seguenti sono tratte dalla testimonianza di Galbo raccolta da M. Tridello, *Ascoltando Enrico*, «Economia e società regionale», n. 1-2, 1999, pp. 7-28.

vo insieme ad un capo tecnico comunista dell'Enel, allora Sade, anzi era lui che buttava giù le idee in veneto e io le traducevo in italiano». Poi a Padova, dove nella Camera del lavoro al giovane Galbo viene affidato un minuscolo centro studi: «Dall'Università di sindacalisti se ne vedevano pochi [...] tanto pochi eravamo che si faceva presto a far carriera». Da lì il grande salto nella capitale, la chiamata nell'Ufficio Studi, con Foa e Trentin: «Era prestigioso lavorare allora nella Cgil»: tanti viaggi, molto lavoro sul campo (anche) insieme a tanta routine; la Cgil si pensava come «scuola della rivoluzione» «con il fine di sviluppare il più possibile la coscienza di classe»: una impostazione che durò fino allo shock del 1955.

Fu un incontro tra due bisogni: intellettuali in cerca di legittimazione e di una funzione sociale, e operai in cerca di chi sapesse scrivere per loro.

Dopo il '55 le cose cambiano, ma i viaggi e gli incontri aumentano, almeno per Trentin che viene chiamato in Fiom e ne diventa segretario nazionale. Segue il movimento dei metalmeccanici che cresce di intensità nel corso del decennio. Il vicentino Egidio Pasetto, figlio di un dipendente Marzotto, lo incontra a un seminario a Marano Vicentino, dove stanno insieme operai di ispirazione comunista e cattolica. Siamo alla vigilia del '68. Pasetto – che è uno studente delle superiori impegnato in politica – riconosce in lui il leader di cui sentiva il bisogno. Trentin – ricorda Pasetto – fece «un discorso travolgente»¹¹: parlò dell'autonomia operaia, dei consigli di fabbrica e dell'incontro tra laici e cattolici; «portava in un luogo non istituzionale [...] una riflessione che si era aperta nei gruppi dirigenti, ma che aveva bisogno di innervarsi e nutrirsi nella discussione, voleva che incrociasse un dibattito che sorgeva dal basso (l'espressione la sentii da lui per la prima volta), magari sorto con altri presupposti e altre idee, ma che doveva divenire parte delle sue riflessioni sul lavoro e che avrebbe così acquistato spessore, formando un ruscello che si sarebbe ingrossato fino a diventare un fiume in piena». Pasetto ricorda anche il suo modo di condurre i discorsi a spirale, dal generale al dettaglio: era come un professore che spiegava e ascoltava, curioso delle domande e delle osservazioni che gli venivano fatte.

Il fiume del discorso sindacale che si alimenta dei piccoli affluenti che incontra, il periodare a spirale che va dal grande al piccolo: sono metafore di questo percorso che va dall'alto verso il basso, di incontro tra vertici e base, di conoscenza reciproca, di costruzione di nuove teorie e forme di organizzazione del lavoro, che venivano verificate localmente, caso per caso, nei seminari come nelle vertenze. Come ha scritto Bruno Manghi, il sindacato è in se stesso una grande macchina formativa e conoscitiva, perché «il lavoro mantiene una potenzialità straordinaria di esplorazione

¹¹ E. Pasetto, *Ricordando Bruno Trentin*, «Economia e società regionale», n. 98, 2007, pp. 7-14.

del mondo e di accrescimento dei saperi»: di questa opportunità gli stessi sindacalisti dovrebbero prendere maggiore consapevolezza¹².

4. Trentin come sindacalista ‘anomalo’ compie una traiettoria interessante, tra lavoro e conoscenza, che consente di porre alcune domande attorno ad alcuni nodi teorici che sono molto trentiniani nell’impianto ma che vanno anche oltre il singolo caso biografico.

La prima domanda che questa traiettoria mi suggerisce è di tipo politico: come si seleziona una classe dirigente?

Rita di Leo ha pubblicato da poco un libro che si intitola *L’esperimento profano*¹³: l’esperimento profano era quello che aveva messo ai vertici di uno stato (l’Unione sovietica) una classe dirigente di estrazione operaia, la quale aveva preso il posto degli intellettuali-politici che a suo tempo avevano provocato il rovesciamento sociale e guidato la rivoluzione. L’esperimento non era andato a buon fine. I nuovi dirigenti dalla faccia operaia avevano dimostrato di non essere all’altezza del compito che era stato loro assegnato.

Leggendo quel libro ho pensato al sospiro di sollievo che molti tirarono – proprio negli anni in cui l’esperimento profano dichiarava il suo fallimento – quando al vertice della Cgil un segretario generale di estrazione operaia, che era nato a Càneva e cresciuto a Sesto San Giovanni, fu sostituito da un intellettuale che veniva da un’ottima famiglia, aveva studiato ad Harvard, conosceva il mondo e sapeva parlare le lingue. Persino all’interno del sindacato i lavoratori non riescono a diventare classe dirigente. Di Vittorio era un’eccezione (è lui la vera ‘anomalia’), che forse è stata possibile solo in quella breve parentesi di tempo in cui l’esperimento profano era stato creduto (e forse è diventato una figura mitica e mitizzata proprio per questo).

Credo che il fallimento dell’esperimento profano abbia messo in crisi e sfidato anche l’idea di democrazia, intesa come possibilità di autogoverno, di governo dal basso, di promozione sociale, di partecipazione – per i lavoratori o i cittadini comuni – alle scelte politiche all’interno di una società complessa. Questo è un tema molto molto trentiniano.

Nel 1924 il padre di Bruno, Silvio Trentin, professore di diritto pubblico, inaugurò l’anno accademico di Ca’ Foscari. In quel tempo lontano le cerimonie di inaugurazione dell’anno accademico avevano un che di serio e solenne. Trentin padre concluse la sua dotta lezione con un appello a «insorgere contro il pericolo che tutto un popolo venga a poco

¹² B. Manghi, *Prefazione* a F. Lauria, *Le 150 ore per il diritto allo studio. Analisi, memorie, echi di una straordinaria esperienza sindacale*, Edizioni Lavoro, Roma 2011, p. 14.

¹³ R. Di Leo, *L’esperimento profano. Dal capitalismo al socialismo e viceversa*, Ediesse, Roma 2012.

a poco trasformato in due classi tra loro contrapposte: quella degli amministratori professionisti e quella degli amministrati» che per il fatto di non sapere sono esclusi dal potere.

Che i cittadini facciano bene o male i loro affari è problema certamente importante; ma vi è un problema più importante ancora: che essi li facciano i loro affari; e che, facendoli, apprendano a difendere i loro diritti, a rispettare quelli degli altri, e soprattutto attingano a quella dignità, quella confidenza, quella forza virile che conseguono sempre dalla pratica dei pubblici doveri¹⁴.

Consentire a tutti i cittadini – dice Silvio, a tutti i lavoratori, avrebbe detto Bruno – di diventare classe dirigente, o almeno dirigenti di se stessi, padroni della propria vita, e in grado di difendere i propri interessi, sul luogo di lavoro e anche sulla scena pubblica.

Mi ha molto colpito che Bruno Trentin torni proprio su questo tema nell'ultimo intervento che ha pubblicato prima dell'incidente. È un articolo uscito su «l'Unità» dal titolo *A proposito di merito*:

E quello che sorprende è che la cultura della meritocrazia [...] sia riapparsa nel linguaggio corrente del centrosinistra e della stessa sinistra, e con il predominio culturale del liberismo neoconservatore e autoritario, come un valore da riscoprire¹⁵.

Proprio pochi giorni fa Andrea Ranieri – grande amico di Bruno Trentin¹⁶ – ci ha ricordato che *Meritocrazia* è il titolo di un libro degli anni Cinquanta che racconta una utopia negativa, quella di «una società in cui ricchezza e potere vengono distribuiti sulla base dei risultati scolastici e peggio ancora dei quozienti di intelligenza», producendo «una casta ancora più chiusa, impermeabile, escludente, delle vecchie caste a cui si contrappone»¹⁷. Scrive Ranieri:

È evidente da che parte stanno i meritocratici. Del resto il sociologo pazzo di Young, quello che in prima persona tesse l'elogio della meritocrazia, così pazzo da farne l'elogio nella tumultuosa assemblea di Peterloo

¹⁴ S. Trentin, *Autonomia – Autarchia – Decentramento*, in Id., *Politica e amministrazione. Scritti e discorsi 1919-1926*, a cura di M. Guerrato, Marsilio, Venezia 1984, p. 373.

¹⁵ B. Trentin, *A proposito di merito*, «l'Unità», 13 luglio 2006.

¹⁶ Si veda, ad esempio, B. Trentin, *Lavoro e libertà. Scritti scelti e un dialogo inedito con Vittorio Foa e Andrea Ranieri*, a cura di M. Magno, Ediesse, Roma 2008.

¹⁷ A. Ranieri, *La meritocrazia dei liberisti*, «Roars», 1 dicembre 2012. Il libro cui si riferisce è M. Young, *The Rise of Meritocracy. 1870-2033. An essay on education and inequality*, Thames & Hudson, London 1958 (trad. it. *L'avvento della meritocrazia. 1870-2033*, Edizioni di Comunità, Milano 1962).

in cui il popolo decide di averne le palle piene di questa faccenda, e che perderà la vita nei tumulti conseguenti, ci spiega che evitare l'ascesa collettiva e l'uguaglianza è uno dei compiti primari della meritocrazia. Se assicureremo ai più intelligenti della classe operaia di salire nella scala sociale, *priveremo di intelligenza il sindacato e i partiti che la rappresentano*, convinceremo i più svegli di loro che è meglio investire su se stessi che sulla crescita collettiva di chi rappresentano o potrebbero rappresentare.

A me pare che la biografia di Bruno Trentin, cioè la sua traiettoria a cavallo tra classi sociali diverse e dentro un'organizzazione di massa come la Cgil, abbia avuto a che fare con queste problematiche¹⁸, problematiche che suo padre aveva tematizzato all'indomani della Grande Guerra e all'avvento del fascismo, e con le quali Bruno si è confrontato e arrovellato lungo tutta la sua vita sindacale, e che riemergono prepotenti in questo nostro tempo di populismi e tecnocrazie.

5. La seconda domanda che la traiettoria di Bruno Trentin come sindacalista 'anomalo' tra lavoro e conoscenza mi suggerisce è di tipo storiografico ed epistemologico. Come si produce conoscenza e innovazione nel sapere, nel campo della storia e delle scienze sociali? Come si conosce la realtà sociale? Essere dentro i processi è un aiuto o un ostacolo alla comprensione della società? E, dall'altra parte, essere colti, curiosi e consapevoli è un aiuto o un ostacolo al governo dei processi?

Sappiamo che per Bruno il suo essere stato per un periodo a mezzadria tra ricerca e sindacato fu estremamente faticoso e per certi aspetti frustrante. In quegli anni di cui prima parlavo, quelli dei viaggi e degli incontri, «come si ricava dai suoi appunti, il neocapitalismo è l'oggetto più frequente delle sue ricerche. Chiede persino – invano – alla segreteria della Cgil di potere fare il part time per scrivere su questo tema uno studio più organico destinato alla pubblicazione»¹⁹.

La mia ipotesi è che la parte migliore del percorso intellettuale di Bruno Trentin sia quella in cui lui si trova con una gamba, o con tutte e due le gambe, dentro l'organizzazione, dentro le lotte, a contatto con la società. Anzi, penso che sua grande fortuna sia stato vivere nel sindacato negli anni in cui esso raccoglieva le energie e i saperi della grande trasformazione del paese e della massima estensione della classe operaia. Grande fortuna per lui poter conoscere – attraverso il sindacato, le sue articolazioni e i suoi gangli di organizzazione di massa – il mondo

¹⁸ A. Casellato, *Un federalista giacobino. Fascinazione e aporie dell'«autogoverno popolare» nel pensiero di Bruno Trentin*, in *Bruno Trentin e la sinistra italiana e francese*, a cura di S. Cruciani, École française de Rome, Roma 2012, pp. 283-299.

¹⁹ I. Ariemma, *Il socialismo eretico di Bruno Trentin*, cit.

del lavoro, i *mondi* del lavoro, i mondi operai, le realtà locali. Esperienza esaltante, che ha il suo culmine a cavallo tra i Sessanta e i Settanta, nella stagione dei consigli di cui ha scritto qui Gilda Zazzara.

Sono convinto che dopo il 1977, quando cambia il ruolo del sindacato e Bruno Trentin esce dalla trincea della categoria per spostarsi su mansioni più politiche, perde il *grip*, l'aderenza con la realtà sociale, con i soggetti sociali, e questo condiziona il suo pensiero, che risulta più dottrinario, un po' come era stato in fin dei conti per suo padre. Non vede più determinate cose. Ha un approccio teoretico e non empirico con la società e con lo stesso mondo del lavoro.

Ma questa è un'ipotesi, appunto. Non sono certo che valga per Bruno Trentin (in tanti, anzi, pensano il contrario). Ma è un'ipotesi che ha a che fare, credo, con il modo di intendere la ricerca storico-sociale, e la stessa università. Se come un ambito specialistico e separato, riservato ai chierici, o come uno spazio a cui giova – per la propria missione specifica che è quella della ricerca – un rapporto stretto con ciò che sta fuori. Su questo sarebbe utile un supplemento di riflessione, anche storiografica, che non possiamo fare qui e ora.

Ma quando ho saputo di questo convegno e del desiderio di attualizzare la *lectio magistralis* di Bruno Trentin su lavoro e conoscenza, ho pensato ad altre stagioni in cui l'università – e questa università – si è aperta ai temi e ai soggetti del lavoro (a partire dai pionieri, come Gino Luzzatto e Amintore Fanfani, che proprio mentre è qui a Ca' Foscari, in una stagione del tutto particolare, scrive la prima *Storia del lavoro in Italia*²⁰). E ho pensato a quello che stiamo facendo da alcuni anni, con un bel gruppo di persone, a scavalco tra università e sindacato, in particolare tra Ca' Foscari e Ires e Cgil Veneto, sulla storia del lavoro e del movimento operaio, riaprendo gli insegnamenti e le ricerche, portando lavoratori e sindacalisti dietro i banchi dell'università a seguire lezioni e scrivere tesine, e gli studenti a fare ricerca negli archivi aziendali e sindacali, cioè costruendo un nostro percorso tra lavoro e conoscenza²¹. Pure questa è una 'anomalia' – o un 'esperimento profano' – che viene osservata con curiosità e con sospetto. Mi è piaciuto ritrovare alcuni fili che la legano a Bruno Trentin, e alla sua presenza tutt'altro che anomala nella storia di questa università.

²⁰ A. Fanfani, *Storia del lavoro in Italia. Dalla fine del secolo XV agli inizi del XVIII*, Giuffrè, Milano 1943.

²¹ A. Casellato, G. Zazzara, "Ascoltare il lavoro" a Ca' Foscari: un'esperienza di collaborazione tra sindacato e università, «Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori», vol. 3, pp. 97-110.

PARTE SECONDA

APPLICAZIONI E DIRAMAZIONI

MOBILITÀ DEL LAVORO E DIRITTI DI PROPRIETÀ ALLA FINE DI UN ALTRO ANTICO REGIME

Giovanni Favero

1. Quando mi è stato chiesto di provare a riflettere su come la *lectio doctoralis* di Bruno Trentin su *Lavoro e conoscenza* si collegasse alle mie ricerche, ho avuto un moto di sorpresa nello scoprire che, a dispetto della mia preferenza da storico dell'economia contemporanea per frequentazioni ottocentesche e novecentesche, avevo affrontato direttamente quelle tematiche in un'indagine sui diritti di proprietà dei fabbricanti di ceramiche nella Repubblica di Venezia nel Settecento¹.

Perché? Forse non solo per quella «nostalgia del lungo periodo» che spesso affligge gli storici, ma anche perché il Settecento, in particolare il suo ultimo quarto, costituisce per uno storico economico la fase paradigmatica in cui si può senza remore parlare di un cambiamento epocale, paragonabile in qualche modo a quello che Trentin in parte descrive e in parte auspica. Non parlo solo della rivoluzione industriale, e della globalizzazione: le analogie stanno anzi forse più nel carattere multiforme e multicausale – e perciò epocale – del cambiamento che ha attraversato il mondo a fine Settecento e a fine Novecento. Infatti, così come, nonostante gli evidenti nessi, è impossibile ridurre a un solo fattore determinante la rivoluzione tecnologica legata all'informatica e alla telematica, l'apertura globale dei mercati, l'emergere di nuove potenze economiche e la crisi economica più pesante degli ultimi ottant'anni, allo stesso modo non si possono sovrapporre la rivoluzione industriale, l'indipendenza delle colonie americane, la rivoluzione francese e le guerre napoleoniche, l'abolizione delle corporazioni, dei privilegi nobiliari e del clero, della tratta degli schiavi e dei beni comuni.

Non sono certo il primo a stabilire un parallelo tra le dinamiche storiche che hanno preso avvio dagli anni Settanta e le trasformazioni del tardo Settecento. Per restare tra storici economici, Jan De Vries parla ormai da vent'anni di una «rivoluzione industriosa» in cui a un calo dei

¹ G. Favero, *Privilegi d'industria e diritti di proprietà nelle manifatture di ceramica della Repubblica di Venezia (XVII-XVIII secolo)*, «Quaderni Storici», 46, 136.1, 2011, pp. 185-220.

salari reali corrispose un aumento dei consumi anche voluttuari a seguito di una maggiore partecipazione al mercato del lavoro di donne e bambini, spinti a «lavorare di più per consumare di più» abbandonando le tradizionali attività casalinghe per acquistare sul mercato beni e servizi che prima si facevano in casa. A questa, dopo un ritorno ottocentesco al modello patriarcale del reddito familiare del capofamiglia e della donna madre e angelo del focolare, ha corrisposto appunto dagli anni Settanta del Novecento un nuovo calo dei salari, l'entrata al lavoro di donne e teen-ager, un aumento dei consumi voluttuari che va di nuovo di pari passo con l'aumento della diseguaglianza². Diverse sono le cause (il tempo liberato dai lavori di casa grazie ai nuovi beni di consumo durevoli, per esempio), diverso il contesto, diversi probabilmente gli esiti, ma è innegabile qualche analogia.

Eppure non sono tanto i paralleli possibili tra l'oggi e l'allora che mi intrigano e che mi hanno convinto a proporre oggi questo intervento: ancor più sorprendente è in fondo il fatto che al centro del dibattito odierno tornano concetti che nella visione progressiva otto-novecentesca apparivano irrimediabilmente superati, come i *beni comuni*, oppure si mettono in discussione i presupposti stessi dello sviluppo economico moderno avviato dalla rivoluzione industriale, con l'idea di *decrescita*, o ancora si rovescia il paradigma dell'innovazione tecnologica *capital intensive* laddove si parla di *industrie creative*.

Proverò a tornare su alcuni di questi temi, che più che un parallelo suggeriscono una reversibilità dei presupposti dello sviluppo, una sorta di ritorno all'età moderna.

2. Veniamo però al tema centrale del mio intervento. In quella mia ricerca di ambito settecentesco mi ero chiesto quali caratteristiche connotavano il rapporto tra lavoro e conoscenza in età moderna. Il titolo che ho proposto sintetizza in buona parte la risposta. Il lavoro (per lo meno nel settore manifatturiero urbano) era mobile, molto più mobile di oggi, e soprattutto la mobilità era voluta e desiderata dal lavoratore e osteggiata piuttosto da chi lo impiegava³. La conoscenza relativa alle tecniche di produzione era d'altra parte quasi sempre *tacita*, non formalizzata e non riproducibile senza la diretta presenza di coloro che ne erano i portatori, ovvero i lavoratori stessi.

² J. De Vries, *The Industrious Revolution. Consumer Behavior and the Household Economy, 1650 to the Present*, Cambridge University Press, Cambridge 2008. L'idea era stata discussa già in J. De Vries, *The Industrial Revolution and the Industrious Revolution*, «The Journal of Economic History», 54, 1994, pp. 249-270.

³ Per uno studio di caso si veda A. Caracausi, *Dentro la bottega. Culture del lavoro in una città d'età moderna*, Marsilio, Venezia 2008.

Il nesso tra le due cose è evidente: i lavoratori (artigiani specializzati), in quanto soli detentori di competenze indispensabili per rendere competitiva la produzione, avevano tutto l'interesse a diffonderle laddove non c'erano muovendosi per cercare compensi più alti. Ma come era possibile l'innovazione in questo contesto? Stephan Epstein ha coerentemente definito l'innovazione di età moderna come *skill-enhancing* e *capital-saving*: si trattava di una innovazione ad alta intensità di lavoro, in cui le abilità individuali (*skills*), legate a un saper fare riproducibile soltanto a seguito di lunghi anni di apprendistato, erano cruciali nel garantire la qualità del prodotto e un contenimento dei costi, soprattutto di quelli legati al capitale circolante, evitando sprechi di materiale, avanzi di magazzino, tempi morti tra una fase e l'altra⁴. Lungi dal costituire un fattore di staticità, come spesso si è sostenuto, in quel contesto le corporazioni urbane di artigiani hanno consentito un notevole aumento della produttività nel lungo periodo, in proporzioni che vanno da un aumento di quattro volte tra 1300 e 1700 nel tessile a otto volte nel corso del Cinquecento per la stampa.

Un'ulteriore conseguenza di questa situazione era il fatto che i diritti di proprietà assumevano una funzione radicalmente diversa rispetto a quella che conosciamo. La proprietà dei mezzi di produzione, per citare un elemento centrale nella riflessione ottocentesca, non aveva infatti il ruolo cruciale che assumerà con la rivoluzione industriale e l'aumento dell'intensità di capitale. E ancora e soprattutto, non erano concepibili diritti di proprietà su oggetti intangibili (con qualche eccezione per i marchi e le insegne), ovvero non esisteva – non era pensabile – una proprietà intellettuale (solo nell'Ottocento emergerà a fatica una regolamentazione del *copyright*, dapprima nel settore dei libri e quindi, a fine secolo, per i brevetti)⁵: gli antecedenti di età moderna del moderno sistema dei brevetti, che talora gli storici hanno individuato, non sono in realtà altro che privilegi di monopolio esclusivo garantiti a chi introduceva una innovazione, che spesso si accompagnavano a esenzioni fiscali e altre concessioni, ma che non ne consentivano quasi mai la diffusione su licenza.

Questa non era comunque possibile proprio perché le conoscenze utili alla produzione erano tacite e non formalizzate, non trasferibili se non grazie alla presenza di chi ne era portatore, quindi non da lui separabili. L'idea che non fosse possibile comprare e vendere le idee deriva quindi direttamente dal fatto che le idee utili (a produrre valore) non erano quasi mai scindibili dal loro supporto umano. L'invenzione rinascimentale della stampa (1455) si scontrò con questo paradigma, fornendo un supporto

⁴ S.R. Epstein, *Craft Guilds, Apprenticeship, and Technological Change in Preindustrial Europe*, «The Journal of Economic History», 58, 1998, pp. 684-713.

⁵ P. Grossi, *Il dominio e le cose: percezioni medievali e moderne dei diritti reali*, Giuffrè, Milano 1992.

molto più potente della scrittura manoscritta alla circolazione delle idee indipendentemente dai loro portatori e dando avvio a un lento ma progressivo processo di formalizzazione della conoscenza, dapprima in ambiti non legati al mondo della produzione ma in seguito anche in questi. Da questo punto di vista l'età moderna è in fondo un'età di transizione, che prepara gradualmente il terreno per la rivoluzione industriale e conosce un'accelerazione con la rivoluzione scientifica del Seicento, che a sua volta prosegue con un intensificarsi delle innovazioni di prodotto e di processo in molti settori nel corso del Settecento. Le resistenze a questa trasformazione, che comporta di fondo una progressiva spersonalizzazione della conoscenza, sono molteplici e forti, ma evidentemente meno forti delle ragioni e degli interessi che invece la spingono⁶.

3. È qui che il caso della ceramica diventa forse un'utile cartina di tornasole: la macchina a vapore in questo caso non c'entra, ma a partire dalla fine del Seicento si può constatare una turbolenza sempre più forte legata all'introduzione di nuovi materiali (la porcellana, finalmente prodotta anche in Europa dal 1709), nuovi processi (legati soprattutto alla cottura e all'uso di colori nella decorazione) e nuove forme (che influenzano e seguono i gusti e le mode artistiche in generale)⁷. Non è solo una turbolenza tecnologica dunque, ma anche intrinseca ai mercati e alle mutevoli preferenze dei consumatori: ha a che fare, sia pure indirettamente, con la rivoluzione industriale ma anche e soprattutto con la «rivoluzione industriosa».

Di fronte a questo mutamento, sin da subito apparve necessario sperimentare nuove soluzioni anche istituzionali (di politica industriale, diremmo oggi) per evitare gli effetti deleteri sulla bilancia commerciale della scelta degli antichi artigiani di diventare rivenditori di vasellame di maggiore successo e prezzo più basso prodotto altrove⁸. La Repubblica di Venezia cominciò dopo il 1665 con il promettere a chi sapesse imitare i prodotti esteri di maggior successo l'esclusiva per tutto lo Stato sulle ceramiche fini, e trovò presto chi si dimostrò capace di attirare manodopera qualificata da Lodi o da Savona. Dopo cinquant'anni però appariva evidente che la posizione del monopolista era troppo comoda, e

⁶ Per una lettura in questi termini dello sviluppo scientifico e tecnologico occidentale, si veda J. Mokyr, *I doni di Atena. Le origini storiche dell'economia della conoscenza*, il Mulino, Bologna 2004 (ed. or. *The Gifts of Athena. Historical Origins of the Knowledge Economy*, Princeton University Press, Princeton 2003).

⁷ Vedi I. Freestone, D. Gaimster (a cura di), *Pottery in the Making. World Ceramic Traditions*, British Museum Press, London 1997.

⁸ A. Alverà Bortolotto, *Storia della ceramica a Venezia dagli albori alla fine della Repubblica*, Sansoni, Firenze 1981, pp. 380-381.

toglieva ogni stimolo ad aggiornare i materiali e le forme alle sfide continue della concorrenza estera⁹.

La risposta fu un «bando» che nel 1728 garantiva esenzioni fiscali e daziarie a chiunque sapesse migliorare la maiolica o produrre la porcellana: risposero alcuni fabbricanti, tra i quali emerse il «genio altiero e feroce» di un proprietario di mulini che vedeva nella ceramica un'occasione imprenditoriale: costui comprese che il monopolio, negato di diritto, poteva essere costruito di fatto innalzando barriere all'entrata che salvaguardassero l'investimento fatto nell'attrarre lavorati esperti e nel favorire il trasferimento delle loro competenze tecniche alla manodopera locale¹⁰.

Come si potevano costruire queste barriere? Come si proteggeva la conoscenza tacita?

Si avvia in questa fase un interessante esperimento istituzionale, volto a proteggere le conoscenze tecniche senza poter esercitare su di esse alcun diritto diretto, ma solo indirettamente, attraverso altri fattori. L'imitazione vera e propria, quella del vicino di bottega, quello che oggi chiameremmo l'«effetto distretto», poteva essere evitata ottenendo non un monopolio, ma un diritto di esclusiva nel raggio di qualche miglio, che la Repubblica poteva concedere senza troppe difficoltà. La sottrazione di manodopera specializzata si impediva invece imponendo ai lavoratori un regolamento interno, con valore legale, che li obbligava fra le altre cose a non esercitare altrove la stessa mansione per quattro anni, proibendo a chiunque di dar loro impiego¹¹. Si iniziò a limitare così quella mobilità del lavoro che caratterizzava tradizionalmente gli artigiani e i lavoratori urbani, proprio per garantire l'investimento di chi aveva reso possibile l'accumulazione di quella conoscenza tacita di cui erano portatori.

4. Gradualmente la Repubblica tendeva tuttavia, su pressione dei concorrenti, a cancellare questi privilegi specifici, precisamente allo scopo di favorire una moltiplicazione dei produttori. Di fronte al mancato rinno-

⁹ N. Stringa, *La famiglia Manardi e la ceramica a Bassano nel '600 e nel '700*, Comitato per la storia di Bassano, Bassano del Grappa 1987.

¹⁰ La definizione di Pasquale Antonibon sopra citata è ricavata dalla supplica rivolta alle autorità da un suo sfortunato concorrente, Gio. Maria Salmazzo, citata in P. Marini, *Le fabbriche minori a Bassano, Angarano e Nove nel Settecento e nell'Ottocento*, in G. Ericani, P. Marini, N. Stringa (a cura di), *La ceramica degli Antonibon*, Electa, Milano 1990, pp. 350-370 (pp. 352-353). Sugli Antonibon, si veda l'intero volume.

¹¹ Il primo di tali regolamenti fu concesso appunto a Pasquale Antonibon nel 1732, e recitava: «Li Operarij stessamente così Forestieri, come Terrieri, quando si absentassero, e non fossero licenziati, sieno, e si intendino impediti di passar prima delli anni quatro in altra Fornace a travagliare dello stesso Lavoro, che manipolavano in quella dell'Antonibon, dove erano stati stipendiati, et istruiti», Archivio di Stato di Venezia, *Cinque Savi alla Mercanzia*, Diversorum, busta 463.

vo dell'esclusiva territoriale e delle restrizioni alla mobilità della manodopera, nel 1773 il figlio dell'imprenditore che su di esse aveva costruito un monopolio si ritirò e affittò l'azienda¹². L'affittuario tuttavia non fu da meno e colse l'occasione (siamo negli anni Ottanta del Settecento) per utilizzare strumenti diversi per garantire il suo investimento in tecnologia, vale a dire nelle conoscenze tecniche dei lavoratori: non più il privilegio ma diversi contratti, di società e d'affitto, attraverso i quali riuscì a imporre ai potenziali concorrenti una definizione a lui utile dei limiti dell'attività manifatturiera, compensandoli con una rendita in denaro (affitto) o coinvolgendoli nell'attività stessa in qualità di soci (società) o di «agenti» (*manager*).

Il passaggio è cruciale. Non era più lo Stato che, concedendo un privilegio, rendeva possibile l'impresa (che si configurava quindi in *ancien régime* come quello che potremmo definire un *bunch of privileges*): erano invece gli impegni liberamente sottoscritti da portatori di risorse fra loro diverse a costituire l'impresa stessa in termini che suonano vicini a quello che Ronald Coase definì in seguito un *bunch of contracts*¹³.

Nel 1794, con l'abolizione di ogni privilegio ed esenzione alla vigilia della caduta della Repubblica, tali imprese si trovarono poi esposte alla competizione di innumerevoli lavoratori esperti che ora potevano mettersi in proprio. La maggior parte di loro scopri ben presto a proprie spese che la meccanizzazione dei processi produttivi stava diventando proprio allora lo strumento che solo i fabbricanti più forti, più dotati di capitale, potevano utilizzare per sbaragliare o ridurre ad ambiti di nicchia chi facesse ancora conto su tecniche *labour intensive*, costruendo nuove e più durature barriere all'entrata.

Siamo in presenza di quel fenomeno di sussunzione delle competenze del lavoratore nell'organizzazione prima e nella macchina poi che Karl Marx analizza, ed è qui che la proprietà dei mezzi di produzione diventa cruciale, è qui che – per dirla ancora con Marx – nasce il capitalismo industriale. È peraltro interessante segnalare che l'adozione di innovazioni *capital intensive* non era legata, nel caso della ceramica e in questa specifica fase, ad alcun determinismo tecnologico. Essa si rivelò piuttosto lo strumento più adatto, laddove combinato con le nuove forme contrattuali che venivano emergendo, per difendere un monopolio che non poteva più essere garantito per legge. Questo andò anzi quasi sempre a scapito della qualità del prodotto e dello stesso volume della produzione.

¹² Un decreto del Senato del 1773 rinnovava i privilegi della fabbrica di Gianbattista Antonibon, «escluso però il privativo circondario delle cinque miglia, cosicché entro il circondario stesso della Fabbrica delle Nove, possa erigersene altra consimile di Maioliche», Archivio di Stato di Venezia, *Senato Terra*, filza 2581.

¹³ R.H. Coase, *The Nature of the Firm*, «Economica», 4, 1937, pp. 386-405.

Sono stati Charles Sabel e Jonathan Zeitlin a suggerire per primi, in maniera evocativa, l'idea che a inizio Ottocento si sia aperta una finestra di possibilità per una diversa articolazione del lavoro, quella che loro chiamano una «alternativa storica alla produzione di massa», che configurava una società di artigiani e piccoli produttori fra loro associati, talora con valenze utopiche à la Proudhon o à la Fourier. Tali alternative sarebbero state cancellate, prima ancora che dalla concorrenza effettivamente esercitata della produzione di massa, dall'affermarsi dell'idea che fossero condannate all'estinzione, idea che contribuì a creare le condizioni istituzionali che nei fatti le condannarono: per dirla in maniera secca, chi faceva la politica industriale nell'Ottocento leggeva David Ricardo o al massimo Marx, non Proudhon e Fourier, e agiva di conseguenza¹⁴.

La conseguenza di uno sviluppo *capital intensive* fu in primo luogo un divorzio tra lavoro e conoscenza, quella «astrattizzazione» del lavoro che Trentin criticava e di cui parla Luisa Mari in questo stesso volume. Si avviò allora un processo che appunto culminò con il taylorismo e con il fordismo, che furono utilizzati in alcuni paesi come scorciatoie per un salto alla seconda rivoluzione industriale senza creare prima una riserva di manodopera specializzata. È rispetto a quel mondo, il mondo fordista, che Trentin infine individua l'apertura di una nuova «finestra di possibilità», legata a un nuovo rapporto tra lavoro e conoscenza.

5. Rispetto alla panoramica di una modernità che si è voluta racchiudere qui tra due rotture epocali, quella tardo-settecentesca e quella odierna (tardo-novecentesca, potrebbero persino dire i posteri), due sono gli elementi che vale la pena, in conclusione, sottolineare.

In primo luogo, rispetto alla tradizione fordista emerge il carattere profondamente *schumpeteriano* della visione di Trentin, nella quale all'imprenditore innovatore sembra potersi sostituire il lavoratore innovatore, a sua volta in grado di inventare «nuove combinazioni» tra i fattori della produzione. Se si adotta questa prospettiva, emergono peraltro immediatamente gli ostacoli e i limiti che portano a ridimensionare l'ottimismo che a prima vista pervade la lettura che Trentin propone della realtà odierna. Analizzando la progressiva burocratizzazione del capitalismo imprenditoriale, Schumpeter ne individua infatti le ragioni strutturali nella razionalizzazione degli *animal spirits* e nell'allargamento della *calculative sphere* a spese dello spazio creativo dell'imprenditorialità, inevitabile risultato del lavoro quotidiano di codificazione della conoscenza tacita fatto da imprenditori e *manager* nello sforzo di rendere più efficiente la

¹⁴ C. Sabel, J. Zeitlin, *Historical Alternatives to Mass Production: Politics, Markets and Technology in Nineteenth-Century Industrialization*, «Past & Present», 108, 1985, pp. 133-176.

produzione¹⁵. Allo stesso modo, la principale attività dei moderni «lavoratori della conoscenza» è costituita proprio dalla codificazione di pratiche più o meno tacite o creative: è evidente che questo processo costituisce esattamente la via attraverso la quale il «lavoro creativo», concreto, e prima di esso la «risposta creativa» dell'imprenditore possono essere e sono stati «astrattizzati».

Tra gli strumenti attraverso i quali è stato a suo tempo ed è ora possibile consolidare questo processo, spicca la creazione ottocentesca di un diritto di proprietà intellettuale, utile a garantire appunto in linea di diritto gli ingenti investimenti di capitale in ricerca e sviluppo di nuovi processi e nuovi prodotti da parte dei proprietari dei mezzi di produzione. Sta qui il secondo punto che emerge dalle considerazioni fatte sin qui: se davvero Trentin ha ragione nell'identificare nel grande cambiamento in corso una nuova finestra di possibilità per un lavoro ricco di conoscenza che diventi lavoro concreto, lavoro *scelto*, allora bisogna tenere ben presente che il principale ostacolo al dispiegarsi di quelle potenzialità è forse l'idea stessa che la conoscenza sia appropriabile, idea tutta ottocentesca ma ancora essenziale alla creazione di valore nei settori oggi di punta, in cui la competizione fra grandi *corporation* del *software* avviene nei tribunali per questioni di brevetti.

Se invece siamo davvero alla fine di un altro antico regime, come auspicava il visionario Trentin, allora ci potremo trovare tra qualche decennio a considerare il *copyright* come l'ultimo degli antichi privilegi aboliti dal progresso, alla stregua delle servitù feudali.

¹⁵ J.A. Schumpeter, *Teoria dello sviluppo economico. Ricerca sul profitto, il capitale, il credito, l'interesse e il ciclo economico*, Sansoni, Firenze 1977 (condotta sulla quarta edizione tedesca e riveduta sull'edizione inglese del 1934). Per una discussione sul «pessimismo» di Schumpeter si veda R.N. Langlois, *Schumpeter and the Obsolescence of the Entrepreneur*, «Advances in Austrian Economics», 6, 2003, pp. 283-298.

LEGGERE BRUNO TRENTIN
PER STUDIARE I «CONSIGLI» IN VENETO

Gilda Zazzara

1. *Problemi di sguardo*. Da qualche tempo conduco una ricerca sul «sindacato dei consigli» in Veneto. Muovendomi tra archivi sindacali, piccole raccolte di documenti conservate da attivisti dell'epoca e interviste, sto cercando di ricostruire il quadro dell'estensione dei consigli nella manifattura veneta e le specificità provinciali; le modalità di formazione e le soluzioni elettorali; le azioni contrattuali e la cultura dei delegati unitari. La letteratura di riferimento non mi sorregge in modo soddisfacente: delegati e consigli, infatti, sono stati studiati molto nel primo quindicennio seguito alla loro apparizione, soprattutto con approcci di tipo sociologico, per poi essere dimenticati quasi del tutto successivamente, tanto che una ricerca del 1987 definiva già l'argomento «incredibilmente retro»¹. Neppure mi orientano a sufficienza gli studi storici più recenti che, a ridosso del quarantesimo anniversario dell'«autunno caldo», hanno trattato temi strettamente connessi al «movimento dei consigli»: la «sinistra sindacale», il dibattito sull'unità, la Federazione dei lavoratori metalmeccanici².

In questi documentati lavori la storia dei consigli è guardata dall'alto, dalla dialettica tra i vertici delle confederazioni sindacali e dal punto di vista degli apporti delle culture politiche «centrali». Non vi si trova quasi nessun riferimento a quanto accaduto nel Veneto degli anni Settanta, confermando l'impressione che la storia del movimento operaio sia stata scritta prevalentemente da Nordovest: da Milano, la capitale dei consigli, e da Torino, sede della «più grande fabbrica d'Italia»³.

¹ A. Castegnaro, *Tra impresa e sindacato. Ricerca sulla rappresentanza sindacale nella piccola azienda*, Cierre, Verona 1987, p. 8.

² F. Loreto, *L'anima bella del sindacato. Storia della sinistra sindacale 1960-1980*, Ediesse, Roma 2005; Id., *L'unità sindacale (1968-1972). Culture organizzative e rivendicative a confronto*, Ediesse, Roma 2009; N. De Amicis, *La difficile utopia del possibile. La Federazione dei lavoratori metalmeccanici nel «decennio operaio» (1968-1984)*, Ediesse, Roma 2010.

³ Il riferimento è alla celebre inchiesta *Nella più grande fabbrica d'Italia. Il monopolio Fiat e l'economia italiana, le nuove forme di organizzazione aziendale, le condizioni di vita e di lavoro delle maestranze occupate alla Fiat-Mirafiori in una inchiesta della Cgil*, prefazione di S. Pessi, Edizioni Lavoro, Roma 1956.

Il quadro offerto dalla storiografia riflette l'immagine di «eterna adolescenza sindacale» attribuita ai lavoratori veneti e alle loro espressioni organizzate, spesso interpretate – in particolare dalla cultura di sinistra – in base alla distanza da «livelli di consapevolezza» misurati (forse con qualche ingenuità) a Sesto San Giovanni, oppure a Settimo torinese⁴.

I soli casi veneti su cui si accesero i riflettori della pubblicistica coeva furono quelli del Lanificio Marzotto, in cui i primi delegati vennero eletti nel corso della vertenza del '68-69 (resa celebre dall'abbattimento della statua di Gaetano Marzotto); della Zoppas di Conegliano, dove i delegati di linea fecero apparizione nel maggio del '69, e del Petrolchimico Montedison di Porto Marghera, teatro, durante l'«autunno caldo», di una vera competizione tra sindacato e gruppi extraparlamentari attorno all'elezione dei delegati⁵. I tre casi ricordati vennero menzionati nel fascicolo dei «Quaderni di Rassegna sindacale» dedicato già nel dicembre del '69, ai delegati come nuovi e promettenti «strumenti aziendali del rapporto sindacato-lavoratori»⁶. Lo stesso Trentin ricordò più volte la primogenitura dei delegati nelle fabbriche di elettrodomestici del profondo Nordest⁷.

Alla parzialità di sguardo della ricerca storica su delegati di reparto e consigli di fabbrica si accompagna il loro rapido ingresso tra i grandi miti della storia del movimento operaio italiano e internazionale, soprattutto

⁴ B. Manghi, *La sostanza del sindacato*, in L. Babbo, *Vertenza Papa. Il sindacato di fronte a una sconfitta*, Marsilio, Venezia 1979, p. 8.

⁵ Anche per queste vicende «maggiori» non si dispone a tutt'oggi di una bibliografia esauriente. L'importante ricerca di G. Roverato (*Una casa industriale. I Marzotto*, FrancoAngeli, Milano 1986) si ferma ai primi anni Sessanta; sulla vertenza aziendale del 1968-69 si vedano O. Mancini (a cura di), *La statua nella polvere. 1968, le lotte alla Marzotto*, prefazione di N. Tranfaglia, Ediesse, Roma 2008 e L. Bortoloso (a cura di), *Una scelta di contestazione e proposte. La Filta-Cisl ed i fatti di Valdagno del 1968-69*, «Quaderni Filta», n. 5, Vicenza, 1980. Sulla Zoppas si veda l'ormai classico P. Feltrin, A. Miolli, *La scoperta dell'antagonismo. Gli anni '60 alla Zoppas: operai, lotte, organizzazione*, Marsilio, Venezia 1981; sul Petrolchimico di Porto Marghera, pur con i loro limiti, rimando a G. Zazzara, *Il Petrolchimico*, Il Poligrafo, Padova 2009; D. Sacchetto, G. Sbrogiò (a cura di), *Quando il potere è operaio. Autonomia e soggettività politica a Porto Marghera (1960-1980)*, Manifestolibri, Roma 2009. Si veda, infine, in un volume di argomento più generale, G. Roverato, *Il Nord-est delle grandi imprese familiari: Marzotto, Zanussi e Zoppas*, in P. Causarano et al., *Il 1969 e dintorni. Analisi, riflessioni e giudizi a quarant'anni dall'«autunno caldo»*, Ediesse, Roma 2010, pp. 223-247.

⁶ *I delegati di reparto*, «Quaderni di Rassegna sindacale», n. 24, dicembre 1969. Per una cronaca da sinistra del caso Marzotto cfr. anche l'*instant book* T. Merlin, *Avanguardia di classe e politica delle alleanze*, Editori Riuniti, Roma 1969. «Conquiste del lavoro», il settimanale della Cisl, non diede particolare enfasi alla comparsa di delegati eletti, cfr. ad esempio, tra le poche corrispondenze dal Veneto, *Pieno successo della lotta dei lavoratori di Valdagno*, s.n., n. 9-10, 16 marzo 1969, p. 37 e A. Di Graci, *Lavoratori e consiglieri comunali in assemblea a Porto Marghera*, n. 42, 23 novembre 1969, p. 34.

⁷ B. Trentin, *Il sindacato dei consigli*, intervista di B. Ugolini, Editori Riuniti, Roma 1980, p. 19.

per quel che riguarda la componente laica e socialista⁸. Una mitizzazione che ha a che fare con l'indubbia originalità della formula *pura* di elezione dei delegati – scelti da tutti i lavoratori, iscritti e non, su scheda bianca –, ma anche con il suggestivo legame ideale con l'esperienza consiliare della Rivoluzione russa e del «primo biennio rosso». Nel corso dei decenni, inoltre, il mito dei consigli di fabbrica ha svolto, soprattutto nella cultura della Cgil, una funzione di collante identitario nella riproduzione dei gruppi dirigenti, che nella loro maggioranza sono direttamente legati alle esperienze degli anni Settanta⁹. Negli ambienti intellettuali vicini alla Cisl, al contrario, la contrastata vicenda unitaria e le esperienze dell'«altra Cisl» sembrano momentaneamente archiviate, in nome del pieno recupero della tradizione associativa e pragmatica della confederazione¹⁰.

2. *Trentin e i consigli. Gli anni della Fiom.* Sarebbe impossibile studiare delegati e consigli senza incontrare il dirigente sindacale che vi ha dedicato il maggior sforzo teorico, oltre che organizzativo: Bruno Trentin. Ma «leggere Trentin per studiare i consigli» suggerisce anche un'operazione di storicizzazione e messa in prospettiva, ovvero la determinazione del momento in cui da 'fonte' – in quanto leader dell'ala più consiliarista del movimento sindacale –, egli divenne interprete *ex post* e storico del «sindacato dei consigli», una volta considerata esaurita quell'esperienza, cosa che avvenne ben prima del 1993¹¹.

Un primo – forse il più noto – argomento trentiniano sui consigli concerne il nesso tra spontaneità e organizzazione nella comparsa dei delegati. Su questo punto egli è tornato quasi ossessivamente, con un'assiduità che va almeno dalla relazione tenuta al Congresso nazionale della Fiom del 1970, alle conclusioni svolte in occasione di un

⁸ M. Bergamaschi, *Statuti dei consigli di fabbrica. Il settore metalmeccanico milanese 1970-1980*, presentazione di A. Pizzinato, FrancoAngeli, Milano 1986.

⁹ Cfr. il discorso di Susanna Camusso il giorno dell'elezione a segretario generale della Cgil, *Camusso: il governo ha diviso i sindacati. L'unità è la nostra ambizione storica*, s.n., «la Repubblica», 3 novembre 2010.

¹⁰ G. Baglioni, *La lunga marcia della Cisl (1950-2010)*, il Mulino, Bologna 2011; G. Acocella, *Storia della Cisl*, presentazione di F. Marini, Edizioni Lavoro, Roma 1993 [I ed. 1981]. Sull'anima più unitaria e consiliarista della Cisl cfr. G.P. Cella, B. Manghi, P. Piva, *Un sindacato italiano negli anni Sessanta. La Fim-Cisl dall'associazione alla classe*, De Donato, Bari 1972. Per un punto di vista molto critico sulle posizioni «antagoniste e ultraunitarie» della Cisl veneziana cfr. G. Vedovato, *Storia della Cisl di Venezia. 1969-2000*, Edizioni Lavoro, Roma 2007.

¹¹ Cfr. in particolare l'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil sulla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, che assumeva la disciplina generale contenuta nel Protocollo del 23 luglio 1993 fra governo e parti sociali.

convegno storico sui due «bienni rossi» del Novecento, nel 2004¹². La centralità di questo tema si conserva intatta tra la fase in cui la contestazione dei gruppi di estrema sinistra all'insegna del «delegato bidone» di Potere operaio, o dello slogan «siamo tutti delegati» di Lotta continua, è una posizione da fronteggiare nella battaglia quotidiana del sindacalista di categoria, e i tempi in cui la sconfitta della presa dei *gruppi* tra i lavoratori è un dato ormai assodato. In proposito Trentin ha offerto un'interpretazione a mio avviso articolata e convincente, di cui ho trovato riscontro nei casi veneti che ho potuto ricostruire, riuscendo a dare conto della presenza di elementi di spontaneità e contestazione delle politiche sindacali, accanto al vivace dibattito, in particolare tra i metalmeccanici, sulla democrazia industriale, senza il quale non si comprenderebbero le posizioni assunte dalla categoria nei confronti del movimento nascente.

I delegati e i consigli sono [...] il risultato di una tensione politica verso una nuova sintesi, verso uno sbocco organico e consapevole dei processi, *spontanei*, che maturavano nel movimento. E non sono riuscito a trovare, nella vastissima letteratura italiana e straniera sui consigli, molta parte della quale inneggia al consiglio e al delegato sindacale come «figli della spontaneità», un solo caso, una sola esperienza aziendale, in cui una storia correttamente ricostruita potesse dimostrare come il delegato fosse il frutto di un movimento di base spontaneo che si contrapponeva alla vecchia struttura sindacale¹³.

Un altro tema trentiniano che merita di essere sviluppato alla luce dei conflitti di lavoro nel Veneto degli anni Sessanta-Settanta è quello della cultura dell'egualitarismo, a partire dalla considerazione che il grande recupero della Cisl veneta tra i lavoratori dell'industria trovò in questa rivendicazione un formidabile cavallo di battaglia, poiché accrebbe il consenso tra strati nuovi e scarsamente rappresentati dalla Cgil: gli operai delle piccole fabbriche, le donne del settore in espansione delle confezioni, i 'metalmezzadri' messi alla catena di montaggio. Settore per settore, caso per caso, sulla scorta delle analisi di Trentin, vale la pena chiedersi quanto, nelle lotte di quel periodo, a una «cultura redistributiva e risarcitoria» di condizioni di lavoro più penalizzanti di altre del Nord Italia, si accompagnarono quelle richieste di libertà, potere e diritti che egli ritenne il tratto qualificante della stagione¹⁴.

¹² Associazione Biondi-Bartolini, Fondazione Di Vittorio, *I due bienni rossi del Novecento, 1919-20 e 1968-69. Studi e interpretazioni a confronto*, Ediesse, Roma 2006.

¹³ B. Trentin, *Il sindacato dei consigli*, cit., p. 19; corsivo mio.

¹⁴ B. Trentin, *Nuovi lavori e nuovi diritti. Intervista di Pino Ferraris*, in *Lavoro*, «Parolechiave», n. 14-15, 1997, ora in Id., *La libertà viene prima. La libertà come posta in gioco nel conflitto sociale*, Editori Riuniti, Roma 2004, pp. 43-58, in particolare p. 52.

C'è però un altro filone della riflessione di Trentin attorno ai consigli che ha catturato la mia attenzione e mi è parso connettersi in modo più significativo al corso che va prendendo la ricerca sul Veneto. Si tratta della visione del consiglio come organismo di democrazia di base non strettamente limitato al luogo di lavoro, che già si affaccia nella relazione al già citato congresso della Fiom del 1970. In quell'occasione i metalmeccanici sposarono totalmente la formula dei consigli unitari di fabbrica, indicati da Trentin come le «nuove strutture di potere sindacale nei luoghi di lavoro»¹⁵. In un passaggio del suo intervento il segretario andò oltre, prefigurando la discussione sui «consigli di zona» che di lì a breve si sarebbe accesa nel sindacato:

[...] il consiglio di fabbrica è sì, per noi, l'espressione di tutti i delegati, ma è anche il momento di sintesi che il sindacato esprime nella fabbrica, e non solo sui problemi rivendicativi dell'azienda ma su quelli di strategia generale del sindacato, sui problemi delle collettività locali, sui problemi nazionali, sui problemi internazionali, che devono trovare nei consigli di fabbrica dei centri promotori, attivi, dirigenti del movimento sindacale¹⁶.

Dal punto di vista di Trentin, dunque, sin dagli esordi nel delegato si esprimeva un'aspirazione più ampia, seppure ancora priva di contenuti definiti, di quella di agente contrattuale unico sul luogo di lavoro. Nella straordinaria disponibilità all'impegno che montava dalle fabbriche, egli intravide l'annuncio di un movimento politico di massa e non d'avanguardia, tanto da mettere in guardia, come avrebbe continuato a fare nei decenni, da facili parallelismi coi consigli gramsciani.

Forse nessuno, in quella platea congressuale, conosceva l'episodio del testamento dettatogli dal padre nel 1944, dal letto dell'Ospedale di Monastier, nei pressi di Treviso: l'«abbozzo» di costituzione federalista in cui il giovane Trentin sentì definire il consiglio come la cellula istituzionale primaria dello Stato e la Repubblica come un «regime dei Consigli, questi ultimi essendo concepiti e ordinati quali mezzi di espressione diretta e quali organi di esercizio dell'autonomia istituzionale propria dei centri di vita collettiva ai quali si riconducono le sorgenti profonde e permanenti dell'esistenza nazionale»¹⁷. Nel disegno di Silvio Trentin, al primo livello sociale il consiglio si identificava con «qualsiasi comunità di lavoro, qualunque sia la natura o l'ispirazione del lavoro, la quale implichi la col-

¹⁵ B. Trentin, *Le lotte del 1968-69 e i consigli di fabbrica*, in G. Bianchi, G. Lauzi (a cura di), *I metalmeccanici. Documenti per una storia della Fiom*, De Donato, Bari 1981, pp. 312-325, p. 319.

¹⁶ B. Trentin, *Le lotte del 1968-69 e i consigli di fabbrica*, cit., p. 323.

¹⁷ S. Trentin, *Abbozzo di un piano tendente a delineare la figura costituzionale dell'Italia al termine della rivoluzione federalista in corso di sviluppo*, in Id., *Scritti inediti. Testimonianze e studi*, Guanda, Parma 1972, pp. 295-318, in particolare p. 297.

laborazione permanente o professionale di almeno cinquanta persone»¹⁸. In questa definizione sembra riecheggiare quella del «gruppo omogeneo», l'unità elettorale costitutiva del consiglio di fabbrica, ma vi si scorge anche il tratto «intercategoriale» e «orizzontale» dei futuri consigli di zona.

Nell'inverno del 1970 Trentin fu invitato a Vicenza, con Pierre Carniti e Giorgio Benvenuto, da uno dei primi consigli di zona costituiti dai metalmeccanici¹⁹. Il Vicentino era diventato in pochi anni la sesta provincia industriale d'Italia per numero di addetti – pur nella crisi dei grandi poli tessili – per effetto di uno sviluppo travolgente della piccola e media impresa non solo metalmeccanica, ma anche ceramica, conciaria, orafa ed edile²⁰. Stando alla cronaca di Tina Merlin – la ex-partigiana bellunese all'epoca corrispondente dell'«Unità» dal capoluogo berico – i segretari di Fiom, Fim e Uilm avrebbero espresso il massimo incitamento nei confronti dell'esperienza vicentina, additata a esempio da generalizzare²¹. Vicina alle posizioni del segretario della Federazione comunista di Vicenza, l'ex ceramista Romano Carotti, in quei mesi Merlin era una voce convintamente schierata per i consigli²². In un articolo dell'inizio del 1971 scriveva:

[...] attraverso il consiglio operaio di zona prende corpo il significato delle riforme e il giusto modo di gestirle, coinvolgendo i lavoratori delle varie categorie, collegandoli necessariamente con le forze politiche, dando all'intero tessuto sociale uno scrollone che parte dalla fabbrica per estendersi all'esterno di essa²³.

Da categoriale, il consiglio di zona di Schio riuscì a diventare intercategoriale, ad aprire una sede e a sostenere per alcuni anni una vivace attività rivendicativa. Tra le richieste presentate ai Comuni della zona c'erano la difesa dei livelli di occupazione, il salario garantito, il controllo dei prezzi (tramite un Ente comunale di consumo e un mercato generale comunale ortofrutticolo), il sostegno alla cooperazione, la costituzione di un Centro comunale di Medicina del Lavoro e un programma edilizio²⁴.

¹⁸ *Ivi*, p. 300.

¹⁹ *Sabato a Vicenza incontro sull'unità e sulle riforme*, s.n., «l'Unità», 10 dicembre 1970. Cfr. inoltre «Schio operaia. Giornale del consiglio unitario di zona della Federazione lavoratori metalmeccanici di Schio», stampato con periodicità irregolare tra 1971 e 1973.

²⁰ E. Pasetto, intervento in F. Agostini (a cura di), *Operai e centralità operaia. Napolitano, Tronti, Acornero, Cacciari*, Editori Riuniti, Roma 1978, pp. 101-108.

²¹ T. Merlin, *Impegni dei metalmeccanici per l'unità sindacale e le riforme*, «l'Unità», 16 dicembre 1970.

²² Su Carotti cfr. G. Pupillo, *Il pesciolino rosso. I comunisti a Vicenza dal 1942 al 1990*, Ergon Edizioni, Vicenza 2001, p. 169 sgg.

²³ T. Merlin, *Anche a Schio si estende la lotta contro le ristrutturazioni aziendali*, «l'Unità», 21 febbraio 1971.

²⁴ M. Falisi, G. Pupillo, *A Vicenza*, in *I consigli di zona*, «Quaderni di Rassegna sindacale», n. 39-40, febbraio 1973, pp. 87-94.

Durante la Conferenza nazionale dei quadri Fiom di Bologna, nell'estate del 1973, a un anno dalla costituzione della Federazione Cgil-Cisl-Uil, Trentin indicò ancora al sindacato l'obiettivo dei mille consigli di zona, una soglia mai neanche lontanamente raggiunta²⁵.

Nel 1975, su invito del rettore Carlo Aymonino, Trentin intervenne all'inaugurazione della nuova Aula magna dell'Istituto universitario di Architettura di Venezia, intitolata alla Resistenza nel 30° anniversario della Liberazione²⁶. Dal suo discorso traspariva la convinzione che l'esperienza consiliare fosse, nel presente come nel recente passato, un fatto di democrazia sostanziale che aveva confermato il ruolo centrale della classe operaia. Il «movimento dei consigli» – questa l'espressione usata per l'occasione²⁷ – venne definito un'«esperienza di massa che [...] ha aperto la strada a una ricerca collettiva che facesse non dell'individuo, non dell'operaio emancipato, ma del gruppo, del collettivo, una nuova unità pensante»²⁸. Tale ricerca andava ben oltre l'obiettivo di «portare la Costituzione in fabbrica» – a cui ormai lo Statuto dei lavoratori dava solide garanzie – e ambiva a trasformarsi in proposta di riforma dello Stato, in nome del controllo democratico e popolare dello sviluppo territoriale e della riproduzione del sapere.

Il Trentin dello Iuav era un dirigente ancora persuaso che la generalizzazione dei consigli di fabbrica – fatto ormai conclamato nelle maggiori fabbriche italiane, comprese quelle venete – non avesse esaurito la propria spinta propulsiva e dovesse decisamente travalicare i confini del posto di lavoro²⁹.

3. *Trentin e i consigli. Nella Confederazione.* Nel 1976, alla vigilia del passaggio dalla Fiom alla Confederazione e poco dopo le elezioni politiche del 20 giugno, Trentin pubblicò la sua prima raccolta di scritti: *Da sfrut-*

²⁵ N. De Amicis, *La difficile utopia del possibile*, cit., p. 88.

²⁶ B. Trentin, intervento in G. Robustelli, R. Sordina (a cura di), *1973-1978. Annuario*, Istituto universitario di architettura, Venezia, pp. 172-175. Ringrazio L. Bellina per avermi segnalato questo intervento.

²⁷ Sul termine «movimento» nelle lessico politico della sinistra Trentin avrebbe affermato, circa vent'anni dopo, che esso aveva una connotazione «simbolica e mitica», con la quale «si tendeva a legittimare qualsiasi tipo di conflitto», cfr. B. Trentin, *Nuovi lavori e nuovi diritti. Intervista di Pino Ferraris*, cit., p. 45.

²⁸ B. Trentin, intervento in G. Robustelli, R. Sordina (a cura di), *1973-1978. Annuario*, cit., p. 173.

²⁹ Altri interventi «consiliaristi» di Trentin sono *La tematica consiliare all'interno delle organizzazioni nazionali dei metalmeccanici*, in G. De Masi et al., *Consigli operai e consigli di fabbrica. L'esperienza consiliare dalle origini a oggi*, Savelli, Roma 1978 [I ed. 1972], pp. 90-112; *I Consigli di fabbrica: continuità e crisi nella storia del sindacato in Italia*, prefazione a F. D'Agostini, *La condizione operaia e i consigli di fabbrica*, Editori Riuniti, Roma 1974; *Le nuove frontiere della battaglia unitaria*, «I consigli», n. 10, gennaio 1975, pp. 21-26.

tati a produttori. Qui, in una poderosa introduzione, tentò un bilancio dell'esperienza definita ormai «sindacato dei consigli» e, al contempo, ne scattò una fotografia piena di chiaroscuri³⁰. Nei consigli di fabbrica rinveniva, infatti, una «crisi profonda», dovuta a processi di burocratizzazione che potevano condurre «al rapido logoramento di migliaia di militanti e di quadri che sono stati in questi anni la forza dirigente dei consigli»³¹. Le ragioni di ciò erano attribuite alla «mancanza di uno sbocco dell'esperienza consiliare all'esterno della fabbrica», imputata all'incapacità di rinnovamento del sindacato e delle forze politiche nel loro complesso³².

Come già a Venezia nel 1975, Trentin propose una genealogia storica dei consigli, una genealogia *minore* che non scomodava né Gramsci, né Lenin. Nella loro veste di «raccordi fra l'area della produzione e le istituzioni della democrazia rappresentativa esistenti», i consigli degli anni Settanta si inserivano in una tradizione di autorganizzazione dei lavoratori «tra fabbrica e società»:

[...] dai Consigli di gestione, ai Comitati unitari di difesa delle grandi fabbriche negli anni '50, ai Comitati per la terra, ai Comitati per la casa, ai Comitati di rinascita nel Mezzogiorno, alle molteplici esperienze di Comitati di quartiere e delle Consulte di quartiere, ai Comitati sindacali unitari di fabbrica del 1966³³.

Il *fil rouge* delle diverse esperienze era lo «sforzo incessante delle classi popolari per introdurre nuovi elementi di partecipazione e di autogoverno nell'organizzazione della società civile», colmando l'abisso tra sfera della politica e sfera dell'economia, tra governanti e governati³⁴. La riflessione di Trentin, pur senza nominarlo, si muoveva nell'orizzonte dell'articolo 3 della Costituzione, la cui formulazione si deve a Lelio Basso, in particolare laddove si attribuisce alla Repubblica il compito di rendere «effettiva la partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese». A Basso si legava un'altra figura chiave delle riforme degli anni Settanta, Massimo Severo Giannini, l'ispiratore delle leggi attuative dell'ordinamento regionale, che in quegli anni comportavano un forte orientamento del sindacato al con-

³⁰ B. Trentin, *Economia e politica nelle lotte operaie dell'ultimo decennio*, in *Da sfruttati a produttori. Lotte operaie e sviluppo economico dal miracolo economico alla crisi* (De Donato, Bari 1977), ora in Id., *Lavoro e libertà. Scritti scelti e un dialogo inedito con Vittorio Foa e Andrea Ranieri*, a cura di M. Magno, Ediesse, Roma 2008, pp. 89-200.

³¹ B. Trentin, *Economia e politica nelle lotte operaie dell'ultimo decennio*, cit., p. 186.

³² *Ivi*, p. 187.

³³ *Ivi*, pp. 131-132.

³⁴ *Ivi*, p. 138.

fronto con gli enti locali e una sua più decisa regionalizzazione a livello organizzativo³⁵.

Il sindacalista che scriveva nel 1976 era ancora un convinto operaista, che riteneva che l'ala marciante del mondo del lavoro fosse «la classe operaia dell'industria»³⁶. Ed era ancora un acceso consiliarista, che pensava che solo le strutture unitarie di base, i consigli di fabbrica e di zona, potessero elaborare «una strategia dei produttori la quale, proprio nella misura in cui recupera tutta la dimensione della condizione operaia e della sua alienazione nella grande fabbrica, nella piccola azienda e nell'area del lavoro precario, è capace di offrire una risposta alla domanda di lavoro e di progresso che promana dalle forze sociali»³⁷.

In Veneto queste posizioni erano fatte proprie dal segretario regionale Nazareno «Neno» Coldagelli – che con Trentin aveva lavorato, ai tempi dell'Ufficio studi, all'organizzazione del sindacato tecnici e impiegati della Fiom –, assertore di «un rapporto diretto tra struttura regionale e consigli di zona», ovvero tra riforma dello Stato e partecipazione democratica dal basso³⁸.

Sulla scia della parola d'ordine dell'estensione delle strutture di base in tutti i luoghi di lavoro, il IX congresso della Cgil (Rimini, 6-11 giugno 1977) avviò la riflessione sulla riforma organizzativa, approvata nel convegno unitario di Montesilvano due anni dopo³⁹. L'albero del sindacato fu ridisegnato su cinque livelli (fabbrica, zona, comprensorio, regionale e nazionale), con i consigli rimasti i soli organismi unitari⁴⁰. Per la Cgil del Veneto l'istituzione dei 16 comprensori (al posto delle 7 province) comportò l'*inseguimento* degli operai nelle nuove zone industriali sorte come funghi all'ombra dei campanili, nelle aree distrettuali, nella campagna industrializzata, sino ad allora aree di schiacciante consenso cisliano.

È in questo passaggio di decennio che – credo – si debba collocare il *segnalibro* tra Trentin-fonte e Trentin-interprete dei consigli; tra l'uomo che gioca una partita all'attacco e l'osservatore riflessivo sull'esperienza vissuta.

³⁵ S. Rodotà, «Compagni di strada». Lelio Basso e Massimo Severo Giannini, «Politica del diritto», n. 4, 2005, pp. 677-688.

³⁶ B. Trentin, *Economia e politica nelle lotte operaie dell'ultimo decennio*, cit., p. 189.

³⁷ *Ibidem*.

³⁸ N. Coldagelli, *Lotta per le riforme e riorganizzazione del sindacato*, in P. Buran (a cura di), *Il sindacato nella dimensione regionale*, Stampatori, Torino 1977, pp. 173-182, p. 181. Cfr. anche la testimonianza di Coldagelli – scomparso nel dicembre 2012 – in *La Cgil vicentina nelle testimonianze dei suoi Segretari (1969-1996)*, con nota introduttiva di G. Pupillo, «Materiali di storia», n. 2, 2002, pp. 7-18.

³⁹ Nella relazione introduttiva il segretario generale Luciano Lama affermò che i consigli di zona dovessero sostituire le preesistenti strutture orizzontali del sindacato e diventare «la nostra vera e unica base», cfr. *I congressi della Cgil. IX Congresso nazionale della Cgil (Rimini, 6-11 giugno 1977)*, vol. X, 2 t., Esi, Roma 1978, p. 56. La stessa posizione fu espressa negli interventi di Trentin e Coldagelli.

⁴⁰ C. Marotti, *La specificità del movimento sindacale italiano. La riforma organizzativa della Federazione unitaria*, Morlacchi, Perugia 2006.

È su questo crinale decisivo e ancora poco illuminato della storia sindacale – tra linea dell'Eur, omicidio Moro e inequivocabili segni della crisi del fordismo – che si realizzò una svolta profonda nel Trentin consiliarista.

Nel 1980 rilasciò a Bruno Ugolini l'intervista *Il sindacato dei consigli*. Mentre il sindacato cercava di dare una risposta ai profondi mutamenti in atto in termini di «diritti di informazione» e «controllo degli investimenti», ovvero accrescendo la propria *conoscenza* del mondo della produzione, i delegati dei consigli dovevano maturare culturalmente.

La democrazia sindacale, la gestione dal basso della politica del sindacato, la partecipazione di grandi masse di lavoratori al governo della condizione operaia presuppongono un salto di qualità, di tipo culturale, oltre all'esistenza di strumenti adeguati di socializzazione dell'informazione. Ora, man mano che i problemi con i quali il consiglio di fabbrica è chiamato a confrontarsi si fanno più complessi; man mano che dalla difesa delle condizioni di lavoro si passa, per forza di cose, al controllo della qualità del lavoro su aree ben più vaste; man mano che, ineluttabilmente, le strutture di base sono portate a misurarsi con i problemi, ancora più complessi, della gestione dell'impresa e della strategia degli investimenti, il problema della democrazia, ossia in questo caso di una partecipazione consapevole [...] *si identifica* con quello di una crescita culturale di massa, della diffusione di una cultura industriale moderna, dell'emancipazione dei lavoratori dai limiti di una cultura separata e dal monopolio del sapere affidato a pochi specialisti o a ristretti gruppi dirigenti⁴¹.

Sul «decentramento produttivo» Trentin propose di distinguere tra le bieche reazioni padronali alle conquiste operaie e una crescita «vitale» della specializzazione produttiva nella piccola impresa⁴². La frammentazione del mondo del lavoro subalterno – che si estendeva, non si contraeva – chiedeva alla rappresentanza la capacità di intercettare, accanto ai mutamenti morfologici dei rapporti di lavoro, i riflessi culturali e identitari⁴³. I lavoratori delle grandi fabbriche, pertanto, dovevano cercare «un ricordo effettivo con le altre forze del lavoro subordinato e anche con disoccupati, sottoccupati, lavoratori a domicilio, lavoratori precari»⁴⁴.

Nel 1981 Trentin tornò in Veneto. A Padova incontrò i delegati di alcune medie imprese che stavano tentando di salvarsi dalla crisi con l'autogestione. Tenne loro una lezione limpida e rigorosa su cooperazione

⁴¹ B. Trentin, *Il sindacato dei consigli*, cit., pp. 43-44; corsivo nel testo.

⁴² *Ivi*, p. 157.

⁴³ «Si sono trasformati così sotto i nostri occhi non solo i bisogni, i valori, ma anche le mentalità, le culture, in termini che possono riflettere pericolosamente una frantumazione del lavoro dipendente e soprattutto una frantumazione della sua identità, della sua coscienza di una identità di interessi e di destini», *ivi*, p. 160.

⁴⁴ *Ivi*, p. 94.

e codecisione e decretò l'imminente collasso dell'economia decentrata veneta, considerata incapace di «resistere all'impatto della nuova divisione internazionale del lavoro» e di evitare «uno scivolamento [...] verso la serie B»⁴⁵. Eppure, in contrasto con un giudizio così tranciante, proprio in quell'inizio di decennio molte ricerche di area veneta si impegnavano in approfondite riflessioni sui cambiamenti della 'società del lavoro'. Gli studi di Bruno Anastasia e Enzo Rullani sulla nuova periferia industriale, di Arnaldo Bagnasco e Carlo Trigilia sulla subcultura di Bassano, di Fausto Anderlini e Cesco Chinello sui metalmeccanici delle zone a economia diffusa, in generale la ricca produzione, sul versante cisino, della Fondazione "Giuseppe Corazzin", compivano proprio quello sforzo di interpretazione dei mutamenti (e delle persistenze) di mentalità tra i ceti subalterni che Trentin aveva incoraggiato nell'intervista del 1980⁴⁶. Si trattava di una letteratura dal carattere fortemente empirico e dalla circolazione probabilmente limitata, ma illuminante della cultura del lavoro di un'area destinata di lì a un decennio a uno straordinario exploit economico e a una lacerante – per i partiti e i sindacati della cosiddetta «prima Repubblica» – metamorfosi politica. Che vide una diserzione in massa dai destini del lavoro subordinato e dal riferimento identitario alle subculture politiche di massa, a cominciare da quella democristiana.

Nel 1979 l'irrequieta rivista veronese cislina «Ombre bianche» chiamò indirettamente in causa Trentin con un articolo di Corrado Squarzon su «un viaggio "da sfruttati a produttori"»⁴⁷. Senza nominarla, vi si raccontava di una fabbrica – presumibilmente veronese e di piccole dimensioni – in cui il consiglio di fabbrica aveva guidato per tre mesi una vertenza su investimenti, occupazione e decentramento, strappando un accordo che prevedeva il diritto all'informazione preventiva sulla produzione esternalizzata. A un mese dalla chiusura della vertenza quattro operai, di cui due membri del consiglio stesso, avrebbero deciso di licenziarsi per aprire una propria attività di rettifica e tornitura di parti meccaniche e

⁴⁵ B. Trentin, *Conclusioni*, in *Democrazia industriale esperienze di autogestione e cooperazione a Padova*, s.e., Vicenza 1981, pp. 48-62, p. 56. Circa il giudizio qui espresso da Trentin sul «modello veneto» cfr. A. Casellato, *Un federalista giacobino. Il tema dell'«autogoverno popolare» nel pensiero di Bruno Trentin*, «Terra e storia», n. 2, 2012, pp. 103-123.

⁴⁶ B. Anastasia, E. Rullani, *La nuova periferia industriale. Saggio sul modello veneto*, Arsenale Editrice, Venezia 1982; A. Bagnasco, C. Trigilia, *Società e politica nelle aree di piccola impresa: il caso Bassano*, Arsenale Editrice, Venezia 1984; *Operai e scelte politiche. Il caso delle zone bianche a economia diffusa del Veneto*, a cura di F. Anderlini, C. Chinello, FrancoAngeli, Milano 1986. Sorta nel 1979 per iniziativa della Cisl Veneta e recentemente chiusa, la Fondazione "Giuseppe Corazzin", attraverso «Quaderni», pubblicazioni e report di ricerca ha prodotto una mole consistente di ricerche in presa diretta sui cambiamenti del lavoro nella regione.

⁴⁷ C. Squarzon, *Fatti loro? La storia di un viaggio "da sfruttati a produttori"*, «Ombre Bianche», numero unico a circolazione interna, [1979], pp. 37-44.

lavorare su commissione per l'azienda-madre⁴⁸. I quattro erano giovani, provenienti da famiglie di condizioni modeste, lavoravano da quando erano ragazzini, erano operai specializzati con almeno un decennio di fabbrica sulle spalle. Secondo Squarzon, il fatto aveva generato un certo sbigottimento negli ambienti sindacali, suscitando un disorientamento che meritava di essere discusso. «Ombre bianche» aveva ascoltato le motivazioni di quel piccolo tassello di classe operaia che si era «messo in proprio», varcando da un momento all'altro il confine di classe. E aveva trovato non «persone alla ricerca di un senso esistenziale *al di fuori* della contraddizione del lavoro. Al contrario, sono stati profondamente attraversati da essa. E la vivono ancora, probabilmente in termini diversi»⁴⁹.

4. Dal «sindacato di classe» al «sindacato dei diritti»: l'eclisse dei consigli. Sarebbe necessario un più puntuale riscontro del modo in cui Trentin – veneto di origini ma torinese e romano di formazione sindacale – guardò ai cambiamenti di un lembo d'Italia in cui la sua Cgil combatteva una battaglia storicamente sulla difensiva, e che pure negli anni Settanta era stata capace di un forte recupero e consolidamento. Certo è che nella relazione svolta al Direttivo regionale veneto, nell'autunno del 1983, nulla traspare di una possibile indicazione del Veneto come area in cui misurare strategicamente la capacità del sindacato di stare al passo della «grande trasformazione» del lavoro e della società. Trentin vi tenne una relazione sulla crisi della forma sindacato, affermando la fine dell'organizzazione di classe, basata su «un patto di solidarietà esplicito o implicito fra i lavoratori che quel sindacato intendeva rappresentare»⁵⁰.

A Mestre Trentin fece una «crudele» autocritica, rilevando che «proprio nel momento in cui la Cgil [...] parlava dell'unificazione delle forze del lavoro, proprio in quel momento si accentuava, malgrado il proclama della Cgil, la disarticolazione delle forze del lavoro»⁵¹. Di fronte a un mercato in cui occupati, disoccupati e cassaintegrati, stabili e precari, lavoratori di grande e piccola impresa si ergevano «l'un contro l'altro armati» (con dimensioni astiose «che io non ho mai conosciuto nella mia esperienza di sindacalista») la tentazione era quella neocorporativa del sindacato-istituzione, oppure della pura «autodifesa dei nuclei più garantiti

⁴⁸ La loro società avrebbe preso il nome di Kama, che stava per Karl Marx.

⁴⁹ C. Squarzon, *Fatti loro?*, cit., p. 44; corsivo nel testo.

⁵⁰ B. Trentin, *La crisi della forma-sindacato. I nuovi contenuti e le nuove forme della contrattazione*, relazione al seminario del Direttivo regionale, Mestre, 21 ottobre 1983, ciclostilato a cura della Fiom Veneto, s.d., pp. 1-8, p. 2. Sulla crisi della solidarietà tra i salariati cfr. anche l'intervento di Trentin in P. Cerretti *et al.*, *Radiografia dei consigli dei delegati*, Ediesse, Roma 1984. Ringrazio Alfiero Boschiero per avermi segnalato questi interventi.

⁵¹ B. Trentin, *La crisi della forma-sindacato*, cit., p. 2.

della classe operaia», per «compensare in qualche modo la [...] debolezza rappresentativa nei confronti dei lavoratori in carne e ossa», al prezzo, però, della «rottura con gli esclusi»⁵². Parlando ai dirigenti regionali veneti alla vigilia della rottura sindacale sulla «scala mobile», Trentin non fece nessun cenno al ruolo dei consigli (la cui crisi di identità nuove e solide ricerche stavano in quel momento misurando⁵³), ma incoraggiò la trasformazione in un «sindacato di società», con l'ambizione di «rappresentare tutte le forze che in qualche modo sono presenti nell'attività di lavoro»⁵⁴.

Sulla scia di questa analisi nel 1988 Trentin approdò alla segreteria generale della Cgil e di qui alla proposta programmatica del «sindacato dei diritti»⁵⁵. Rispetto al sindacalista che a Venezia, nel 1975, aveva posto la classe, il gruppo e il collettivo al centro di una molecolare conquista di nuovi livelli di progresso democratico per tutti, ora era l'individuo non atomizzato, la «persona che lavora» e la sua ambizione di autorealizzazione, il soggetto centrale dell'iniziativa del sindacato. Alla fine degli anni Ottanta Trentin rideclinava gli obiettivi di potere e libertà che considerava parte qualificante del patrimonio del sindacato nei termini di un'aspirazione a «impadronirsi dell'informazione e della conoscenza, [...] gestire le ricadute di questa conquista, nel vissuto quotidiano, e in primo luogo nel modo di lavorare e di decidere nel lavoro»⁵⁶. Era, in fondo, quella stessa spinta che aveva portato i quattro delegati veronesi a diventare 'padroncini' di se stessi, uscendo dall'orbita del «sindacato dei consigli» e disperdendosi in una società *al* lavoro: se destinati a esportazioni milionarie ed evasione fiscale da record; a rigurgiti localistici e anti-Stato, oppure a diverse soluzioni esistenziali e politiche è difficile saperlo.

5. *Un bilancio incompleto.* Tra 1992 e 1993 Trentin fu protagonista di una sofferta stagione concertativa che chiuse la vicenda unitaria e l'esperienza organizzativa dei consigli, sostituendo ad essi le Rappresentanze sindacali unitarie. Nel 1997 uscì *La città del lavoro*, il suo impegnativo confronto teorico con un'epoca della storia del lavoro – il fordismo – e la resa dei conti con quella parte della sinistra, che riteneva maggioritaria, incapace di prendere atto della sua fine e aggrappata agli strumenti inadeguati delle politiche redistributive e dello scambio neocorporativo⁵⁷. All'espe-

⁵² *Ivi*, pp. 8, 6, 5.

⁵³ I. Regalia, *Eletti e abbandonati. Modelli e stili di rappresentanza in fabbrica*, il Mulino, Bologna 1984.

⁵⁴ B. Trentin, *La crisi della forma-sindacato*, cit., p. 8.

⁵⁵ *Il sindacato dei diritti*, atti della Convenzione programmatica della Cgil, Chianciano, 12-14 aprile 1989, Ediesse, Roma 1989.

⁵⁶ B. Trentin, *Il sindacato dei diritti*, «Rassegna sindacale», n. 0, gennaio 1988, p. 29. Sulla «svolta» di Trentin cfr. A. Pepe, *I lunghi anni Ottanta (1980-1993)*, in L. Bertucelli et al., *Il sindacato nella società industriale*, Ediesse, Roma 2008, in particolare pp. 349-356.

⁵⁷ B. Trentin, *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*, Feltrinelli, Milano 1997.

rienza italiana dei delegati tra anni Sessanta e Settanta Trentin dedicò poche righe. La lezione più importante di quel movimento risiedeva nello sforzo plasmare il sindacato sulla realtà e complessità dell'organizzazione del lavoro, attraverso il suo decentramento democratico.

La stessa costruzione, alla fine degli anni Sessanta, dei «consigli dei delegati» nell'industria e nei servizi diventa assolutamente inspiegabile [...] se si prescinde – come sistematicamente ha fatto buona parte della cultura di sinistra – dagli obiettivi rivendicativi concreti che giustificavano e richiedevano la creazione di questo particolare strumento di rappresentanza e di contrattazione. E che richiedevano, per essere conseguiti, un diverso modello di democrazia dello stesso sindacato: ossia l'affermazione di processi decisionali inediti, con l'ingresso di nuovi soggetti, tali da spostare il baricentro del potere decisionale e dell'iniziativa rivendicativa verso i luoghi concreti nei quali veniva e modificata, con il sistema taylorista, la condizione di lavoro: non solo la fabbrica o l'azienda, quindi, ma anche il reparto, il ciclo di lavorazione e il gruppo di lavoratori che era direttamente impegnato in quello specifico segmento del processo produttivo⁵⁸.

Mancava però da quelle pagine un riscontro puntuale del rapporto tra esperienza consiliare di fabbrica e di zona e stagione del fordismo, a cui essa appartenne e dalla cui crisi non uscì mai, nonostante l'ambizione di contrapporsi, attraverso partecipazione, democrazia e controllo, al suo formidabile potere autoritario sulle condizioni di vita e di lavoro. E mancava altresì una riflessione sulla liquidazione dei consigli italiani. Non si trova nulla di tutto ciò nella *pars construens*, seppur retrospettiva, de *La città del lavoro*, dedicata alla vena minore e sconfitta del movimento operaio internazionale, alle «altre strade», quelle in cui la libertà veniva «prima»⁵⁹. Tra gli interpreti delle alternative Trentin inserì – unico apporto italiano – il gruppo azionista, e quasi pudicamente anche il padre Silvio, con la sua idea della società civile come «luogo di ricostituzione di forme di autogoverno, capaci di intrecciarsi e confrontarsi con le istituzioni di uno Stato decentrato»⁶⁰. Un po' come quei consigli di zona ai quali lui stesso aveva attribuito l'obiettivo di diventare centri di potere decentrato reale, capaci di intervenire su occupazione, formazione e lavoro precario attraverso forme di «gestione conflittuale» dello sviluppo⁶¹.

⁵⁸ *Ivi*, p. 30; corsivo nel testo.

⁵⁹ B. Trentin, *La libertà viene prima. La libertà come posta in gioco nel conflitto sociale*, Editori Riuniti, Roma 2004.

⁶⁰ B. Trentin, *La città del lavoro*, cit., p. 214.

⁶¹ B. Trentin, intervento nel dibattito a più voci *Sindacato e Consigli: ritorno alle origini o nuova fase?*, in *I Consigli dei delegati*, «Quaderni di Rassegna sindacale», n. 86-87, settembre-dicembre 1980, pp. 3-43, p. 25.

Nel 1999 uscì l'intervista *Autunno caldo*. Qui l'apporto italiano all'«altra strada» venne collocato da Trentin nel '68-69, momento di innesto del movimento studentesco in quello operaio e apice della convergenza tra personalismo cristiano e marxismo libertario. Fu vissuta allora «la prima grande occasione per recuperare un'antica tradizione libertaria del movimento operaio, interiorizzando una cultura dei diritti della persona come il punto di partenza (e non come l'approdo lontano) di un'azione riformatrice»⁶². Essa non fu però colta dai delegati che «a partire dalla metà degli anni Settanta [...] persero progressivamente il loro ruolo di rappresentanza dell'*insieme* dei lavoratori, chiudendosi sulla difensiva, subendo di fatto una divisione crescente nel corpo della classe lavoratrice»⁶³.

C'è una certa opacità – almeno a me tale pare – nel modo in cui Trentin congedò l'esperienza dei consigli, senza dare conto del fallimento di quell'uscita dai confini della fabbrica fordista che i consigli di zona si erano proposti. Su questo punto il silenzio di Trentin incontra il vuoto di analisi e interpretazione che avvolge l'intera vicenda: le esperienze di zona, del resto, hanno lasciato tracce documentarie ancora più flebili di quelle dei consigli di fabbrica, per i quali si conservano anche in Veneto alcuni archivi e numerosi riscontri nelle carte sindacali in generale, che permettono di valutare l'autonomia di elaborazione di questi istituti e i loro rapporti, a volte contrastati, con il sindacato «esterno»⁶⁴. L'azione dei consigli di zona, invece, fu breve, per lo più informale, non esente da improvvisazioni e «fughe in avanti»⁶⁵. Eppure nelle loro piattaforme, regolamenti e inchieste; nella loro mobilitazione come nei risultati di mediazione, si espresse per un tratto una reale domanda di autogoverno popolare che prese la forma dei corsi «150 ore», delle prime sperimentazioni della riforma sanitaria, dell'organizzazione dei centri di prevenzione e igiene ambientale, del dialogo con i medici del lavoro e di diverse altre pratiche di cittadinanza attiva tra produzione, riproduzione e consumo. Nel 1977, *si parva licet*, in quattro province del Veneto, a seguito di una difficile trattativa con Confapi e Federmeccanica, furono aperte mense interaziendali per i dipendenti delle aziende più piccole, sprezzantemente definite dagli imprenditori «mense del popolo» e invece accolte

⁶² B. Trentin, *Autunno caldo. Il secondo biennio rosso 1968-1969*, intervista di G. Liguori, Editori Riuniti, Roma 1999, p. 46.

⁶³ *Ivi*, p. 164; corsivo nel testo.

⁶⁴ Tra gli archivi di consigli fabbrica conservati presso il Centro di studi "Ettore Luccini" di Padova segnalò in particolare, per ricchezza e interesse, quello della Galileo di Venezia, cfr. M. Romanato, *La memoria del lavoro. Le carte del consiglio di fabbrica della Galileo industrie ottiche (1947-2000)*, Csel, Padova 2003.

⁶⁵ Si veda ad esempio il caso di Santa Maria di Sala, in provincia di Venezia, in M. Angelini, *Santa Maria di Sala: agli albori di un'industrializzazione «a freddo»*, «Venetica», n. 21, 2010, pp. 21-40.

dalla Flm come nuclei di servizio sociale nelle mani dei lavoratori⁶⁶. Se è indubbio che i consigli di zona non riuscirono a modificare gli equilibri sociali dell'Italia tra anni Settanta e Ottanta,

[...] tuttavia, un risultato apprezzabile lo ottennero comunque, e fu quello di aprire nuovi spazi di partecipazione e conflitto sul tema della qualità sociale dello sviluppo urbano. Per molte categorie sindacali, per gli studenti, i tecnici e i gruppi di cittadini che furono coinvolti nelle attività dei consigli di zona, [...] questa fu un'importante occasione di crescita culturale e politica, perché permise la comunicazione tra soggetti diversi e, quindi, contribuì alla ridislocazione di tematiche sino ad allora rimaste chiuse nei confini degli specialismi⁶⁷.

Poco prima della morte, in una conversazione con Andrea Ranieri e Vittorio Foa, Trentin disse di provare verso i consigli un ricordo «nostalgico», potendo scorgerne solo una flebile traccia nella forma attuale della rappresentanza⁶⁸. Eppure nella lezione su *Lavoro e conoscenza*, che coronò la laurea *ad honorem* a Venezia, dei suoi tumultuosi anni Settanta portò con sé le «150 ore», additandole a esperienza esemplare del nesso attivo tra cultura e libertà, tra sapere e qualità del lavoro. Gli operai dequalificati che frequentarono i corsi per il diritto allo studio erano proprio quei delegati unitari intercettati nelle fabbriche e sul territorio dai tentacoli dei consigli⁶⁹. E nei mille luoghi in cui tali corsi vennero impartiti, essi divennero per un breve tratto protagonisti di una straordinaria crescita democratica, di un'esperienza unica di liberazione *nel* lavoro.

⁶⁶ A. Fantò, *La forza contrattuale si misura anche nelle piccole imprese*, «I consigli», n. 34-35, marzo-aprile 1977, pp. 7-8.

⁶⁷ C. Papa, *Alle origini dell'ecologia politica in Italia. Il diritto alla salute e all'ambiente nel movimento studentesco*, in *L'Italia repubblicana nella crisi degli anni Settanta*, vol. 2, *Culture, nuovi soggetti, identità*, a cura di F. Lussana, G. Marramao, Rubbettino, Soveria Mannelli 2003, pp. 401-431, p. 419.

⁶⁸ «Foa: Sui consigli che ricordo hai? Trentin: Nostalgico. Anche se penso che l'accordo del 1993, il fatto di aver messo sulla carta il principio che si faceva un unico tipo di contratto [...] e che le rappresentanze sindacali unitarie erano elette in tutti i luoghi di lavoro, mi ha convinto che qualcosa dell'esperienza consiliare rimaneva», *Un pomeriggio di serena bellezza: dialogo con Vittorio Foa e Andrea Ranieri*, in B. Trentin, *Lavoro e libertà*, cit., pp. 337-358, p. 344.

⁶⁹ B. Trentin, *Lavoro e conoscenza, lectio doctoralis*, Ca' Foscari, Venezia, 13 settembre 2002, in Id., *La libertà viene prima*, cit., pp. 59-72. Sull'eco della fase dei consigli nella lezione veneziana si vedano i cenni di S. Meghnagi, *Il sindacato dei consigli, dei diritti e della conoscenza*, in *Il futuro del sindacato dei diritti. Scritti e testimonianze in onore di Bruno Trentin*, a cura di I. Ariemma, Ediesse, Roma 2009, pp. 71-82. Un esempio veneto di inchiesta su un'area distrettuale nata nell'ambito delle «150 ore» è Fulva Veneto, Federazione Cgil-Cisl-Uil Riviera del Brenta, Dipartimento di analisi economica e sociale del territorio Iuav, *Materiali sul settore calzaturiero nel Veneto*, s.e., Mestre [1978].

LA FINE DELLA CONOSCENZA?

Francesca Coin

1. Nella sua *lectio doctoralis* del settembre 2002 a Ca' Foscari, Bruno Trentin iniziava il suo intervento così:

Il tema di questo mio intervento riguarda il rapporto fra lavoro e conoscenza. L'ho scelto perché mi sembra che in questo straordinario intreccio che può portare il lavoro a divenire sempre più conoscenza e quindi capacità di scelta e, quindi, creatività e libertà, proprio perché si tratta soltanto di una potenzialità, di un esito possibile ma non certo, delle trasformazioni in atto nelle economie e nella società contemporanea, sta la più grande sfida che si presenta al mondo all'inizio di questo secolo¹.

La sfida del mondo nel XX secolo, scriveva Trentin, è «portare il lavoro a divenire sempre più conoscenza», e quindi capacità di scelta, creatività e libertà. Una sfida complessa, continuava nell'articolo, che ci riporta nel cuore della cosiddetta società post-fordista e al tentativo, dieci anni più tardi, di verificarne gli esiti e le trasformazioni. Riprendo per semplicità una parte del commento di Giovanni Mari² al testo di Bruno Trentin, in quanto sottolinea con chiarezza alcuni dei punti chiave su cui riflettere, ovvero:

[...] che nell'impiego, sempre più generalizzato, della conoscenza personale ai fini della creazione di plusvalore (“economia della conoscenza”), non deve vedersi solo l'asservimento della conoscenza al profitto, ma anche l'occasione oggettiva di un'elevazione della qualità della vita del lavoratore dipendente [...].

[...] che, essendo la conoscenza, almeno quella impiegabile nel lavoro, il risultato e l'occasione di relazioni sociali, il suo impiego nel lavoro dà vita oggettivamente, necessariamente a una socialità come scambio di conoscenze, linguaggi, informazioni, idee innovative, responsabilità, iniziativa.

¹ B. Trentin, *Lavoro e conoscenza (lectio magistralis* presso l'Università Ca' Foscari, Venezia, 13 settembre 2002), in *Il futuro del sindacato dei diritti. Scritti e testimonianze in onore di Bruno Trentin*, a cura di I. Ariemma, Ediesse, Roma 2009, p. 243.

² G. Mari, “*Il grande cambiamento*”, v. *supra*.

Sono importanti, in particolare, due sottolineature: la proposta di parlare di 'libertà *nel* lavoro' e non di 'libertà *dal* lavoro', e di pensare i luoghi di lavoro come organizzazioni che creano conoscenza attraverso «l'attività lavorativa l'attività formativa e l'attività di ricerca». Sono questi, scrive Mari, i cardini del «grande cambiamento» che Trentin auspica, cambiamenti capaci di produrre «una società più avanzata, incardinata nel nesso tra lavoro e conoscenza, e concretizzata in attività che generano libertà, partecipazione e responsabilità»³.

Trentin parte dunque dalla trasformazione iniziata alla fine dei 'trenta gloriosi', quel processo che vede il tramonto dei modelli fordisti e del lavoro di massa. Per descrivere la trasformazione di quegli anni, Trentin richiama il lavoro di Robert Reich, autore di *Work of Nations*⁴, uno dei pochi, scrive, che decifra il cambiamento in essere, sottolineando il ruolo che il lavoro immateriale andrà a svolgere nell'epoca post-fordista. Reich ragionevolmente rifiuta la tripartizione faziosa dell'economia in settore primario, secondario e terziario, e confida nel lavoro intellettuale per sopperire alla crisi del lavoro ripetitivo e taylorizzato, tamponando il deterioramento delle condizioni di vita della popolazione occidentale attraverso l'economia immateriale. Per dirla con le parole di Marazzi⁵, che efficacemente ne ha analizzato il lavoro, secondo Reich, «ciò che si perde in conseguenza della denazionalizzazione del capitale (ossia dei mezzi di produzione, del capitale costante) lo si recupera sul lato della produzione del lavoro immateriale» attraverso quella che egli definisce come *la manipolazione dei simboli*, la capacità di creare fedeltà al *Made in the Usa* attraverso i simboli. Le premesse teoriche di Robert Reich confidano dunque nell'economia immateriale per sopperire alle perdite derivanti dalla denazionalizzazione e mondializzazione del capitale industriale, nazionalizzando i benefici del sapere, al punto che, attraverso un ripensamento dello stato sociale, sarà possibile perpetuare grazie all'*economia della conoscenza* il ciclo virtuoso che durante l'epoca fordista aveva visto crescere insieme profitti, investimenti e occupazione assicurando un equilibrio tra interessi conflittuali.

Trentin ritorna a Reich per seguire la transizione post-fordista percorrendo una strada che consenta così di abbandonare quella contesa tra 'apologeti acritici' e 'profeti di sventura' che, con una letteratura catastrofica e liquidatoria, aveva celebrato la fine della storia negando qualsiasi progetto di società che avesse al suo centro il lavoro. «Si tratta molte volte di una letteratura euforica», ha scritto Maria Turchetto, «spesso

³ *Ibidem*.

⁴ R. Reich, *L'economia delle nazioni, come prepararsi al capitalismo del Duemila*, Feltrinelli, Milano 2000.

⁵ C. Marazzi, *Il posto dei calzini, La svolta linguistica dell'economia e i suoi effetti sulla politica*, Bollati Boringhieri, Torino 1999, pp. 95 e ss.

più fantascientifica che “seria”, più orientata cioè a colpire l’immaginario collettivo che ad analizzare le trasformazioni in atto»⁶. Fatto sta che una lunga letteratura, da *Piccolo è bello* di Schumacher, a *After Industrial Society?* di Gershuny⁷, narra la prossima liberazione della vita umana dall’industrialismo e dalla produzione di massa, immaginando una società interamente automatizzata dove la tardiva ma completa automazione consenta finalmente di liberare l’umanità anche dal protagonismo del lavoro e dal concetto di classe. «Non resta a desiderare altro se non che il re», scriveva ironico Marx prendendo in giro Sismondi, «rimasto solo nell’isola, girando continuamente una manovella, faccia eseguire per mezzo di congegni meccanici tutto il lavoro dell’Inghilterra»⁸.

Ebbene, non di fine del lavoro si trattava, puntualizza Trentin, ma, paradossalmente, «di una fase in cui si succedevano i processi di ristrutturazione e di licenziamento di massa, un’espansione su scala mondiale di tutte le forme di lavoro, a cominciare da quello subordinato e da quello salariato, con un ritmo che non era stato mai raggiunto in passato»⁹. Non di fine del lavoro si trattava, dunque, ma di un cambiamento delle relazioni di lavoro e del ruolo che il lavoro aveva nel processo di mondializzazione. La lunga stabilità economica, corrispondente agli anni 1945-1973, trova così fine negli Stati Uniti e in Gran Bretagna con due vicende-simbolo: il licenziamento in massa dei controllori di volo statunitensi per opera dell’amministrazione Reagan, e il licenziamento di migliaia di minatori britannici per mano del governo Thatcher. Si tratta di uno scontro frontale per più versi simbolico: la repressione del più lungo sciopero mai intrapreso dal movimento operaio britannico da parte del Primo Ministro inglese metaforicamente descrive l’epilogo degli anni della guerra fredda e del sindacato di massa, proponendo in erba quello scontro teorico-politico destinato a dominare gli anni a venire. La lunga stabilità economica dei ‘trenta gloriosi’ termina dunque con una profonda trasformazione della geometria economica fondata sull’uscita dal rapporto salariale e l’introduzione di contratti atipici, che esternalizza sui lavoratori precari la crisi strutturale dell’epoca fordista, nel tentativo dichiarato di compensare con nuove forme d’impiego precario nel set-

⁶ M. Turchetto, *Fordismo e postfordismo. Qualche dubbio su alcune “certezze” della sinistra italiana*, «Protagonisti», Quadrimestrale di ricerca e informazione a cura dell’ISBREC, Istituto Storico Bellunese della Resistenza e dell’Età Contemporanea, n. 67, agosto 1997.

⁷ E.F. Schumacher, *Piccolo è bello*, Miozzi, Milano 1977; J. Gershuny, *After Industrial Society? The Emerging of Self-service Economy*, The Macmillian Press Ltd, London 1978.

⁸ K. Marx critica con queste parole taglienti l’analisi di S. Sismondi alla voce *Profitto del capitale* dei *Manoscritti Economico-Filosofici*: K. Marx, *Manoscritti economico-filosofici del 1844*, Einaudi, Milano 2002. La citazione è ripresa da M. Turchetto, *Fordismo e postfordismo. Qualche dubbio su alcune “certezze” della sinistra italiana*, cit.

⁹ B. Trentin, *Lavoro e conoscenza*, cit.

tore dei servizi e del lavoro immateriale la crisi del modello produttivo fordista e del lavoro dipendente. In questo contesto l'investimento nella ricerca tecnologica, scientifica e informatica descrive il tentativo di riprodurre l'esperienza della crescita fordista nonostante il venir meno delle condizioni strutturali che la sostenevano, investendo nell'economia immateriale, quale sintomo ed espressione dell'assiomatizzazione delle finalità della teoria neoclassica, nel tentativo di mantenere il regime di crescita dell'epoca fordista una volta raggiunta, per la prima volta nella storia, la capacità umana di sopperire ai propri bisogni.

2. *La conoscenza nell'epoca neoliberale.* Facciamo un passo indietro. Perché dietro alla speranza che le nuove tecnologie e la new economy siano in grado di rilanciare il ciclo dell'accumulazione va riconosciuto un cambio culturale, l'affermarsi quale fine in sé delle finalità dell'economia neoclassica e dell'obiettivo di una crescita continuativa del Pil annuo a prescindere dai bisogni cui tale crescita risponde. Questa svolta culturale è quasi un'ombra pervasiva, negli scritti di Trentin: un'ombra cui le sue parole sembrano replicare senza mai farne menzione, tracciando la strada che non verrà imboccata quasi a invocare un bagliore tardivo nelle politiche di governo. Andrebbe qui richiamata quella rivoluzione del valore che dalla fine dell'Ottocento «nega che il valore delle merci dipenda da loro proprietà intrinseche: esso dipenderebbe invece dall'apprezzamento, da parte dei singoli soggetti, dell'attitudine dei beni economici di soddisfare i bisogni»¹⁰, e il passaggio per cui, spiega Wendy Brown, l'epoca neoliberale «impone la ratio del mercato per la presa di decisione in tutte le sfere»¹¹. Non siamo più nel secondo dopoguerra, dove le scelte sono collegiali e la democrazia rappresentativa ne è, sulla carta, il sigillo. Il neoliberalismo affossa, scrive W. Brown, l'epoca liberale, dando legittimità a quelle sole politiche capaci di soddisfare le finalità economiche del mercato. In questo contesto anche la conoscenza diventa un investimento sottoposto a rigide valutazioni di utilità. A partire dal fatto che:

1. i mercati sono perfettamente capaci di autoregolarsi, 2. il capitale affluisce senza fallo né ritardi dove la sua utilità risulta massima, e 3. i rischi (quali che siano: di insolvenza, di caduta dei prezzi, di variazione dei tassi di interesse, eccetera) sono integralmente calcolabili¹²

¹⁰ G. Lunghini *Forma matematica e contenuto economico*, mimeo, Università di Pavia, 2002, p. 17.

¹¹ W. Brown, *Neoliberalism and the End of Liberal Democracy* (2003), ora in W. Brown, *Edgework, Critical Essays on Knowledge and Politics*, Princeton University Press, Princeton 2005, p. 40.

¹² L. Gallino, *Finanzacapitalismo*, Einaudi, Milano 2012, p. 28.

l'investimento in formazione e conoscenza viene ripensato in funzione a ciò di cui il mercato necessita. Finito il gioco a somma zero dei 'trenta gloriosi' – il momento in cui l'Occidente più sembra in grado di conciliare la crescita salariale con gli aumenti dei profitti, degli investimenti e dell'occupazione, permettendo allo stato sociale di assicurare un equilibrio dinamico tra interessi conflittuali, anche la finalità della conoscenza cambia. La conoscenza cessa d'essere strumento per gli obiettivi dell'antico umanesimo, spazio di emancipazione sociale, identità collettiva, o tutti quegli obiettivi che avevano caratterizzato i due secoli precedenti. E diventa una 'gallina dalle uova d'oro', investimento razionale nei limiti in cui consente alle risorse di fluire «senza fallo né ritardi» laddove la loro utilità risulta massima, forza produttiva immediata incaricata di rilanciare il processo di accumulazione.

Sullo sfondo di questa trasformazione rivediamo dunque il processo che, a partire dall'espropriazione della conoscenza operaia e l'introduzione di modelli sempre nuovi di organizzazione del lavoro, il lavoro intellettuale diventa appannaggio di una componente minoritaria della forza-lavoro, specializzata nelle attività di progettazione e di generazione della conoscenza. Convinto il grande pubblico della superiore rilevanza della ricerca scientifica tecnologica e informatica per il bene collettivo¹³, dietro al tentativo di investire in nuove tecnologie, nanoelettronica, biotecnologie e nanotecnologie troviamo dunque un tentativo di sopperire alla crisi di realizzazione del capitale industriale attraverso un maggior investimento nella ricerca scientifica, tecnologica e informatica. Si inserisce in quest'ambito il dibattito che negli anni 2000 rimbalzava nelle capitali europee al suon di parole come *creative industries*, *network culture*, *creative class*, a identificare quella creatività individuale, quelle competenze e quei talenti che, scriveva allora Blair¹⁴, hanno il potenziale di generare ricchezza e occupazione. Negli Stati Uniti tale dibattito è identificato in buona parte con autori come Richard Florida e John Howkins che fanno propria la retorica dell'economia creativa, la capacità di progettisti web, architetti, ricercatori, editori o giornalisti, di dischiudere nuovi spazi di espressione capaci di produrre valore aggiunto, inaugurando così una parabola di scritti che ci porta simbolicamente da *The rise of the creative class*, pubblicato da Richard Florida nel 2002, a *Struggling with the creative class* del geografo Jamie Peck, sino a *The ruse of the creative class* di

¹³ Cfr. P. Dasgupta, P.A. David, *Toward a new economics of science*, «Policy Research», vol. 23, 1994, pp. 487-521; A. Baccini, *Valutare la ricerca scientifica*, il Mulino, Bologna 2010.

¹⁴ «Our aim must be to create a nation where the creative talents of all the people are used to build a true enterprise economy for the twenty-first century – where we compete on brains, not brawn». T. Blair, introduzione a: *National Advisory Committee on Creative and Cultural Education, All Our Futures: Creativity, Culture and Education*, 1999, p. 3.

Alec MacGillis¹⁵, l'imbroglione della classe creativa, scandendo l'ascesa e il tramonto di uno dei paradigmi più influenti del pensiero recente. È in quest'ambito che si colloca anche il discorso di Trentin: nell'ambito di un dibattito caratterizzato dalla fine dell'epoca liberale e dalla diffusione della razionalità del mercato quale unica razionalità possibile, nel tentativo di salvare quella società basata sul lavoro che era al centro delle ideologie novecentesche e dell'idea di futuro sino ad allora concepita.

Trentin inserisce qui il suggerimento di un investimento in formazione che impedisca l'obsolescenza delle conoscenze e consenta quella 'libertà nel lavoro' entro la quale i luoghi di lavoro diventino organizzazioni che creano sapere. Scrive:

[...] l'introduzione delle nuove tecnologie dell'informatica e delle comunicazioni, con i mutamenti dei rapporti fra domanda e offerta che sono derivati dal loro uso sempre più flessibile e adattabile, la rapidità e la frequenza dei processi di innovazione, con la conseguente obsolescenza delle conoscenze e delle competenze, impongono senza alcun dubbio, come imperativo legato all'efficienza dell'impresa, un uso flessibile delle forze di lavoro e una grande adattabilità del lavoro agli incessanti processi di ristrutturazione, che tendono a diventare non più una patologia ma una fisiologia dell'impresa moderna. Questa adattabilità può realizzarsi in due modi: o con un arricchimento e una riqualificazione costante del lavoro e con una mobilità sostenuta da un forte patrimonio professionale, oppure con un ricambio sempre più frequente della mano d'opera occupata o di quella parte che non ha avuto alcuna opportunità di aggiornamento e di qualificazione¹⁶.

Quello che vede Trentin, o che forse auspica, è che l'uso delle nuove tecnologie inneschi una sorta di processo virtuoso tra crescita, autonomia e creatività, intrecciando la flessibilità del lavoro con un processo di socializzazione delle conoscenze e con il continuo arricchimento dei singoli. Non si tratta di un auspicio improbabile: il suo suggerimento risponde a un problema esplicito, l'utilizzo della precarietà ai fini del semplice ricambio di manodopera occupata sulla base delle esigenze del mercato, e alla speranza che l'investimento in conoscenza permetta di produrre quella qualità e creatività del lavoro che sono fattore insostituibile nella ricchezza individuale e della ricchezza delle nazioni, come sosteneva Robert Reich. Né a solo questo timore Trentin dà voce, bensì a:

[...] l'enorme questione che sorge nell'era delle trasformazioni tecnologiche dell'informazione: quella della socializzazione della conoscenza, per

¹⁵ R. Florida, *L'ascesa della nuova classe creativa*, Mondadori, Milano 2002; A. MacGillis, *The Ruse of the Creative Class*, The American Prospect, January 4, 2010.

¹⁶ B. Trentin, *Lavoro e conoscenza*, cit.

impedire, con il *digital divide*, la creazione di un fossato sempre più profondo fra chi è incluso in un processo di apprendimento nel corso dell'intero arco della vita e chi è brutalmente escluso dal governo di questo processo.

Si tratta in realtà di riflettere, diceva, sulla minaccia di una profonda frattura sociale fra chi è padrone di un sapere e chi ne è escluso, dentro i luoghi di lavoro e al loro esterno. Ebbene entrambe le premonizioni, l'uso accessorio e intercambiabile della forza lavoro, e l'introduzione di meccanismi di accesso e esclusione dal sapere, paiono oggi attuali, e ci riportano alla necessità di ripercorrere in chiave distopica cosa è seguito a tali auspici e quali premonizioni si siano realizzate, per capire quale razionalità ha invece seguito la storia e dove essa ci sta portando oggi.

Partiamo dai dati. Per dirlo con N. Hirtt¹⁷, «l'evoluzione del lavoro anni '90 è stata segnata da una polarizzazione, con una forte crescita degli impieghi altamente qualificati, un debole aumento di quelli a qualificazione intermedia e un modesto incremento delle occupazioni scarsamente qualificate». David H. Autor, Lawrence F. Katz e Melissa S. Kearney descrivono questa polarizzazione opponendo 'MacJobs' e 'McJobs', il primo in riferimento a Mac, il computer della Apple, e il secondo a Mc di McDonald's, una tendenza per la quale, continua Hirtt, «su quaranta impieghi che presentano la più forte crescita quantitativa, solo otto richiedono alti livelli di qualificazione (laurea specialistica o più) e una ventina di essi necessitano solo di una rapida formazione sul posto (*short-term-on-the-job training*)»¹⁸. L'avanzamento nella ricerca tecnologica, scientifica e informatica quale forza motrice del progresso produttivo, in questo senso, diventa forza motrice non solo di una polarizzazione nella collocazione degli investimenti in ricerca, ma del mercato del lavoro, producendo un numero sempre più ridotto di posti di lavoro altamente qualificati, cui fa da contrappunto un aumento delle occupazioni a bassa qualificazione e della precarietà. Sono numerosi, del resto, negli ultimi anni, i rapporti a sottolineare lo stesso dato: la lista delle priorità indicate a giugno 2012 dalla Commissione Europea *Una Strategia Europea per le Tecnologie Abilitanti Fondamentali*, individua nella micro e nanoelettronica, materiali avanzati, biotecnologie, fotonica, nanotecnologie e leadership tecnologica i settori strategici per il mercato europeo, come il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop) prevede, per i prossimi anni, un pari aumento dei lavori altamente qualificati, e una crescita significativa del numero di impieghi nel set-

¹⁷ N. Hirtt, *In Europa, le competenze contro i saperi*, «Le Monde Diplomatique», Ottobre 2010. D.H. Autor, L.F. Katz, M.S. Kearney, *The polarization of the U.S. labor market*, «American Economic Review», n. 96, Pittsburgh, 2 maggio 2006.

¹⁸ N. Hirtt, *In Europa, le competenze contro i saperi*, cit.

tore dei servizi, in particolare nella vendita al dettaglio e nella distribuzione, oltre ad altre mansioni elementari che richiedono scarse o nulle qualificazioni formali, in una generale polarizzazione della domanda di competenze. Ci troviamo, già da tempo, di fronte a una polarizzazione del mercato occupazionale, una polarizzazione che rende diseguale non solo l'accesso al lavoro, ma l'accesso alla conoscenza.

Lo esplicita l'articolo di «Le Monde Diplomatique», che osservando la trasformazione dei livelli di qualificazione richiesti dal mercato del lavoro, evidenzia come:

[...] il concetto di riuscita per tutti non deve dare adito a fraintendimenti del mercato del lavoro, decisamente in conflitto con il discorso abituale sulla società della conoscenza [...]. L'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (Ocse) è costretta a riconoscere, cinicamente, che “non tutti faranno carriera nel dinamico settore della nuova economia. In realtà la maggior parte dei lavoratori non la farà”, di conseguenza i programmi scolastici non devono essere concepiti come se tutti dovessero arrivare al successo¹⁹.

In questo contesto, il problema posto a coloro che governano il settore educativo è il seguente:

[...] il periodo compreso tra gli anni '50 e gli anni '80 ci ha lasciato in eredità sistemi scolastici di massa, attraverso i quali gli allievi frequentano, a seconda del paese, dagli otto ai dieci anni di formazione comune. Storicamente, ciò corrispondeva alla fiducia di un capitalismo prospero in una forte e durevole crescita economica che avrebbe richiesto un aumento continuo dei livelli formativi. Ma oggi siamo immersi nell'epoca delle crisi e della polarizzazione delle qualifiche. In tali condizioni, quale può essere la base formativa comune per i futuri ingegneri da una parte, e dei futuri lavoratori dequalificati, dall'altra?²⁰

Cominciano qui a delinearsi i contorni del cambio culturale sotteso agli scritti di Trentin. Il controcanto più inquieto alle narrazioni della classe creativa viene, infatti, in quegli anni dai dati sulla precarietà e la disoccupazione, che pur velati dalla pretesa speranza che la flessibilità consentisse l'apertura di opportunità professionali²¹, rivelano come il

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ *Ibidem*.

²¹ Sulla relazione tra flessibilità del lavoro e occupazione si vedano: T. Boeri, J. van Ours, *The economics of imperfect labor markets*, Princeton University Press, Princeton 2008; G. Fiori, G. Nicoletti, S. Scarpetta, F. Schiantarelli, *Employment Effects of Product and Labour Market Reforms: Are there Synergies?*, «The Economic Journal», vol. 122, n. 558, 2012; O. Blanchard, *European unemployment: the evolution of facts and ideas*, «Economic Policy», 2006, e il dibattito sviluppatosi tra E. Brancaccio, P. Ichino, F. Giavazzi sulle colonne del quotidiano «Liberazione», nei giorni 1, 4, 6, 8 settembre 2007.

fattore di spinta individuato nelle nuove tecnologie informatiche e dalla comunicazione sia incapace di rilanciare il ciclo di accumulazione, come giustamente hanno affermato Sandro Gobetti e Luca Santini²². La celebrazione dell'economia della conoscenza si accompagna dunque con l'esubero del cosiddetto terziario avanzato, la bolla di lavoratori ad alta specializzazione, precari, atipici, parasubordinati, autonomi, studenti, laureati o diplomati, stagisti e tirocinanti che da un lato descrivono la generazione più istruita della storia, e dall'altro descrivono il fallimento delle aspettative autopoietiche della cosiddetta economia della conoscenza, e l'assenza di un dibattito sulla corrispondenza tra la divisione globale del lavoro e i bisogni comuni. Stiamo parlando qui del lavoro precario di seconda generazione,

[...] un soggetto sensibilmente più povero rispetto al suo predecessore, sia dal punto di vista politico che da quello economico. Il contenuto del lavoro si è fatto standardizzato, il livello delle retribuzioni si è abbassato fino al livello della mera sussistenza, la capacità rivendicativa appare assopita dall'accettazione del dato di fatto. Il precario attuale si vede espropriato di ogni residua capacità progettuale, vive in un eterno presente in cui «ora» è la parola chiave della strategia di vita²³.

In Italia, a questi dati fanno da contrappunto i dati sulla disoccupazione giovanile, il crollo delle immatricolazioni, l'analfabetismo di ritorno e quant'altro. L'inconsistenza di personale formato e specializzato si accompagna alla riduzione dell'accesso all'istruzione, nonché all'uso frequente, nel vocabolario contemporaneo, di parole quali *overeducation*, il principio per cui il numero dei laureati dovrebbe essere proporzionale alle esigenze del sistema economico, *undereducation* e *mismatch*. Il recente rapporto della Banca d'Italia sulle Economie Regionali²⁴ offre una sintesi di questo fenomeno, spiegando come, nei limiti del possibile, dovrebbe essere ridotta la divergenza tra le esigenze del mercato e gli indicatori di *overeducation*, *undereducation* e *mismatch*, laddove i primi due misurano quanti individui svolgono mansioni che richiedono, rispettivamente, competenze inferiori o superiori a quelle acquisite nel corso di studi, e il terzo segnala quanti lavoratori svolgono mansioni diverse dall'ambito tematico seguito negli studi. È evidente che stiamo guardando non solo al passaggio dalla società di massa alla società dell'accesso nel lavoro, ma all'applicazione del principio di utilità all'individuo, quel processo

²² S. Gobetti, L. Santini, *La necessità dell'alternativa. Il precario della crisi e il reddito garantito*, in *Reddito per tutti: un'utopia concreta nell'era globale*, Manifestolibri, Roma 2009.

²³ *Ibidem*.

²⁴ *Economie regionali*, a cura di R.M. Ballatore, A. Petrella, G.M. Tanzi, n. 24, Novembre 2012, Banca d'Italia.

per cui, fluendo le risorse «senza fallo né ritardi» laddove la loro utilità risulta massima, l'accesso ai saperi e alla conoscenza diventa razionale nei soli limiti in cui lo richiede il mercato. E laddove il mercato si basi essenzialmente sulla compressione del costo della forza lavoro, come avviene in Italia, poco bisogno c'è di saperi, formazione o conoscenza.

Se volessimo fare una parentesi, troveremmo qui già descritte tutte le trasformazioni che negli ultimi anni hanno caratterizzato il campo dell'istruzione: un campo defianziato, privatizzato, e sempre più fondato su meccanismi di selezione e di esclusione. Anche nell'istruzione, di fatto, ci stiamo muovendo dalla società di massa alla società dell'accesso, quella in cui l'istruzione terziaria non è aperta a tutti, bensì, come ha scritto Abravanel, deve avere due grandi obiettivi: «creare alcune poche università eccellenti a livello nazionale che diventino fabbriche di eccellenza [...] e monopolizzare l'accesso ai migliori posti di lavoro e alle più alte opportunità di reddito da parte di chi ha il pezzo di carta»²⁵. Volendo fare degli esempi cupi, potremmo qui citare quella narrazione assai diffusa che negli ultimi anni ha tentato di disincentivare le nuove generazioni all'accesso all'istruzione, sostenendo l'utilità di una formazione tecnica immediatamente spendibile sul mercato e l'inopportunità dell'istruzione terziaria in quanto «non abbiamo bisogno di geni»²⁶, «i giovani hanno l'intelligenza nelle mani»²⁷, «non è detto che tutti debbano avere una laurea»²⁸, «meglio un carrozziere che un laureato in nulla»²⁹, «siamo realmente sicuri che questo paese abbia bisogno di più laureati?»³⁰, il lavoro manuale «è più attraente di quanto credi», come sostiene la campagna pubblicitaria commissionata dal Governo tedesco all'agenzia Scholz & Friends per stimolare le nuove generazioni ai lavori meno qualificati. La saturazione del mercato del lavoro sembra accompagnarsi qui non tanto alla produzione di conoscenza, ma alla diffusione di meccanismi di esclusione dalla conoscenza laddove il mercato non li definisca espressamente utili.

In questo contesto è opportuno richiamare anche un altro lavoro di Trentin³¹, l'articolo in cui egli definisce il concetto di «meritocrazia come criterio di selezione degli individui», strumento «utilizzato (anche in termini salariali) come correttivo di riconoscimento della qualificazione

²⁵ R. Abravanel, *Meritocrazia*, Garzanti, Milano 2008, p. 135.

²⁶ G. De Rita, *Studiare per troppi anni non serve a nulla*, «La Stampa», 28 febbraio 2012.

²⁷ M. Sacconi, *Disoccupazione tra giovani? Tra le cause anche i cattivi genitori*, «Repubblica», 27 dicembre 2010.

²⁸ Si vedano le dichiarazioni del Ministro Fornero in visita alla piazza dei Mestieri di Torino, cfr. F. Coin, *L'ossessione del lavoro manuale*, «Il Fatto Quotidiano», 6 giugno 2012.

²⁹ *Ibidem*. La citazione è di G. De Rita, il 18 giugno 2011.

³⁰ F. Giavazzi, *Se Bersani fa scuola*, «La voce info», 28 novembre 2012.

³¹ B. Trentin, *A proposito di merito*, «l'Unità», 13 luglio 2006.

e della competenza dei lavoratori», il dispositivo che consente alle risorse di fluire «senza fallo né ritardi» dove la loro utilità risulta massima, ovvero tra quei lavoratori produttivi che più sono utili e fedeli all'azienda, agendo precisamente come un «correttivo di riconoscimento della qualificazione dei lavoratori»³². Trentin, in questo articolo, si chiede perché la cultura della meritocrazia si sia affermata come criterio di selezione tra gli individui, affermando una società della conoscenza capace solo di «dare occupazione» nella quale tuttavia sempre meno centrale è quell'obiettivo, pur nominato nel patto di Lisbona,

[...] di praticare nella scuola e nell'Università ma anche nelle imprese e nei territori, un sistema di formazione lungo tutto l'arco della vita, aperto, per tutta la durata della vita lavorativa, come sosteneva il patto di Lisbona, a tutti i cittadini di ogni sesso di ogni età e di ogni origine etnica (e non solo per una ristretta élite di tecnici o di ricercatori, dalla quale è pur giusto partire)³³.

Sarebbe semplice rispondere che la meritocrazia consente l'allocazione di risorse esclusivamente laddove la loro utilità risulta massima, ritenendo in ultima analisi irrazionali tanto l'*overeducation* quanto il *mismatch*. In questo contesto l'idea di libertà nel lavoro come la conoscenza nel lavoro sembrano dissolversi a fronte del più cinico principio utilitarista: in una struttura produttiva che affida la propria permanenza sul mercato principalmente alla compressione dei costi, il ruolo della formazione è inutile, se non controproducente, e come tale va ridimensionato. Fatto sta che ciò che osserviamo a partire da questi anni, è l'applicazione del concetto di «meritocrazia» alla formazione quale dispositivo di selezione e esclusione, in un processo distopico che lungi dall'utilizzare la conoscenza quale strumento di emancipazione o eguaglianza, come si diceva nell'epoca liberale, aumenta la diseguaglianza sociale³⁴ e la quota di popolazione esclusa tanto dal mondo del lavoro quanto dall'accesso ai saperi.

Trentin non risponde direttamente a questi scenari. Di fronte a questi temi sembra avere un approccio duale, da un lato riconosce l'utilizzo del concetto di merito quale dispositivo pensato per liberare il mercato di lacci e laccioli, si direbbe oggi, agendo precisamente come un «correttivo di riconoscimento della qualificazione dei lavoratori» nel tentativo di allocare le proprie risorse solo laddove la loro utilità è massima.

³² *Ibidem.*

³³ *Ibidem.*

³⁴ Su questi temi negli Stati Uniti si sta sviluppando un vivo dibattito, tutto proteso al cambiamento del ruolo sociale dell'istruzione, da spazio capace di produrre eguaglianza a principale causa dell'aumento della diseguaglianza. Si veda in particolare il lavoro più recente di Greg J. Duncan, economista alla University of California, Irvine, e del politologo di Harvard Robert Putman.

Dall'altro vi lavora all'interno, quasi auspicando che le sue indicazioni consentano di introdurre entro un'epoca oscura il bagliore di una razionalità alternativa, e con essa a tutti l'accesso a un sistema di formazione lungo tutto l'arco della vita. Ancora una volta Trentin sembra cercare un percorso di ripensamento e rinegoziazione, rispetto alla razionalità dominante. E così, a queste possibilità egli oppone tanto il concetto di libertà nel lavoro, quanto, nel saggio sulla meritocrazia, il concetto di capacità. Nel saggio sulla meritocrazia cita Bertrand Swartz, Amartya Sen e Alain Supiot «che si sono affannati ad individuare criteri di opportunità del lavoro qualificato, capaci di riconciliare – non per pochi ma per tutti – libertà e conoscenza»³⁵. Il simbolo di questa riconciliazione è la *capability*: la *capability* di Amartya Sen, scrive Trentin

[...] non comporta soltanto la garanzia di una incessante mobilità professionale e sociale che deve ispirare un governo della flessibilità che non si traduca in precarietà e regressione. Ma rappresenta anche l'unica opportunità (solo questo, ma non è poco) di ricostruire sempre nella persona le condizioni di realizzare se stessa, «governando» il proprio lavoro. Perché questa sordità? Forse perché con una scelta acritica per la «modernizzazione», ci pieghiamo alla riesumazione – in piena rivoluzione della tecnologia e dei saperi – dei più vecchi dettami di una ideologia autoritaria. Forse qui si trova la spiegazione (ma mi auguro di sbagliare) della ragione per cui malgrado importanti scelte programmatiche del centrosinistra in Italia, per affermare una società della conoscenza come condizione non solo di «dare occupazione» ma anche per affermare nuovi spazi di libertà alle giovani generazioni, la classe dirigente, anche di sinistra, finisce per fermarsi, in definitiva, di fronte alla scelta, certo molto costosa, di praticare nella scuola e nell'Università ma anche nelle imprese e nei territori, un sistema di formazione lungo tutto l'arco della vita, aperto, per tutta la durata della vita lavorativa, come sosteneva il patto di Lisbona, a tutti i cittadini di ogni sesso di ogni età e di ogni origine etnica (e non solo per una ristretta élite di tecnici o di ricercatori, dalla quale è pur giusto partire)³⁶.

Le ombre con cui Trentin sembra dialogare richiamano, dunque, il tentativo di Sen di passare dal concetto di utilità all'utilità plurale. Amartya Sen si volge ad Aristotele per liberarsi dall'enfasi utilitaristica di un'unica misura generale dell'utilità. Aristotele, scrive Bull, «ci ricorda che i piaceri possono essere tanto differenti quanto le attività coinvolte. Pertanto, anche qualora assumessimo il piacere come misura unica, ci troveremmo in ogni caso con una molteplicità di piaceri di generi incommensurabili fra loro»³⁷. Tale pluralità deve essere costitutiva anziché

³⁵ *Ibidem*.

³⁶ *Ibidem*.

³⁷ M. Bull, *Vettori della biopolitica*, «New Left Review», maggio-giugno 2007, p. 217.

competitiva, sostiene Sen, cosicché «i potenziali vettori di funzionamento di una persona costituirebbero allora un insieme di capacità, che forniscono una base dipendente dal contesto per confrontare gli standard di vita e di eguaglianza interpersonale»³⁸. Il richiamo alle *capabilities* pone dunque le basi per quell'idea di libertà nel lavoro che troviamo in Trentin, e ci avvicina a ciò che la Nussbaum a sua volta descrive come tratto distintivo dello sviluppo umano: la necessità di dare espressione a tutte le proprie capacità, perché non consentire a una capacità di svilupparsi significa condannare chi la possiede a «un tipo di morte prematura, la morte di una forma di fioritura»³⁹. A partire dal concetto di capacità possiamo dunque ritornare tanto al concetto di libertà *nel* lavoro, quanto all'idea del lavoro come fonte di conoscenza, in quanto solo laddove si persegua la pluralità di fini e di obiettivi che gli uomini possono perseguire è possibile la piena realizzazione di sé⁴⁰. Passando dal concetto neoclassico di utilità all'utilità plurale, pertanto, Sen persegue un cambio di paradigma esattamente come si propone di fare la Nussbaum nella sua analisi dell'istruzione – non per profitto si intitola, non a caso, il suo testo. Il tentativo di ripensare l'utilità dal punto di vista plurale, e la capacità, segnalano il tentativo di uscire dall'impasse neoclassica, e dal significato restrittivo di utilità quale unico criterio razionale per definire tutte le priorità nella vita. Nel contempo, tuttavia, segnalano il riconoscimento dell'utilitarismo quale filosofia politica dominante e il tentativo di cambiarla dall'interno. A distanza di dieci anni, pertanto, è forse tempo di riconoscere che il concetto di utilità ha pervaso la razionalità politica facendo fallire il tentativo di contrapporre un'altra razionalità possibile. È forse tempo di riconoscere anche che la conoscenza stessa è divenuta oggetto di utilità, rendendo vane, in queste circostanze, non solo le speranze di un lavoro capace di produrre conoscenza, ma di un eguale accesso ai saperi. A distanza di dieci anni, pertanto, siamo costretti ad abbandonare gli auspici di Trentin, e a verificare invece dove sono arrivate le sue più cupe premonizioni, e quale forma esse hanno assunto oggi.

3. *La fine della conoscenza?* Vorrei dunque arrivare all'ultimo punto, che riguarda più specificamente la conoscenza. In un'epoca segnata dal declino lavorativo, infatti, e da alti tassi di sottoccupazione e disoccupazione,

³⁸ *Ibidem*, p. 222.

³⁹ Si veda qui ancora l'ottimo articolo di Bull, *Vettori della biopolitica*, cit.; M. Nussbaum, *Frontiers of Justice. Disability, Nationality, Species Membership*, Harvard University Press, Cambridge MA 2006, p. 105, (trad. it. *Le nuove frontiere della giustizia. Disabilità, nazionalità, appartenenza di specie*, il Mulino, Bologna 2007, p. 347); G. Agamben, *L'aperto. L'uomo e l'animale*, Bollati Boringhieri, Torino 2002, p. 47.

⁴⁰ Bull, *Vettori della biopolitica*, cit.

meno evidente è ancora la rinnovata difficoltà di accesso alla conoscenza, la riduzione delle possibilità di accesso all'istruzione e alla formazione, e i dati allarmati ricordati, di quando in quando, dalle prime pagine dei giornali⁴¹. Come meno evidente è non solo la crescente disuguaglianza nell'accesso ai saperi, ma la paradossale e tuttavia crescente difficoltà di produzione di sapere tout court. Andrej Gejm, premio Nobel per la fisica nel 2010 poneva poco tempo fa una questione cruciale sulla stampa internazionale. A partire dalla sua presenza al Forum economico mondiale a Davos, Gejm descriveva le soluzioni messe in campo dalla «distinta combriccola di partecipanti al Forum» per risolvere il pessimo stato dell'economia mondiale. Gejm scriveva così⁴²:

Se guardiamo alla seconda metà del secolo scorso vediamo una sequela incessante di progressi tecnologici. La rivoluzione del silicio ha portato ai computer, ai microchip, ai cellulari e al web. E ci sono stati anche lo Sputnik, i laser, la corsa alla Luna, il Gps. [...] Dalla mia torre d'avorio si gode una bella vista sulla scienza di base, un campo dove gli economisti non si avventurano. E vedo una crisi seria nella capacità di produrre nuova conoscenza. Non che non ci siano più scoperte, è solo che il ritmo ha rallentato. Senza nuova conoscenza sono possibili solo tecnologie derivate: che sono importanti, ma non sono in grado di garantire il mantenimento di quel ritmo di crescita economica di cui il mondo ha goduto fin dall'avvento della rivoluzione industriale. Per l'uomo della strada, la ricerca pura può sembrare uno spreco di denaro, perché non fornisce immediatamente l'equivalente moderno dei *panem et circenses*. Se si allarga lo sguardo, però, si vede che non esiste niente di più importante dell'inutile conoscenza di base: la rivoluzione del silicio sarebbe stata impossibile senza la fisica dei quanti: la matematica astratta consente di evitare che la sicurezza della Rete e i computer vadano in tilt a ogni secondo; la teoria della relatività di Albert Einstein potrà sembrare irrilevante, ma senza di essa il vostro sistema di navigazione satellitare non funzionerebbe. La catena che conduce dalle scoperte di base ai prodotti di consumo è lunga, lenta e misteriosa: ma se si distrugge la base, crollerà l'intera catena. Secondo questa logica dobbiamo investire nella ricerca pura per acquisire nuove conoscenze. Tutti quelli con cui ho parlato a Davos erano inequivocabilmente favorevoli a incrementare i finanziamenti alla scienza. Sfortunatamente, gli esseri umani non sono animali logici: quando ho chiesto alle stesse persone se le loro aziende sarebbero disposte a pagare un'imposta per finanziare la scienza, la risposta è stata un altrettanto inequivocabile "No"; e "No" anche a un'imposta sul reddito personale.

⁴¹ Si veda ad esempio il rapporto del Consiglio Universitario Nazionale (CUN), *Dichiarazione CUN. Le emergenze del sistema*, «Roars», 31 gennaio 2013.

⁴² A. Gejm, *Perché la ricerca vi salverà*, «Il Sole 24 Ore», 24 febbraio 2013.

Dalla mia torre d'avorio si gode una bella vista sulla scienza di base, un campo dove gli economisti non si avventurano. E vedo una crisi seria nella capacità di produrre nuova conoscenza, scrive Gejm. Gejm lascia un allarme: la rapidissima privatizzazione che ha seguito la nomina della conoscenza quale 'gallina dalle uova d'oro' funzionale a rilanciare il ciclo di accumulazione è stata controproduttiva. Secondo Sheldon Glashow⁴³, premio Nobel per la fisica 1979:

[...] molti politici, ma anche molti rappresentanti dell'industria e del mondo accademico, sono convinti che la società dovrebbe investire esclusivamente in ricerche che abbiano buone probabilità di generare benefici diretti e specifici, nella forma di creazione di ricchezza e di miglioramenti della qualità della vita. In particolare essi ritengono che le ricerche nella Fisica delle Alte Energie e dell'Astrofisica siano lussi inutili e dispendiosi, che queste discipline consumino risorse piuttosto che promuovere crescita economica e benessere per l'uomo. Per esempio, fatemi citare una recente lettera all'*Economist*: «I fisici che lavorano nella ricerca fondamentale si sentirebbero vessati se dovessero indicare qualcosa d'utile che possa derivare dalle loro elaborazioni teoriche [...] È molto più importante incoraggiare i nostri 'migliori cervelli' a risolvere problemi reali e lasciare la teologia ai professionisti della religione». Io credo invece che queste persone si sbagliano completamente, e che la politica che essi invocano è molto poco saggia e controproducente. Se Faraday, Roentgen e Hertz si fossero concentrati sui 'problemi reali' dei loro tempi, non avremmo mai sviluppato i motori elettrici, i raggi X e la radio⁴⁴.

Insomma, «le discipline scientifiche fondamentali ed apparentemente inutili hanno contribuito enormemente alla crescita economica ed al benessere dell'uomo. Molto tempo fa ci si mise in guardia che la pressione per ottenere risultati immediati avrebbe distrutto la ricerca pura, a meno di perseguire delle politiche consapevoli per evitare che questo accada»⁴⁵. E invece l'allocazione selettiva degli investimenti alle sole ricerche utili ha determinato proprio questo, il defianziamento della ricerca di base e dei saperi critici portando non tanto a una maggiore efficienza e innovazione, bensì alla corrosione della capacità stessa di produrre sapere, quella che Michael Heller ha definito la *gridlock economy*, l'economia dell'ingorgo. Un esempio delle ragioni di questa *impasse* viene descritto dalla proposta che qualche anno fa il leader dei Repubblicani ha fatto al Congresso suggerendo un esperimento chiamato *Youcut*, secondo il qua-

⁴³ S. Glashow, paper presentato a Parigi 4 ottobre 2002, tradotto dal prof. Guido Martinelli, Dipartimento di Fisica, Università la Sapienza, Roma, <http://pil.phys.uni-roma1.it/~sylos/Glashow_Martinelli.pdf> (12/13).

⁴⁴ *Ibidem*.

⁴⁵ *Ibidem*.

le i cittadini avrebbero potuto decidere come ridurre il finanziamento federale consultando i progetti scientifici finanziati dalla *National Science Foundation*, la principale fonte di finanziamento della ricerca di base negli Stati Uniti, e segnalando le ricerche «questionabili», in modo tale da avere ben chiaro come vengono spesi i loro soldi⁴⁶. I limiti di quest'approccio, ovviamente, sono molteplici, e se il primo tra questi è la demagogia della proposta, ancor più grave è la volontà di selezionare i campi del sapere finanziabili a partire da un obiettivo di spendibilità immediata, introducendo una serie diversa di modelli valutativi per consentire l'allocazione delle risorse solo laddove la loro utilità risulta massima. Molto spesso tale processo di selezione è pericoloso, ed è pericoloso per varie ragioni.

Primo, perché, come ha scritto J.H. Comroe, la ricerca non può prescindere dalla *serendipity*, quella cosa che il biologo americano definiva come: «cercare un ago in un pagliaio e trovarci la figlia del contadino»⁴⁷. Come ha scritto agli inizi del Novecento il filosofo austriaco Ernst Mach, «l'indagine della natura assomiglia allo sbrogliarsi di fili intricati, dove una combinazione felice è importante quasi quanto l'abilità e l'acutezza dell'osservazione. Il lavoro dello scienziato è eccitante quanto lo è per il cacciatore inseguire una selvaggina poco nota in circostanze accidentate»⁴⁸. Ci si dimentica spesso che la ricerca e la conoscenza procedono per errori, inciampi, e circostanze accidentali più che pianificate. In questo senso l'esclusione della ricerca pura o della ricerca *curiosity driven*, la produzione di *enclosures* o barriere alla conoscenza, e l'investimento di grandi somme in modelli di ricerca basati su costrutti di tipo induttivo-deduttivo, può facilmente risultare nell'erosione della fonte principale stessa dell'innovazione e della scoperta, come avvisava Gejm, portandoci a «una crisi seria nella capacità di produrre nuova conoscenze», e a un contesto in cui non ci siano più scoperte, il ritmo ha rallentato, e sono possibili solo tecnologie derivate. Ma il punto non è solo questo. Le parole di Gejm si intrecciano a una molteplicità di problematiche e campanelli d'allarme provenienti dal mondo della scienza, perché il problema non è solamente la limitatezza del metodo induttivo-deduttivo nella selezione dei saperi verso i quali indirizzare gli investimenti, ma la promozione di processi di valutazione che, qualunque la loro base, scientifica o demagogica come quello riportato sopra, limitano la libera circolazione dei saperi e introducono finalità utilitaristiche alla ricerca, potenzialmente deformando-

⁴⁶ F. Sylos Labini, *Le ali spezzate della ricerca*, prefazione al testo di M. Cuccurullo, *Le ali spezzate della ricerca. L'Italia e il Mezzogiorno nell'Europa della conoscenza*, La scuola di Pitagora Editrice, Napoli 2012.

⁴⁷ J.H. Comroe, *Retrospectroscope: insights into medical discovery*, Von Gehr Press, California 1977.

⁴⁸ E. Mach, *Conoscenza ed errore. Abbozzi per una psicologia della ricerca*, Einaudi, Torino 1982, p. 18.

ne i risultati come avviene quando si stimola alla produzione di un bene per fini altri rispetto al mero perseguimento del sapere come fine in sé.

Sono molti gli autori che di recente hanno sottolineato come il tentativo di applicare finalità e metodi efficienti alla produzione scientifica abbia finito per minare la base stessa della produzione scientifica. Un articolo di Ioannidis⁴⁹, *Why most published research findings are false*, non lascia molti dubbi: la falsificazione dei risultati di ricerca è sempre più frequente, e aumenta al crescere dell'interesse economico e politico che circonda la ricerca, rendendo la ricerca più facilmente oggetto di falsificazione laddove essa più è finanziata e di moda. D.N. Arnold e K.K. Fowler parlano di *harmful outcomes*, risultati pericolosi. L'articolo di D.N. Arnold e K.K. Fowler pubblicato nelle *Notices of the American Mathematical Society*⁵⁰ mette in evidenza casi affascinanti di opportunismo scientifico, che hanno avuto effetti distorsivi nella pubblicazione scientifica, nell'allocazione di risorse e di carriere, nella vita di intere istituzioni accademiche. Ancora una volta si citano articoli manipolati, pratiche fraudolente, falsificazione dei risultati, plagio e compravendita di lavori scritti su commissione, veri e propri *ghost writers* della ricerca. Björn Brembs e Marcus Munafò⁵¹ hanno sistematizzato la letteratura e concluso che l'aumento della burocrazia nella scienza ha portato alla riduzione della qualità scientifica e, per parafrasare Campbell, a distorcere e corrompere gli stessi processi scientifici che la valutazione intendeva monitorare⁵² portandoci ancora una volta ad un capovolgimento tra mezzi e fini: nell'epoca neoliberale il fine della ricerca non è più la conoscenza in sé, ma la sua spendibilità sul mercato e i finanziamenti ad essa sottostanti.

Di fatto, la sottomissione della ricerca scientifica all'interesse economico ha deformato le finalità del sapere, erodendo le basi della ricerca sino a generare talvolta un vero e proprio impasse, quella che Michael Heller ha definito *The Gridlock Economy*, l'economia dell'ingorgo, la saturazione della capacità di produrre conoscenza. Il brevetto, inteso come contropartita sotto forma di royalty all'innovazione, è il simbolo stesso delle modalità con cui la trasformazione della scienza in forza produttiva immediata finalizzata a rilanciare il ciclo di accumulazione sta bloccando

⁴⁹ J. Ioannidis, *Why Most Published Research Findings Are False*, «PLoS Medicine» 2, 2005. Disponibile online su <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1182327/>> (12/13).

⁵⁰ Su questo tema si vedano: D. Arnold, *Integrity under attack. The state of scholarly publishing*, «SIAM News», 42:10, 2009; D.N. Arnold, K.K. Fowler, *Nefarious Numbers*, «AMS», 58: 434-437, March 2011; G. De Nicolao, *I numeri tossici che minacciano la scienza: trucchi, scandali e pericoli degli indicatori bibliometrici*, «Roars», 28 ottobre 2011.

⁵¹ B. Brembs, M. Munafò, *Deep Impact: Unintended consequences of journal rank*, arXiv:1301.3748 [cs.DL]

⁵² D.T. Campbell, *Assessing the Impact of Planned Social Change*, «The Public Affairs Center», Dartmouth College, Hanover New Hampshire, USA, December 1976, p. 49.

la capacità stessa di produrre sapere. Da quando Samsung è stata condannata a pagare ad Apple l'indennizzo più alto nella storia per violazione di proprietà intellettuale, e un documento della Federal Reserve Bank di St. Louis è arrivato a proporre l'abolizione dei brevetti, è divenuto chiaro a tutti che il nodo della questione è la relazione tra proprietà intellettuale e innovazione. A guardare le principali società del settore, Apple, Google, Microsoft, Nokia, Samsung, Motorola, Rim, in causa per un numero imprecisato di brevetti violati dall'una o dall'altra, sembra che l'innovazione sia stata sostituita dallo spionaggio e dagli incassi che le imprese sono costrette a girare alle rivali per evitare una spirale di cause legali, quali sintomi distorti di un utilizzo competitivo della proprietà intellettuale. Secondo Boldrin e Levine⁵³, oggi la possibilità di anticipare la concorrenza sul mercato è divenuta più importante del brevetto stesso, e la spesa necessaria per ottenere un brevetto e per farlo rispettare è il motivo principale per rinunciare a brevettare un'invenzione. Anche Capocci⁵⁴ si sofferma sul nesso tra innovazione e concorrenza, richiamando una questione centrale: l'articolo 27 della Convenzione di Monaco sul brevetto europeo del 1973, insieme alla sentenza della Corte suprema del 1813 relativa alla controversia *Whittemore v. Cutter*, consentiva l'uso non autorizzato di una tecnologia brevettata a scopi scientifici, senza costituire violazione. Allora, scrive Capocci, «la ricerca priva di un'immediata applicazione commerciale non era tenuta a rispettare i brevetti e poteva disporre delle conoscenze con la massima libertà»⁵⁵. Oggi, invece, «il progressivo ritirarsi dell'investimento pubblico nella ricerca e la crescente integrazione tra le università e le imprese hanno reso sempre più labili i confini tra ricerca e confini tra ricerca pubblica e innovazione tecnologica»⁵⁶, al punto che leggi come il Bayh-Dole Act negli Stati Uniti impongono alle università pubbliche di rispettare i brevetti sulle tecnologie che impiegano.

Se la sentenza *Madey v. Duke University* diventasse l'interpretazione prevalente, negli Stati Uniti solo i test sui farmaci in vista dell'approvazione da parte delle autorità sanitarie non saranno obbligati a rispettare i brevetti. Per gli altri ricercatori, pubblici o privati che siano, compiere ricerche senza violare i brevetti sarà sempre più difficile⁵⁷.

Insomma, l'estensione delle finalità neoclassiche di utilità alla conoscenza rischia di erodere la stessa possibilità di produrre conoscenza, in un

⁵³ M. Boldrin, D.K. Levine, *Against Intellectual Monopoly*, Cambridge University Press, Cambridge 2008.

⁵⁴ A. Capocci, *Il brevetto*, Ediesse, Roma 2012.

⁵⁵ *Ivi*, p. 107.

⁵⁶ *Ivi*, p. 108.

⁵⁷ *Ivi*, p. 131.

processo che deforma, satura e paradossalmente rende scarsa una risorsa abbondante come la conoscenza aprendo a processi controproduttivi. La privatizzazione della conoscenza ci porta da quella che il biologo Garrett Hardin in un saggio del 1968 ha denominato *The Tragedy of the Commons* (1968), a quella che Michael Heller e Rebecca Eisenberg (1998) hanno definito *The Tragedy of the Anti-Commons*, il fenomeno per cui un eccesso di proprietà intellettuale diviene parassitario rispetto all'innovazione. In questo contesto l'estensione delle finalità e delle modalità di produzione neoclassiche alla conoscenza si rivela controproduttiva o deformante, portandoci *alla* prospettiva del *gridlock*: l'ingorgo, lo stallo, il declino. In ultima analisi, il problema centrale forse non è l'innovazione in sé, bensì separare le finalità della conoscenza dal concetto di utilità, e produrre conoscenza in grado di eccedere nelle proprie modalità e finalità produttive le esigenze del ciclo dell'accumulazione. Se dietro alla speranza che le nuove tecnologie e la new economy fossero in grado di rilanciare il ciclo dell'accumulazione andava riconosciuto l'affermarsi quale fine in sé delle finalità dell'economia neoclassica, forse oggi è tempo di risalire alle origini della crisi iniziata negli anni Settanta e di ripensare il ruolo del lavoro in una società che può finalmente provvedere ai propri bisogni, e il ruolo della conoscenza non più come oggetto di utilità definito nel suo valore dalle esigenze immediate nel mercato, bensì quale fine in sé.

INTERVENTI

FULVIO FAMMONI

Lavoro e conoscenza è sicuramente uno dei contributi più elevati di Bruno Trentin. Anche dieci anni dopo è straordinaria l'attualità e la profondità della lezione e delle sue idee. Approfondirla e attualizzarla alla luce delle trasformazioni sociali e politiche avvenute comporta un giudizio severo del periodo trascorso e del perché, dieci anni dopo, il valore sociale del lavoro è scivolato così in basso (la crisi non è l'unica spiegazione anche se ha contribuito molto).

Parliamo di una fase anch'essa piena di difficoltà ma con molte prospettive e speranze in più. Lisbona, la società e l'economia della conoscenza, un'idea di Europa certamente diversa e più alta. La sbornia liberista è presente, ma non ancora negli effetti drammatici che ci hanno fatto precipitare in questa crisi politica e culturale, economica e sociale. Era prevista e prevedibile, anche se non nelle dimensioni attuali, basta ricordare le parole di Adam Smith: «un'economia e una crescita senza regole può finire in una economia del superfluo». Ma non si è fatto abbastanza per evitarlo, proprio a partire dal lavoro e oggi dobbiamo evitare è responsabilità di tutti che sfoci in scoppi di protesta estrema, in crisi democratica.

Nella prefazione della traduzione francese de *La città del lavoro*, libro uscito da poche settimane, Delors, che conosceva e stimava Trentin, dice: «lottando contro il fordismo, contro la mercificazione e l'alienazione del lavoro, e sviscerandone i meccanismi», si pone l'obiettivo di «costruire la società del lavoro senza ingenuità, senza illusioni, con il concorso di tutti, dal ricercatore all'ingegnere, dall'operaio al capoparto, in altri termini di far emergere l'intelligenza collettiva dei lavoratori». Con queste parole Delors ha capito benissimo che per Trentin la nuova polis, la *Città del sole* non può che essere fondata sul lavoro. Lo è anche per noi?

In una fase caratterizzata da elementi di populismo e tecnocrazia che sfociano in meccanismi oligarchici, cioè in forme di governo in cui i poteri sono concentrati nelle mani di pochi, in cui sono evidenti problemi di democrazia, l'idea di Trentin sul lavoro e la conoscenza non solo deve essere ancora centrale e possibile, ma è un tassello determinate per uscire da questa situazione.

Oggi milioni di persone sono disoccupate, o in cassa integrazione, o rientrano nella categoria dei cosiddetti scoraggiati. Altri milioni sono precari, o a part time involontario con un numero molto basso di ore di attività. Di milioni è la stima di chi lavora in nero. Non si può fare una semplice somma, ci sono sicuramente aree di sovrapposizione fra una tipologia e l'altra. Ma non c'è dubbio che la situazione è drammatica, sull'orlo del collasso e di enormi problemi sociali e democratici. Ci sono responsabilità evidenti sul perché siamo arrivati a questo punto, altrettanto evidente è la necessità di una svolta che abbia al centro il lavoro e un nuovo piano per il lavoro come propone la Cgil.

Non è oggi l'occasione per questa discussione di merito, ma è in questa difficoltà che troviamo un altro punto fondamentale delle riflessioni di Trentin, di grande e drammatica attualità. Il lavoro e la libertà, lo stato di affievolimento delle libertà che la mancanza di lavoro propone.

Due anni dopo la *lectio doctoralis*, alla fine del mandato di parlamentare europeo, Trentin scrive quello che definiva il suo piccolo testamento: *La libertà viene prima*. C'è un nesso molto stretto. La libertà per Trentin è la vera posta in gioco del conflitto sociale. E per lui libertà significa anzitutto libertà nel lavoro, perché è attraverso essa che soprattutto la persona umana si autorealizza, cioè afferma il suo progetto di vita o almeno cerca di affermarlo.

Mi pare superfluo sottolineare in una sede come questa l'attualità e la novità di questo modo di pensare. C'è un rovesciamento del pensiero tradizionale presente nel movimento dei lavoratori e della sinistra. Ovviamente non si nega il concetto di classe, ma la persona umana, la sua dignità, vengono prima. Si vuole enfatizzare l'uguaglianza, la necessità di avere uguali opportunità proprio attraverso le libertà, quelle individuali e quelle fondamentali e universali.

Su questi concetti ci sono già stati molti approfondimenti e molte letture, la mia in estrema sintesi è questa. È fortemente presente l'idea di eguaglianza intesa come eguali condizioni di partenza, il tema della contemperazione di interessi e quindi della codeterminazione. Si tratta di assi fondamentali della sua attività sindacale. Ma prima ci sono le libertà, quelle individuali e collettive.

Ritroviamo questi concetti in riflessioni di grandi pensatori come ad esempio in Carlo Rosselli: «Il lavoratore come cittadino e produttore attraverso un processo di continuo superamento dell'esistente con l'azione individuale e collettiva». Tra gli imprenditori, le espressioni più chiare le troviamo in Adriano Olivetti: «L'azione individuale per avere valore deve svolgersi a favore della vita collettiva».

Ma su questo aspetto fondamentale voglio essere il più esplicito possibile. Se qualcuno ritenesse di trovare in Trentin una sottovalutazione del ruolo della lotta sindacale e per una redistribuzione più giusta sbaglia. È un punto fondamentale dell'iniziativa sindacale di Trentin unitamente al

concetto inderogabile, questo è il nodo; che i diritti non hanno prezzo, non si comprano e non si vendono. Per usare uno slogan ancora attuale: il salario non paga i diritti. Si tratta delle più grandi conquiste del movimento operaio nella sua lotta per l'uguaglianza, e quindi devono essere durature.

Il secondo punto che brevemente vorrei trattare è un caposaldo della *lectio doctoralis* *Il lavoro e la conoscenza*: un lavoratore formato e informato è più autonomo e quindi più libero. Se è la piena realizzazione della persona che dà la misura della legittimazione dell'agire economico e della sua equità sociale, la conoscenza non può che essere un tratto fondamentale del lavoro (quant'è lontana questa concezione dalla deriva di un lavoro considerato come merce e dalla finanziarizzazione dell'economia).

Anche in questo caso purtroppo i dati parlano della nostra arretratezza attuale e, senza una decisa inversione di rotta, anche futura. Ad una quota di analfabetismo strutturale che resiste si aggiunge un ampliamento del cosiddetto analfabetismo di ritorno; è ancora ampiamente sotto la media europea la diffusione e l'uso di internet; troppo alta la quota di abbandono scolastico; sempre troppo basso rispetto ai principali paesi il numero di iscrizioni all'università, ma nonostante questo per troppi neolaureati il futuro è ancora precario; la formazione per e nel lavoro è agli ultimi posti in Europa (nonostante un fortissimo addensamento dei lavoratori nelle qualifiche più basse) e ancora manca una effettiva certificazione delle competenze.

L'Italia è uno dei pochi paesi importanti dell'euro in cui non è stata approvata una legge per l'educazione permanente. Tutto questo non è un caso, parla oltre che della specifica arretratezza del nostro modello formativo della qualità del modello produttivo, di una competizione ancora incredibilmente basata sul costo, della dimensione troppo piccola e frastagliata delle imprese italiane. Tutti elementi che portano, sbagliando, a considerare l'innovazione e la formazione non una opportunità, ma un lusso che non ci si può permettere.

Nella *lectio* invece Trentin parla di ricerche e investimenti, parla della strategia di Lisbona (erano temi da lui già trattati da tempo ed applicati, come nel protocollo del 23 luglio) e delle speranze che aveva suscitato, affossate da più di dieci anni di governo delle destre in Europa. È per questo e tanto altro che «l'aspirazione a una migliore condizione sociale per effetto di una maggior scolarizzazione» sta perdendo la 'sua spinta propulsiva', di mobilità sociale.

Naturalmente Trentin, perché così era fatto, non si limita all'analisi e alla denuncia ma avanza proposte concrete e ancora del tutto attuali. Trentin sa bene che questo percorso non è automatico e tanto meno pacifico. Il conflitto sociale resta e resta in gioco sempre la libertà. Nella *lectio doctoralis* c'è una fotografia della realtà e della condizione dei lavoratori quanto mai attuale. Sono cenni incisivi: sulla disoccupazione giovanile e sui lavoratori al di sopra di cinquanta anni che vengono lasciati sul lastrico senza pietà, sull'aumento del lavoro precario e su quello som-

merso, sull'estendersi dei *poor workers*, sul taylorismo che non diminuisce, anche senza il fordismo. Indica anche un pericolo che vede già in corso, un pericolo molto negativo: la frattura sociale che si genera tra chi è padrone del sapere e chi è escluso da esso. Sono i problemi di oggi e anche in questo caso non si limita all'analisi e alla denuncia. Ci sono proposte molto concrete, che dovrebbero essere pane quotidiano per noi. In particolare: una legge che garantisca la formazione permanente, ai giovani come agli anziani; un nuovo contratto sociale che abbia al centro la formazione, oltre ai diritti sociali, esteso a tutti i lavoratori, affinché la flessibilità non si traduca in precarietà; l'invecchiamento attivo.

Queste cose Trentin le aveva ben presenti quando, diventato segretario generale della Cgil, ha impresso una torsione radicalmente innovativa al sindacato, promuovendo il sindacato dei diritti, della solidarietà e del programma, sulla base del quale molti di noi si sono formati.

E come sempre non rivolge le sue idee solo ai lavoratori e ai sindacati. Ecco un'altra novità che Delors ha colto con acutezza. Si rivolge anche alle imprese. Le imprese devono capire che senza accrescere la conoscenza del fattore umano il loro livello di competitività si riduce. Lo stesso livello di produttività se prescinde dalla conoscenza non ha alcuna prospettiva. Anche questo non è argomento di oggi, ma è una chiave di lettura sull'accordo separato di poche settimane fa sulla produttività e sul giudizio negativo della Cgil.

Va compreso il senso profondo del suo messaggio: guai, dice, a non raccogliere la sfida che il mondo di oggi ci pone. Bruno non parla di società postindustriale, e neppure di postfordismo, erano formule che riteneva generiche e vaghe; parla invece di terza rivoluzione industriale, in cui determinante è l'apporto delle nuove tecnologie e dell'informatica nel cambiare il lavoro e i processi produttivi. Già ne *La città del lavoro* ricordava che se non veniva data una risposta diversa, da parte dei lavoratori, a questa sfida, sarebbe passata una 'rivoluzione passiva' ben più grave e pesante.

In sostanza, il lavoro come valore sociale (costituzionale) e non uno dei fattori della produzione. È la premessa indispensabile: un valore sociale non può essere paragonato ad una merce che meno costa meglio è, più è facile liberarsene meglio è. Può sembrare una considerazione scontata, ma non è così, la conferma del valore sociale del lavoro comporta scelte coerenti e conseguenti, a partire dalla parità di valore con l'impresa, quella che si voleva scardinare con la modifica dell'art. 41 della Costituzione.

La profondità e l'attualità di queste riflessioni della lezione di Bruno Trentin sono parte integrante del passato e del possibile futuro del nostro paese. È facilmente dimostrabile infatti che i grandi avanzamenti della nostra società sono legati a conquiste del mondo del lavoro, mentre l'inverso non è da nessuno dimostrabile.

ENZO RULLANI

Secondo me, per capire meglio Trentin dobbiamo tener conto di una cosa piuttosto importante che pesa sulle nostre categorie, e cioè che Trentin vive nella sua vita una stagione di transizione tra due paradigmi molto diversi. Quando Trentin comincia a lavorare, organizzare, pensare e darsi da fare siamo in pieno fordismo, e nel fordismo il recupero dei soggetti non può avvenire in forme individuali. Le persone sono irrilevanti nel fordismo; ci sono gli automatismi che in qualche modo mandano avanti una società che ha standardizzato tutto, anche le persone, anche il lavoro. Come è che si recupera la soggettività? Collettivizzando le persone, cioè mettendole insieme; ecco allora tutta quella linea – che poi è fatta propria anche dal sindacato, dai politici di cui fa parte anche Trentin, di cui fa parte anche il discorso dei consigli – volta a recuperare una soggettività, una capacità di fare delle cose pensate dalle persone e non dagli automatismi, facendo sì che queste persone insieme fossero una collettività. Anche la critica al corporativismo fa parte di questa linea, perché il corporativismo in qualche modo è qualcosa come una persona allargata che comunque ha le sue ubbie personali, ha le sue ubbie particolari, mentre se tu porti il lavoro all'espressione del lavoro collettivo, della «classe» collettiva, ecco che allora si pone allo stesso livello degli automatismi del fordismo.

Ma dagli anni Settanta in poi questo film finisce, alcuni se ne sono resi conto, altri no. Questo film finisce perché? Perché gli automatismi del fordismo s'incepiscono e inceppandosi aprono tutta una serie di territori che non possono essere praticati da soggetti collettivi in quanto tali, ma c'è bisogno che quei soggetti collettivi facciano rinascere al loro interno le persone, a livello individuale, e quindi cambia anche tutta la fisionomia della dialettica sociale. Questo Trentin lo capisce perfettamente perché lui fa emergere dentro il suo pensiero il ruolo delle persone, delle singole persone, delle loro individualità, delle loro aspirazioni, dei loro bisogni privati, della loro voglia di vivere, di divertirsi, di avere un rapporto col mondo, col futuro, con la speranza, e il collettivo viene da lui rivisto e rivissuto come trama di queste persone che si auto organizzano, quindi ecco che ritornano sul collettivo, sulla società, ma portando le loro dif-

ferenze, portando le loro aspirazioni, le loro speranze, e ripartendo da loro. Da qui viene anche l'originalità di Trentin, perché questo è esattamente quello che era il bisogno delle forze produttive, perché le forze produttive dagli anni Settanta in poi hanno avuto bisogno delle persone per definire la loro complessità, e tuttora ne hanno bisogno.

Invece cosa è successo? Che molte delle nostre organizzazioni sociali, politiche e sindacali non hanno mai fatto questo passaggio; hanno continuato a vivere stancamente in un paradigma che non c'era più, immaginando che ci fossero questi grandi collettivi e negando l'individualità, negando il fatto che per esempio un'impresa se è piccola può essere geniale, può essere produttiva, può essere molto più avanzata di una grande impresa fordista e allora questa incomprendimento secondo me dei nuovi tempi ha reso Trentin geniale e alcuni dei nostri discorsi del tutto superati perché sostanzialmente non danno conto del nuovo che c'è insieme a Trentin, e che Trentin riconosce, e che lo rende attuale mentre non sono attuali le altre versioni che in qualche modo hanno ereditato il paradigma precedente. Questo direi e con questo ho finito ci deve far vedere le cose rispetto alla crisi di oggi in un modo meno congiunturale. Guardate che la crisi di oggi è una crisi di adattamento, il mondo non è in crisi, il mondo è in pieno sviluppo, e allora noi con che cosa vogliamo misurarci in una situazione in cui l'intelligenza è diventata globale, l'economia è diventata globale? Dobbiamo misurarci col mondo, coi problemi del mondo, noi dobbiamo stare nel mondo, poi dopo abbiamo le crisi, perché noi non ci adattiamo, perché abbiamo delle difficoltà, la disoccupazione, i laureati, e così via, ma noi dobbiamo riconfigurare, costruire il nuovo edificio mentre il vecchio sta venendo giù, secondo nuovi parametri, che sono i parametri di questa nuova globalizzazione, e di questo mondo in sviluppo dove lo sviluppo lo abbiamo delegato agli altri e noi ci piangiamo addosso con la crisi. Questo Trentin non l'avrebbe fatto mai, perché ciò che lo caratterizza è stare dentro le forze produttive e aver capito che le persone sono una risorsa importantissima nelle forze produttive; molte imprese non l'hanno capito, lui che stava dentro il sindacato e che in qualche modo aveva più difficoltà a vedere le forze produttive da vicino l'ha capito prima di tanti altri. Oggi dobbiamo rendergli omaggio di questo.

PIERO BOLCHINI

L'importanza della *lectio doctoralis* pronunciata da Bruno Trentin per il conferimento della laurea *honoris causa* è stata sottolineata dai diversi contributi durante questo convegno. Egli riassunse in *Il lavoro e la conoscenza* alcuni dei temi fondamentali della elaborazione e della sua esperienza di dirigente sindacale: quell'insieme di diritti e di tutele conquistate dalle lotte dei lavoratori, soprattutto a partire dagli anni Sessanta e seguenti che, accanto a miglioramenti salariali, avevano consentito «conquiste di libertà» e che si erano estese al diritto di conoscenza. A suo modo di vedere, l'esperienza dei consigli si era rivolta verso i diritti di informazione e di rappresentanza; aspirava anche al «bisogno di conoscenza non frantumata» nella individuazione di un «processo a spirale *sapere, lavoro, sapere*». Dalla pratica dell'apprendistato, dalla trasmissione dell'abilità dell'artigiano e dalla socializzazione del *sapere-fabbrica* si era passati a piattaforme rivendicative che prospettavano istituti di istruzione permanente. Proprio la Fiom, guidata da Bruno Trentin, aveva concordato per contratto il riconoscimento di 150 ore retribuite per scopi di istruzione; una conquista che, in seguito, era stata estesa ad altre categorie. Perché, in definitiva, «il valore del lavoro dipendeva dal saper fare».

Lo sviluppo produttivo e le lotte dei lavoratori portavano al superamento del modello di divisione del lavoro imposto dal taylorismo e fordismo: si aprivano, dunque, spazi per nuovi orizzonti, come il «bisogno di conoscenza non frantumata». Bruno Trentin non temeva a questo proposito di esporre visioni a grande raggio e neppure di misurarsi con traguardi lontani: non per caso aveva intitolato *Il coraggio dell'utopia. Sinistra e sindacato dopo il taylorismo* (Milano 1994), una lunga intervista a Bruno Ugolini pubblicata da Rizzoli.

Il lavoro e la conoscenza venne pronunciata da Bruno Trentin il 13 settembre 2002 ed è evidente la distanza che ci separa da quella situazione. Gli effetti della globalizzazione prima, la finanziarizzazione dell'economia poi, infine la crisi e la protratta recessione mondiale hanno creato una situazione di indebolimento della forza contrattuale dei sindacati, una restrizione della capacità produttiva con caduta degli investimenti, dei salari reali e della occupazione. Il mercato del lavoro è stato caratte-

rizzato da precariato, dequalificazione della manodopera, deregolamentazione, perdita del diritto di rappresentanza.

Come si colloca la elaborazione di Bruno Trentin nella realtà attuale? Memoria di un passato acutamente analizzato, ma da considerarsi sepolto? O una visione utopica, valida come modello ideale, ad essere ottimisti, collocabile nel futuribile? Bruno Trentin non è stato un narratore, tantomeno di fantascienza. La sua collocazione fu per tutta la vita quella di un intellettuale e sindacalista e le sue categorie furono politiche. Questo significa che egli poté utilizzare schemi sociologici, ma la sua elaborazione fu rivolta a predisporre piattaforme sindacali secondo paradigmi politici. Anzi fu un politico di prima grandezza, come dimostrò in occasione dell'accordo firmato con il Governo Amato nel '92 per l'abolizione della scala mobile, contro l'indirizzo del direttivo della Cgil e del partito di appartenenza, in nome non solo dell'unità sindacale, ma sulla base della convinzione che, in momenti di grave crisi, i lavoratori organizzati in sindacato dovessero assumere il ruolo di *classe generale*. Non esitò subito dopo a dare le proprie dimissioni da segretario della Cgil, poi rientrate in un drammatico direttivo. Proprio questa vicenda portò l'anno successivo all'accordo sulla politica dei redditi con il nuovo governo Ciampi, che aprì una fase di risanamento per l'economia italiana e di rinnovato potere per il sindacato.

Nell'intervista che ebbi con lui nel gennaio del 2002 per la preparazione della *Laudatio*, alla domanda come potesse in una frase riassumere il proprio percorso politico e intellettuale, mi rispose:

Nella prima fase della mia elaborazione ero convinto che nel rapporto tra uguaglianza e libertà dovesse prevalere il primo termine, mentre ora considero che la conquista della libertà debba precedere quella di uguaglianza. Con la libertà è possibile raggiungere la condizione di uguaglianza, mentre l'esperienza dimostra che la conquista dell'uguaglianza spesso è stata disgiunta dal conseguimento della libertà.

La sua elaborazione a stampa dal primo volume *Da sfruttati a produttori* (De Donato, Bari 1977) fino all'ultima pubblicazione in vita, *La libertà viene prima* (Editori Riuniti, Roma 2005) conferma questo percorso e rimarca questa cesura. Nella prima fase, prevalse il paradigma tradizionale: organizzazione, lotta per la eguaglianza, suo conseguimento e, a questo punto, la prevista fine dello sfruttamento del lavoro e della divisione in classi della società; la libertà è considerata conseguenza necessaria di questo rivolgimento che porta gli uguali ad essere anche liberi. Nel 2002 questo paradigma era saltato da tempo. Lo scenario internazionale era passato attraverso il fallimento della rivoluzione culturale in Cina, il genocidio in Cambogia, la crisi del socialismo nei paesi dell'Europa Orientale, prima ancora della dissoluzione dell'URSS. Il sistema capita-

lista era stato sostituito da una sorta di socialismo, ma questa uguaglianza non aveva prodotto la libertà. Piuttosto, una uguaglianza di sudditi, che abbassava i valori di cittadinanza.

Lottare per la libertà significa affermarla nelle fabbriche, nel lavoro, nelle istituzioni, nella società e deve essere sostenuta da forme di organizzazione e di partecipazione. Questo paradigma implica non solo l'affermazione dei diritti dei lavoratori organizzati, ma anche la sostenibilità del sentiero di sviluppo nella difesa della biosfera, la parità di genere, la protezione per i più deboli, le pari opportunità di partenza, i diritti di rappresentanza, in modo da rendere efficaci gli istituti di una democrazia compiuta. Una condizione di libertà che eleva tutta la società. Questo schema tuttavia non è ancora sufficiente: proprio riprendendo e attualizzando la elaborazione di Trentin, si può porre in evidenza il fatto che non solo la mancanza di istruzione, ma anche il non adeguamento delle conoscenze, l'impossibilità di riqualificazione professionale, la chiusura della prestazione lavorativa nella ripetitività, tendano a creare condizioni di marginalizzazione e a svuotare il valore di cittadinanza. In questa prospettiva, il binomio conoscenza-lavoro acquista un ruolo fondamentale anche in rapporto alle condizioni del presente. Questa matrice di libertà non ha niente a che fare con il liberismo della deregolamentazione, della flessibilità a senso unico a sfavore del lavoro, dell'indebolimento dei criteri di rappresentanza. È piuttosto un filone di pensiero che ha origine in categorie libertarie riferibili al socialismo proudhoniano e al pensiero federalista dal quale, peraltro, il Nostro aveva preso le mosse sulle orme di Silvio Trentin, suo padre.

Oggi la crisi colpisce sia le grandi imprese sia i distretti industriali, investendo settori come il terziario, la pubblica amministrazione e le professioni che un tempo fungevano da stanza di compensazione per le crisi. Tutele e diritti devono essere riconquistati a partire dall'accesso all'istruzione di ogni ordine e grado per i meritevoli; alla istruzione permanente per coloro che sono inseriti nel lavoro o aspirano ad una occupazione stabile; alla riqualificazione per persone che sono state espulse dal processo produttivo; al recupero di saperi artigianali anche desueti a causa della produzione seriale della fabbrica fordista e alla valorizzazione dell'artigianato artistico e di alta gamma con le sue eccellenze. Pratiche che qualificano il lavoro attraverso la estensione ed approfondimento delle conoscenze sono essenziali per la sua mobilità; per l'introduzione di innovazioni che favoriscano lo spostamento della frontiera tecnologica; per la formazione di nuovi settori produttivi o il rinnovamento di quelli maturi.

Oggi, il ruolo della conoscenza non si esaurisce nella valorizzazione del lavoro; ovviamente non è il solo fattore strategico, ma il suo ruolo ai diversi livelli per il superamento della crisi non può essere sottovalutato. È in grado il mondo del lavoro, dagli occupati ai precari, ai senza lavoro

giovani, donne e anziani di interpretare queste esigenze e fornire risposte come *classe generale*? L'elaborazione di Bruno Trentin può insegnare molto a questo proposito.

IGINIO ARIEMMA

Vorrei dire due tre cose su come vedo il pensiero di Trentin.

Primo concetto: secondo me Bruno non parlava mai di società post-fordista, terziaria, così via. Riteneva che noi viviamo, e Rullani secondo me ha detto benissimo, nella terza rivoluzione industriale. Questo era il termine che usava. Da questo punto di vista riteneva assolutamente fumose tutte le teorie di Rifkin e via dicendo, perché l'informatica, le nuove tecnologie, portavano quei cambiamenti del lavoro che qui sono stati detti, con un rapporto molto più stretto tra lavoro e conoscenza, non la fine del lavoro.

Secondo concetto: soprattutto l'intervento della dottoressa Zazzara, che ho apprezzato, è partito da un punto secondo me fondamentale nel modo di pensare di Bruno. Effettivamente lui – e se volete dall'inizio fino alla fine – aveva in mente il problema, che poi è abbastanza tipico del comunismo italiano, soprattutto in Gramsci, del ridurre le distanze tra governanti e governati. Come? Innanzitutto Bruno era molto empirico, cioè verificava continuamente il suo pensiero con la realtà, con l'azione concreta. In secondo luogo aveva una concezione della democrazia che io non esito a giudicare eretica, nel senso che, avendo fatto la Resistenza, non metteva mai in discussione il valore della Costituzione e quelli che sono i grandi principi della democrazia rappresentativa, quindi la separazione dei poteri, il principio di maggioranza, la sovranità popolare, ma riteneva che anche questi grandi principi avessero solidità e robustezza in presenza di una democrazia dal basso molto forte a sostenerli. Ora, di qui tutta la sua ricerca. Ma anche a questo proposito bisogna andare un pochino più a fondo, perché Bruno non aveva in mente una democrazia diretta, e tanto meno plebiscitaria. Aveva delle grandi perplessità persino sulla democrazia referendaria, lo sanno bene i suoi compagni del sindacato che sono qui: per esempio sui referendum nelle fabbriche aveva delle grandi riserve, poi poteva accettarli in certe occasioni. Quando parla di questa democrazia dal basso si riferisce soprattutto alla possibilità individuale di autorealizzazione della persona e della libertà nel lavoro, attraverso cui principalmente si realizza la persona, e conseguentemente all'autotutela collettiva propria del sindacato. C'è qui una delle radici che

lo hanno ispirato: il personalismo cristiano, ma anche il pensiero di suo padre. Se si leggono le bozze di Costituzione di Silvio Trentin, quella italiana e quella francese, ci sono alla base, insieme alla giustizia sociale e all'Europa, due grandi principi: la libertà della persona e il federalismo, due pilastri, proprio per correggere e cambiare l'economia collettivistica e la pianificazione di tipo sovietico. Bruno viene da lì. Di qui emerge, ripeto, il suo discorso sul sindacato come protagonista della partecipazione democratica e della riforma della società civile.

Vengo ora all'ultimo punto che concerne i consigli di fabbrica e di zona. Ho conosciuto Bruno proprio nel periodo in cui sono sorti i delegati e i Consigli (ero a Torino allora, segretario della Federazione del Pci) nel 1968 e 1969 e negli anni successivi. Egli è stato indubbiamente uno dei maggiori teorici dei Consigli. Egli parte, come tutti noi, dalla ideologia consiliare, che era quella di Gramsci, dell'Ordine Nuovo, e anche di suo padre, che, negli abbozzi costituzionali, pone a fondamento della nuova Repubblica i Consigli d'azienda e territoriali. Bruno riflette anche sull'esperienza dei Consigli di gestione, che lui aveva fatto in modo molto laterale, perché si iscrive alla Cgil ed entra nella Cgil come ricercatore alla fine del '49, quando i Consigli di gestione sono già nella fase calante. Questa esperienza è sottovalutata, mentre i Consigli di gestione segnano l'inizio della formazione politica di dirigenti come Antonio Giolitti, Giorgio Napolitano, Claudio Napoleoni tanto per fare alcuni nomi. Bruno riflette molto sul fallimento dell'ideologia consiliare, innanzitutto quella ordinovista. Se non si parte da questo fallimento storico, non si capisce perché Trentin non è d'accordo con i suoi amici del «Manifesto», i quali considerano la via consiliare come lo strumento per la nuova rivoluzione, i consigli come autogoverno o per lo meno come contropotere. Non è d'accordo su questo, ma non è nemmeno d'accordo con Vittorio Foa e Sergio Garavini, che avevano una visione intermedia tra il «Manifesto» e la via che lui suggerisce. Trentin già subito pensa alla via consiliare come una via nuova che non abbandona i Consigli, però cerca una strada nuova ed è quella di legare i Consigli al sindacato, come strumenti di un sindacato più democratico e più unitario. Bruno è consapevole che la democrazia non è una cosa che si impone, né è una cosa che nasce di per sé – la burocrazia ha la via facile, la democrazia deve essere sempre alimentata –; dà la colpa a se stesso e al sindacato di non essere stato in grado di costruire, prima della sconfitta alla Fiat nei primi anni Ottanta che ha determinato il declino sindacale e politico, una nuova partecipazione democratica. Allorché diverrà segretario generale della Cgil, infatti, promuoverà il sindacato dei diritti e di programma, non più ideologico.

Questo punto di vista si ritrova anche sui Consigli di zona. I Consigli di zona nascono soprattutto come tentativo di rispondere ad una esigenza che è la pupilla del sindacato di Di Vittorio: la confederalità. Far

sì, cioè, che i sindacati non siano soltanto espressioni di aziende e di fabbriche, che, se si chiudono all'interno del luogo di lavoro o della categoria, diventano inevitabilmente corporativi. Quando c'è la discussione nella FLM, se separarsi rispetto alle Confederazioni, Bruno non ci sta. Perché non ci sta? Perché dice: io non voglio diventare come i ferrovieri, la categoria principe e più combattiva dell'inizio del secolo: i ferrovieri si staccarono e divennero una corporazione. I metalmeccanici devono essere invece l'avanguardia di tutto il sindacato territoriale e confederale. I Consigli di zona sono secondo me il tentativo di dare un'altra dimensione al sindacato. Alla base naturalmente c'è una certa visione del sindacato, un sindacato che ha una visione e una funzione nazionale, che diventa protagonista della riforma della società civile e di quella democrazia dal basso di cui parlavo prima.

E anche rispetto al partito, pur avendo con il Pci e con il Pds dopo un rapporto leale, ha sempre avuto una visione particolare, originale. Qualcuno ha detto che era una concezione pansindacalista. Io, invece, ho scritto che quello di Trentin è un socialismo eretico che ha come fine la rivoluzione dal basso, caratterizzata da un processo riformatore molto radicale che ha come protagonista la persona umana a livello di massa. Se si vuole c'è anche qui una radice che gli viene da Di Vittorio, che era in origine un sindacalista rivoluzionario. Ieri mattina ero ad un convegno su Buozzi e Di Vittorio, ed è stato interessante discutere come questi due fondatori abbiano maturato una visione originale del sindacato italiano, in particolare della Cgil, completamente autonoma rispetto ai partiti. Ma questo sarebbe un altro capitolo e chiudo qui.

CONCLUSIONI

Agar Brugiavini

Ringrazio gli organizzatori per aver pensato a me come coordinatore dei lavori perché io sono economista, mi occupo di economia del lavoro, e penso che una comprensione profonda di ciò che noi stiamo oggi vivendo si possa avere solo tornando alle radici di quella che è stata la storia dei lavoratori, del movimento dei lavoratori, del sindacato, ma anche, come ci ricordano alcuni dei relatori, di una visione molto ampia che Bruno Trentin ha impresso alla riflessione sul mercato del lavoro e sul ruolo del sindacato, che parte proprio da una valutazione dell'organizzazione sociale, del ruolo del lavoratore nell'economia.

Vale la pena ricordare come Trentin sia stato un visionario, un visionario di quelle che sono le esperienze che noi stiamo vivendo, a partire dall'idea del federalismo europeo che nasce dal basso e che non viene imposto con regole dall'alto: noi proprio in questi anni ci stiamo accorgendo di come alcuni dei problemi e delle debolezze che ad esempio il sistema euro sta affrontando possono essere imputate ad alcune regole che sono venute dall'alto piuttosto che da una crescita dal basso.

Analogamente, c'era in Trentin un'analisi attenta di quella che era l'evoluzione del mercato del lavoro, che doveva assolutamente allontanarsi dal concetto di carriera fordista, di carriera continua: stiamo vivendo in questi anni, drammaticamente direi, il problema della precarietà e delle carriere che diventano sempre più di tipo discontinuo.

Infine, c'era nel pensiero di Trentin quella che possiamo chiamare la visione del lavoratore come cittadino e come individuo nel suo complesso, quindi non solo come fattore del lavoro all'interno di una funzione di produzione, come la chiamerebbero gli economisti; e, non ultimo, direi anche un'analisi molto lucida di quello che è il ruolo del sindacato, condotta guardando dentro al sindacato, pensando a come avrebbe dovuto evolversi nel tempo.

Vorrei dire solo due parole in chiusura.

Credo che sia stato un incontro molto produttivo e ringrazio ancora gli organizzatori perché hanno messo insieme veramente tante idee, tante competenze, costruendo un convegno assolutamente non celebrativo, ma che ha portato il dibattito ai temi che ci premono oggi. E io, se

mi permettete, avrei una sfida per il prossimo anno: il sindacato come protagonista della riforma della società, anche alla luce di quello che è emerso negli ultimi due interventi. Propongo che il prossimo anno si parli di questo e a questo proposito mi permetto una piccola provocazione.

Alcuni dei dati che io conosco su come si è sviluppato il sindacato negli ultimi anni purtroppo danno un quadro di una composizione per età che non riflette, come dovrebbe riflettere, una forza lavoro che sta molto cambiando.

È quello che diceva adesso Rullani: una dinamicità e una complessità molto ampia. Allora forse sarebbe bello portare proprio un po' di quelle evidenze, di quelle riflessioni che io credo Trentin avrebbe molto apprezzato, per capire in che direzione stiamo andando, come cambia il mondo e come le forze che devono essere forze di rinnovamento e di crescita economica devono essere lungimiranti. Questo mi sembra uno dei temi che potremmo analizzare il prossimo anno in un'occasione simile a questa.

DOCUMENTI

LECTIO DOCTORALIS

Bruno Trentin

Ecco il testo della lectio doctoralis pronunciata da Bruno Trentin all'università Ca' Foscari, in occasione del conferimento della laurea ad honorem, il 13 settembre del 2002.

Magnifico Rettore, Signor Preside della Facoltà di Economia e Commercio, signori membri del Consiglio di Facoltà, signore e signori, cari amici, Voi potete comprendere la mia emozione, in questo momento, non solo per l'onore che mi fate, forse impropriamente, con questa laurea, ma per la scelta che avete compiuto di tenere questa riunione nell'aula che porta il nome di mio padre.

Sono stato sempre restio a parlare di lui pubblicamente, per il rispetto e la riconoscenza che gli debbo. E non cambierò oggi il mio atteggiamento. Voglio soltanto testimoniare che quel poco di valido e di utile che ho saputo produrre nel corso della mia lunga vita lo debbo interamente al suo insegnamento e al suo esempio; alla sua radicale incapacità di separare l'etica della politica dalla propria morale quotidiana, pagando sempre di persona per i propri convincimenti.

Il tema di questo mio intervento riguarda il rapporto fra lavoro e conoscenza.

L'ho scelto perché mi sembra che in questo straordinario intreccio che può portare il lavoro a divenire sempre più conoscenza e quindi capacità di scelta e, quindi, creatività e libertà, proprio perché si tratta soltanto di una potenzialità, di un esito possibile, ma non certo, delle trasformazioni in atto nelle economie e nella società contemporanea, sta la più grande sfida che si presenta al mondo all'inizio di questo secolo.

La sfida che può portare a sconfiggere le vecchie e nuove disuguaglianze, e le varie forme di miseria che dipendono soprattutto dall'esclusione di miliardi di persone da una comunità condivisa.

Il lavoro e la conoscenza

1. Non si può dire però che la grande trasformazione del lavoro e del mercato del lavoro, che ha preso le mosse dal salto di qualità registrato,

negli anni Settanta-Ottanta del secolo scorso, dalla rivoluzione delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni e dai processi di mondializzazione degli scambi, dei saperi e delle conoscenze, abbia trovato, sin dai suoi inizi, una puntuale interpretazione nella letteratura economica e sociale.

Pochi sono stati gli osservatori che compresero, come Robert Reich, che ci trovavamo di fronte ad un processo che, con le sue contraddizioni e disuguaglianze su scala nazionale e su scala mondiale, comportava, non di meno, il tramonto dei modelli fordisti di produzioni rigide e di massa e un mutamento dell'apporto che il lavoro recava alla ricchezza delle nazioni.

Molti furono invece gli apologeti acritici di una società post moderna. Come molti furono i profeti di sventura. Ebbe infatti una grande fortuna in Europa e in Italia (come avvenne già nel secondo dopoguerra, di fronte ai processi di automazione della produzione di massa) una letteratura catastrofica e liquidatoria che ha avuto un forte peso sull'opinione pubblica e sulla cultura politica del tempo. Gli anni Ottanta e Novanta furono gli anni in cui ebbero un successo insolito *best sellers* come *La fine del lavoro* di Jeremy Rifkin, *Il lavoro, un valore in via di scomparsa* di Dominique Meda, o, per il grosso pubblico, *L'orrore economico* di una scrittrice di romanzi, Viviane Forrester. Questi testi e tanti loro sottoprodotti sembravano dettare i contenuti e le forme di una fine della storia e, per le forze socialiste ed i sindacati, della fine di qualsiasi progetto di società che avesse come uno dei soggetti il mondo del lavoro, le classi lavoratrici.

Fu questo, io ritengo, il successo di questa letteratura, uno dei segni più manifesti del ritardo con il quale gran parte della cultura politica europea percepì la qualità del grande cambiamento che segnò la fine dell'era fordista nella seconda metà del secolo scorso.

Non di fine del lavoro si trattava, ma, paradossalmente, nella fase in cui si succedevano i processi di ristrutturazione e di licenziamento di massa, di un'espansione su scala mondiale di tutte le forme di lavoro, a cominciare da quello subordinato e da quello salariato, con un ritmo che non era stato mai raggiunto in passato. Non di fine del lavoro come entità e come valore si trattava, ma di un cambiamento del lavoro e dei rapporti di lavoro e del ruolo che il lavoro svolgeva nell'economia e nelle società dei paesi coinvolti nei processi di mondializzazione. Un cambiamento del lavoro che riguardava, certamente, soprattutto una minoranza, sia pure in forte progresso, dei prestatori d'opera, ma i cui effetti erano tali da investire anche i meno professionalizzati dei lavori esecutivi, e che riproponeva, per un numero crescente di donne e di uomini, il lavoro come fattore di identità; certo, uno dei fattori di identità della persona umana.

2. Infatti la qualità e la creatività del lavoro si sono riproposte non solo come la condizione della ricchezza delle nazioni, come sostiene Robert

Reich, ma come fattore insostituibile della competitività delle imprese. Sempre più fallimentare appare una strategia dell'impresa che punti non alla valorizzazione del lavoro ma alla sua svalorizzazione, alla pura e semplice riduzione del suo costo per competere con le economie meno progredite del pianeta e per ribadire il carattere meramente esecutivo di gran parte del lavoro salariato; per salvaguardare il mito del lavoro come appendice cieca di una classe manageriale pensante.

L'uso flessibile delle nuove tecnologie, il mutamento che ne discende nei rapporti fra produzione e mercato, la frequenza del tasso di innovazione e l'invecchiamento rapido delle tecnologie e delle competenze, la necessità di compensarle con l'innovazione e la conoscenza, la responsabilizzazione del lavoro esecutivo per garantire la qualità dei risultati faranno, infatti, del lavoro stesso, almeno nelle attività più innovative, il primo fattore di competitività dell'impresa.

Ed essi segneranno il tramonto dello stesso concetto di 'lavoro astratto', senza qualità – l'idea di Marx e il parametro del fordismo – per fare del lavoro concreto, del lavoro pensato e, quindi, della persona che lavora, il punto di riferimento di una nuova divisione del lavoro e di una nuova organizzazione dell'impresa stessa.

È questa la tendenza sempre più prepotente che unifica, in qualche modo (anche per i nuovi bisogni di sicurezza che le trasformazioni in atto comportano), un mondo del lavoro sempre più disarticolato nelle sue forme contrattuali e persino nelle sue culture; un mondo del lavoro che vive sempre più un processo di contaminazione fra i vincoli di un lavoro subordinato e gli spazi di libertà di un lavoro autonomo.

È chiaro che parliamo di una tendenza che sembra destinata a prevalere ma che a sua volta si scontra con le forti contraddizioni presenti nella gestione dell'impresa; la quale rimane, in casi molto numerosi, ancorata ad un'organizzazione del lavoro di tipo tayloristico, incapace di socializzare un processo di conoscenza e di apprendimento. Il fordismo è morto, il taylorismo no.

Ma nelle imprese tecnologicamente avanzate e con un'organizzazione adeguata all'uso flessibile delle nuove tecnologie, il lavoro che cambia, il lavoro concreto con i suoi spazi di autonomia e di creatività e con la sua incessante capacità di apprendere, diventa il metro di misura della competitività dell'impresa. In quei casi la flessibilità del lavoro si intreccia con un processo di socializzazione delle conoscenze e con un continuo arricchimento delle competenze dei singoli.

3. È bene però distinguere la flessibilità del lavoro come ideologia e la flessibilità del lavoro come realtà.

L'introduzione delle nuove tecnologie dell'informatica e delle comunicazioni, con i mutamenti dei rapporti fra domanda e offerta che so-

no derivati dal loro uso sempre più flessibile e adattabile, la rapidità e la frequenza dei processi di innovazione, con la conseguente obsolescenza delle conoscenze e delle competenze, impongono senza alcun dubbio, come imperativo legato all'efficienza dell'impresa, un uso flessibile delle forze di lavoro e una grande adattabilità del lavoro agli incessanti processi di ristrutturazione, che tendono a diventare non più una patologia ma una fisiologia dell'impresa moderna.

Questa adattabilità può realizzarsi in due modi: o con un arricchimento e una riqualificazione costante del lavoro e con una mobilità sostenuta da un forte patrimonio professionale, oppure con un ricambio sempre più frequente della mano d'opera occupata o di quella parte che non ha avuto alcuna opportunità di aggiornamento e di qualificazione.

E per la maggior parte dei casi, almeno in Italia, di questo tipo di flessibilità si tratta.

Intendiamoci bene, con questo la flessibilità del lavoro non cessa di essere un imperativo per l'impresa, anche se non esiste come patrimonio individuale della persona che lavora.

Ma essa si accompagna ad un enorme spreco di risorse umane e anche di risorse professionali accumulate nel tempo ma che non hanno avuto la possibilità di essere aggiornate, ed a forme di occupazione precaria a cui corrisponde una regressione delle competenze; alla creazione di un vero e proprio secondo mercato del lavoro, quello dei *poor works*.

Nessun problema quando i *poor works* coincidono con la prima fase della vita lavorativa e si intrecciano, come accade per molti studenti, con il proseguimento degli studi e la formazione, quindi, di nuove competenze. Il problema esiste per l'intera società, e per la coesione della società intorno a valori condivisi, quando i *poor works* coincidono con la creazione di un ghetto dove sono relegati lavoratori precari, lavoratori stagionali, disoccupati strutturali, ai quali viene di fatto preclusa una mobilità presso attività subordinate o autonome, con maggiori contenuti professionali e quindi con maggiori spazi di autonomia decisionale.

È forse per questa ragione, e per rimuovere il problema, che una nutrita letteratura ha fatto la sua comparsa negli ultimi anni associando, con ostinazione, la flessibilità, e in modo particolare la flessibilità 'in uscita', con l'occupazione, anzi tendenzialmente con la piena occupazione, ignorando anni di riscontri statistici che dimostrano come la flessibilità del lavoro sia neutra rispetto al volume complessivo dell'occupazione e che, semmai, i suoi effetti possono farsi sentire come carenze di mano d'opera disponibile per occupazioni qualificate.

A mio modesto avviso questa ideologia della flessibilità ha soltanto contribuito a consolidare le resistenze nei confronti del lavoro che cambia ed a nascondere l'enorme questione che sorge nell'era delle trasformazioni tecnologiche dell'informazione: quella della socializzazione della conoscenza, per impedire, con il *digital divide*, la creazione di un fossato

sempre più profondo fra chi è incluso in un processo di apprendimento nel corso dell'intero arco della vita e chi è brutalmente escluso dal governo di questo processo.

È facile vedere che questo diventa il problema maggiore per il futuro della democrazia.

Si tratta in realtà di riflettere, di fronte a questa sfida e alla minaccia di una profonda frattura sociale fra chi è padrone di un sapere e chi ne è escluso, ai contenuti di un nuovo contratto sociale, di un nuovo statuto di base per tutte le forme di lavoro, subordinato, eterodiretto o autonomo, partendo dalla consapevolezza che, per un numero crescente di lavoratori, il vecchio contratto sociale è superato.

4. Il vecchio contratto sociale, così come è sancito dal Codice civile, prevedeva in sostanza uno scambio equo fra un salario e una quantità (come tempo) di lavoro (astratto, e senza qualità) sulla base di due presupposti fondamentali – che però non fanno formalmente parte del patto: la disponibilità passiva della persona che lavora, non contemplata nel patto formale perché supporrebbe uno scambio di denaro con una 'parte' della persona stessa; la durata indeterminata del rapporto di lavoro, salvo eventi occasionali o gravi colpe del lavoratore, e il premio alla fedeltà e all'anzianità del lavoro per scoraggiare la mobilità fra un impiego e l'altro.

Che cosa emerge dal rapporto sociale che viene in qualche modo plasmato dalle trasformazioni tecnologiche e organizzative dell'impresa?

Primo, che il tempo è sempre meno la misura del salario. La qualità della prestazione di lavoro e l'intervento del lavoratore sono fisiologicamente diversi in un'ora di lavoro rispetto ad un'altra. È la fine del lavoro astratto.

Secondo, che l'importanza crescente della qualità e dell'autonomia del lavoro (capacità di selezionare le informazioni e quindi di decidere) comporta anche per i lavoratori esecutivi una responsabilità del risultato che incombe sulla persona del lavoratore, e non più solo sulla sua disponibilità ad erogare 8 ore al giorno di lavoro, lasciando all'imprenditore l'uso effettivo di quelle 8 ore e l'opportunità di premiare questa fedeltà.

Terzo, che viene meno, come corrispettivo di un salario e di una disponibilità passiva della persona, la prospettiva di un'occupazione stabile e in ogni caso di un rapporto di lavoro stabile. La flessibilità del lavoro fa tendenzialmente scomparire questa certezza.

5. Non è ozioso quindi riflettere ad un nuovo tipo di contratto di lavoro che possa coinvolgere nei suoi principi fondamentali tutte le forme di lavoro subordinato o eterodiretto e tutta la giungla di contratti che prospera con la deregolamentazione selvaggia del mercato del lavoro.

Si può riflettere ad esempio, di fronte al venire meno della stabilità del posto di lavoro, e alla fine per molti lavoratori del contratto a tempo

indeterminato (che era negli anni passati il contratto della grande maggioranza), ad uno scambio fra un salario correlato ad una occupazione flessibile (sia all'interno di un'impresa che all'esterno, nel mercato del lavoro) e l'acquisizione da parte della persona del lavoratore di una impiegabilità; una impiegabilità sostanziata da un investimento dell'impresa, del lavoratore e della collettività in una formazione permanente ed in una politica di riqualificazione, capace di garantire in luogo del posto fisso, prima di tutto un'occasione di mobilità professionale all'interno dell'impresa e, in ogni caso, una nuova sicurezza che accompagni il lavoratore, il quale dopo un'esperienza lavorativa possa affrontare in condizioni migliori, di maggiore forza contrattuale, il mercato del lavoro.

Si può riflettere ancora sul modo in cui riconoscere alla persona concreta, che diventa un soggetto responsabile e quindi attivo e non passivo del rapporto di lavoro, un diritto allo sguardo, cioè all'informazione, alla consultazione e al controllo sull'oggetto del lavoro (il prodotto, l'organizzazione del lavoro, il tempo di lavoro, il tempo di formazione e il tempo disponibile per la vita privata) di cui essa è chiamata a rispondere, nel risultato di un'attività che non è più cieca ed irresponsabile.

Non costituirebbe forse questo tipo di partecipazione dei singoli o dei gruppi un modo di estendere le forme orizzontali e multidisciplinari di organizzazione del lavoro, con la partecipazione formata ed informata di un numero crescente di operatori? E non si riproduce, forse, in questo modo, la necessità di intrecciare l'attività lavorativa con l'attività formativa e con l'attività di ricerca e di costruire forme di organizzazione del lavoro capaci di apprendere, di rispondere ai nuovi imperativi della conoscenza e di diventare, quindi, organizzazioni che creano conoscenza?

Si deve riflettere infine sulla necessità di garantire a tutti i soggetti di un contratto di lavoro e particolarmente a quelli che ricorrono alla miriade di contratti a tempo determinato od a contratti di collaborazione coordinata e continuativa – ma sempre a tempo determinato – il principio della certezza del contratto, di un contratto che non può essere revocato senza l'accertarsi di gravi mancanze da parte del lavoratore.

Nelle prestazioni più qualificate si può immaginare addirittura che questo diritto alla certezza del contratto coinvolga tutti e due i soggetti del rapporto di lavoro.

6. Un nuovo contratto sociale, inclusivo di un *welfare* effettivamente universale, diventa peraltro imperativo di fronte alle gravi disuguaglianze che contraddistinguono, prima di tutto in termini di opportunità, l'accesso ai servizi sociali fondamentali, a cominciare dalla scuola e dalla formazione, e che esistono fra i diversi contratti ed i diversi statuti del lavoro.

Ma qui ci troviamo di fronte ad un'altra sfida che richiama in causa il rapporto fra lavoro e conoscenza.

La popolazione invecchia rapidamente in Europa e particolarmente in Italia. Nel 2004 la classe di età dei 55-65 anni sorpasserà, in quantità, la classe di età dei 15-25 anni. E cominciano a porsi problemi rilevanti sia per garantire la salute e l'assistenza delle persone più longeve che per garantire un reddito decoroso per i pensionati.

Fino ad ora la sola soluzione presa in considerazione da molti governi è stata quella di garantire un minimo di pensione, al limite della sopravvivenza, all'universo dei cittadini; per consentire ai più fortunati, quelli che non conoscono interruzioni significative del rapporto di lavoro, il ricorso ai fondi pensione privati.

Non sembra che questa, di una riduzione della sicurezza nell'assistenza sanitaria e nel regime pensionistico, sia una soluzione sostenibile nel medio termine a meno di spaccare permanentemente in due il mercato del lavoro e di scontare un aumento, alla lunga insostenibile, dell'esclusione sociale e della povertà.

La sola strada, difficile ma percorribile, per scongiurare una simile prospettiva appare invece quella dell'aumento della popolazione attiva, in grado di finanziare lo Stato sociale. Ma questa è ferma in Italia al 50% della popolazione totale, contro il 72-75% dei paesi nordici.

Un tale sforzo comporta certamente l'aumento dell'occupazione femminile e l'aumento di un'immigrazione sempre più qualificata.

Ma sembra ineludibile la promozione di un invecchiamento attivo della popolazione, con l'aumento volontario ma incentivato, dell'occupazione dei lavoratori anziani e quindi dell'età pensionabile.

Oggi, invece, da questo punto di vista, la situazione è drammatica per i lavoratori anziani, oltre i quarantacinque anni, gli *over forty five*, che sono i primi ad essere licenziati e la cui perdita di lavoro coincide, nella grande maggioranza dei casi, con la disoccupazione strutturale, per un periodo che può andare dai 45 anni ai 60 anni della pensione di vecchiaia. E questa è la prospettiva, con la progressiva scomparsa della pensione di anzianità. Fino ad oggi i lavoratori ultra 55enni sono infatti occupati in Italia solo nella misura del 35% contro il 70% dei paesi scandinavi.

L'aumento della popolazione attiva anche per i lavoratori anziani appare quindi come la sola alternativa alla riduzione della tutela pensionistica universale. Ma fare fronte a questa sfida e garantire, al tempo stesso, un rapporto effettivo fra una popolazione più longeva e la vita sociale della comunità, un processo di inclusione nella vita civile e politica del paese, comporta uno sforzo straordinario nel campo della formazione e della riqualificazione del lavoro, uno sforzo che implica, in molti casi, come per gli immigrati e gli anziani, la ricostruzione di un minimo di cultura di base.

Si tratta, quindi, di immaginare una politica della formazione lungo tutto l'arco della vita, oltre all'obbligo formativo fino ai diciotto anni, capace di modulare le tecniche di formazione e di apprendistato in ra-

gione dell'età, dell'origine, della cultura di base e del saper fare dei lavoratori e delle lavoratrici. Si tratta infatti di personalizzare sempre più le pratiche di formazione, per scongiurare numerosi fallimenti.

7. La realizzazione dell'obiettivo fissato dall'Unione Europea con il vertice di Lisbona nel 2001, di portare entro il 2010 al 70% il livello medio di occupazione della popolazione totale dell'Unione, di incentivare l'invecchiamento attivo e la riqualificazione dei lavoratori anziani, di favorire, per tutti, una maggiore mobilità professionale verso l'alto durante la vita lavorativa, presuppone quindi un radicale cambiamento nella struttura della spesa pubblica e nell'organizzazione del sistema formativo in tutti i paesi dell'Unione, ma particolarmente in un paese come l'Italia, che resta alla coda, negli investimenti – fra loro inseparabili – per la ricerca e per la formazione, non solo degli Stati Uniti e della maggior parte dei paesi europei ma persino di alcuni paesi del Sud Est asiatico.

Prima di tutto, un radicale cambiamento nelle priorità della spesa pubblica e nelle forme di incentivazione degli investimenti privati destinati alla formazione e alla ricerca. Questo comporta un rilevante aumento delle spese destinate alla formazione e alla ricerca nei centri di educazione scolastica ed universitaria e al tempo stesso una consistente incentivazione all'investimento nella formazione da parte delle imprese, accompagnata da controlli e sanzioni, nei casi di utilizzi impropri dei finanziamenti pubblici.

Si tratta infatti di sormontare la riluttanza della maggior parte delle imprese – e soprattutto di quelle meno innovative – ad investire nel fattore umano, quando una parte consistente della mano d'opera ha un'occupazione precaria e quindi provvisoria.

E, a questo scopo, sembra inevitabile prevedere per i programmi di formazione, di aggiornamento o di riqualificazione, oltre ad un concorso delle istituzioni pubbliche nazionali e locali, una partecipazione dei lavoratori al loro finanziamento e quindi un ulteriore legittimazione di un loro diritto di proposta e di controllo sui programmi formativi. Questo significa che la contrattazione del salario e dell'orario di lavoro dovrà prendere in conto – come una specie di 'salario in natura' o di 'assicurazione per la mobilità professionale' – il concorso dei lavoratori al finanziamento e all'esercizio delle attività formative interessanti le imprese, a livello aziendale; o nel territorio, per le piccole imprese. L'Unione europea potrà concorrere anch'essa, a queste condizioni, al finanziamento delle attività di formazione e ricerca, favorendo tutte le sinergie che possono realizzarsi con altre istituzioni scolastiche o con altre imprese europee.

Per quanto riguarda, invece, l'organizzazione del sistema formativo sembrano divenire di fondamentale importanza la definizione e la sperimentazione di rapporti trasparenti fra gli istituti scolastici e universitari ed il sistema delle imprese, nella salvaguardia delle rispettive autonomie. E

non mi riferisco soltanto alla formazione professionale. Si tratta, in buona sostanza, di sperimentare sistematicamente la pratica degli *stages* sia per gli studenti che per i docenti. L'insegnamento infatti non è al riparo dall'invecchiamento e dall'obsolescenza.

Si tratta di aprire la scuola secondaria e gli atenei universitari alla partecipazione periodica di docenti provenienti dal mondo dell'impresa.

Si tratta infine di dotare le università dei mezzi e degli organici adeguati per poter svolgere sul territorio un'azione di promozione di esperimenti imprenditoriali, nei quali la ricerca e la formazione ad alte qualificazioni possano svolgere un ruolo decisivo di impulso. E Ca' Foscari sta dando esempio di un'autonomia capace di sprigionare esperienze importanti che aprono una nuova dimensione del lavoro di ricerca e formazione dell'Università.

8. È facile però comprendere, a questo punto, come l'obiettivo di Lisbona, la costruzione di una società della conoscenza e di nuovi rapporti sistemici fra lavoro e conoscenza, non possa essere ridotto ad una questione di soldi o ad una questione organizzativa. Si tratta in realtà di avviare una sorta di rivoluzione culturale capace anche di superare, con l'iniziativa politica e sociale, le molte inerzie che si frappongono al suo conseguimento.

Inerzia delle forze politiche che stentano ad individuare in uno Stato sociale incentrato sulla formazione la priorità delle priorità di una politica economica e della piena occupazione, e che preferiscono magari rincorrere la moda di una riduzione indiscriminata della pressione fiscale, accompagnata, inevitabilmente, da una riduzione delle risorse per scuola, formazione, ricerca.

Inerzia di molte realtà imprenditoriali che privilegiano la flessibilità in uscita della loro manodopera, rispetto ad un investimento a medio termine in formazione che assicuri un maggiore uso della flessibilità del lavoro all'interno dell'impresa e, in ogni caso, una maggiore occasione di impiegabilità e di rioccupazione per i lavoratori.

Inerzia anche nella psicologia di molti lavoratori che vedono spesso con avversione l'impegno in un'attività formativa, soprattutto al di là di una certa soglia di età.

Inerzia in alcuni settori della scuola di fronte alla necessità di sperimentare nuove forme di autonomia rimettendo in questione vecchie certezze.

E inerzia anche in tanti comportamenti sindacali che tardano a mettere la conquista di un sistema di formazione per tutto l'arco della vita al centro della contrattazione collettiva.

Ci sarebbe quindi da diventare scettici sulle possibilità di realizzazione delle strategie di Lisbona e sulla possibilità di superare, sia pure gradualmente, quel ritardo di dieci anni che si è accumulato, negli anni Ottanta, in Europa rispetto alle competitività dell'economia degli Stati Uniti.

Ma ci possono essere di conforto due convinzioni. La prima consiste nel fallimento ormai incontrovertibile di quelle politiche dell'occupazione che non passino per la promozione di un'attività formativa del fare e del saper fare, capace di completare e di valorizzare la formazione scolastica. E la controprova è rappresentata dal sistema di apprendistato in Germania che ha ridotto ai minimi termini la disoccupazione giovanile di lunga durata. Siamo ormai costretti a compiere certe scelte.

La seconda deriva dall'esperienza che ho vissuto negli anni Settanta, quando si trattò di sperimentare nel mondo del lavoro salariato e nel mondo della scuola l'accordo sindacale sulle 150 ore di formazione a carico delle imprese per 300 ore di formazione effettiva. Con tutti i suoi limiti, i suoi errori e le sue sbavature, quell'esperienza liberò tali energie nel mondo della scuola e in quello dei lavoratori meno qualificati e consentì di mettere persino alla prova gli elementi di una nuova pedagogia per la formazione degli adulti, tale da lasciare tracce profonde anche in molti quadri sindacali. Questa esperienza è andata oggi in larga misura dispersa. Ma è stata possibile!

E oggi, è possibile liberare, come l'avventura dell'Unione europea, energie, iniziative, azioni politiche e sociali, simili a quelle degli anni Settanta, consapevoli e forti di essere, per la nostra economia e la nostra società, senza alternativa credibile (e senza molto tempo davanti a noi, se non vogliamo ripetere, all'inizio di questo secolo, l'esperienza disastrosa, per l'Europa e per l'Italia, degli anni Ottanta, che aprì un solco rispetto alla competitività degli Stati Uniti)?

Io ne rimango, malgrado tutto, convinto.

Molte grazie a Voi per avermi concesso questa occasione di dirlo.

LAUDATIO

Piero Bolchini

Ci siamo riuniti in questa occasione solenne per onorare nella persona di Bruno Trentin il dirigente sindacale e, al contempo, lo studioso dell'evoluzione del mondo del lavoro e, più in generale, dei rapporti economici, sociali e politici che li condizionano. Questi aspetti, nel suo percorso, risultano intrinsecamente legati, poiché le esperienze di direzione politica e sindacali sono state rielaborate in apporti rivolti al confronto e d'altro canto proprio la riflessione scritta è servita ad individuare ritardi e proporre nuovi indirizzi per l'azione politica e sindacale.

Bruno Trentin nasce il 9 dicembre 1926 a Pavia, in provincia di Tolosa in Francia, dove il padre Silvio, docente di Ca' Foscari in Diritto Amministrativo, deputato al Parlamento nel 1919, aveva trovato asilo politico, per non prestare obbedienza al nascente regime. La figura del padre, federalista e liberale, come i rapporti con il ristretto circolo dei fuoriusciti, dai fratelli Rosselli alla famiglia Nitti ai repubblicani spagnoli, ebbero influenza rilevante ancorché contrastata nella formazione del giovane Trentin. La permanenza della intera famiglia in Francia si conclude con la partecipazione alla Resistenza e dopo l'8 settembre del 1943 con il rientro in Italia. Catturato dai fascisti, Silvio Trentin muore prigioniero il 12 marzo del 1944, mentre Bruno avrebbe proseguito la lotta nelle file di Giustizia e Libertà, accanto a Leo Valiani.

Terminato il conflitto, si reca ad Harvard con una borsa di studio e si laurea in giurisprudenza a Padova nel 1949, con una tesi dal titolo *Giudizio di equità nei rapporti commerciali, con particolare riferimento alla dottrina della Corte Suprema degli Stati Uniti*, relatore prof. Opocher. Nello stesso anno entra a far parte dell'Ufficio studi della Cgil, allora diretto da Vittorio Foa, dove lavora in contatto con Giuseppe Di Vittorio. L'anno successivo si iscrive al Pci, partecipando alla vita del partito e ai suoi organi dirigenti; eletto deputato nel 1962, si dimetterà per la sancita incompatibilità tra cariche sindacali e parlamentari. Nei suoi primi contributi (cfr. V. Foa, B. Trentin, *La CGIL di fronte alle trasformazioni tecnologiche nell'industria italiana*, Annali Feltrinelli, Milano 1960) emergono temi come la condizione operaia in rapporto alla generalizzazione dei sistemi fordisti nell'organizzazione del lavoro; ovvero, l'influsso di ideologie allora chiamate «neo-

capitaliste» di derivazione *new-deal* e dalla scuola istituzionalista su parte del pensiero di matrice cattolica nell'avvento del centro-sinistra in Italia e la sfida posta al *marxismo militante* (*Le dottrine neocapitalistiche e l'ideologia delle forze dominanti nella politica economica italiana*, Istituto Gramsci, Tendenze del capitalismo italiano, Editori Riuniti, Roma 1962). Altro filone di approfondimento fu quello del ruolo del sindacato, in particolare dopo la sconfitta della Cgil alla Fiat nel 1955 e le lacerazioni provocate all'interno del movimento operaio dai drammatici avvenimenti del 1956 nell'Est Europeo, che si concludono nella ricerca, per il momento solo proposta, dell'autonomia del sindacato (cfr. in proposito, A. Guerra, B. Trentin, *Di Vittorio e l'ombra di Stalin. L'Ungheria, il P.C.I. e l'autonomia del sindacato*, Ediesse, Roma 1997).

Nel 1962 Bruno Trentin venne eletto alla carica di segretario della Fiom: una fase che vede da un lato il progressivo esaurimento della fase di espansione dell'economia mondiale, dall'altro l'aumento delle attese dopo gli anni del cosiddetto miracolo economico, anche per l'avvio al lavoro di fabbrica di nuove generazioni. Lo scoppio di quella che sarà una lunga stagione di lotte, pose in discussione non solo gli assetti salariali e normativi, ma anche la capacità di rappresentanza da parte dei sindacati. Nel ripercorrere quelle vicende (B. Trentin, *Autunno caldo: il secondo biennio rosso, 1968-1969*, intervista di G. Liguori, Editori Riuniti, Roma 1999) porrà in evidenza come le divisioni tra i sindacati e le stesse piattaforme rivendicative, malgrado lo sforzo nei confronti della contrattazione articolata, segnavano un ritardo evidente rispetto alla dinamica degli eventi. Sotto la spinta della base, i sindacati dei metalmeccanici recuperarono la guida del movimento, firmando un nuovo contratto che sanciva la fissazione dell'orario di lavoro a 40 ore settimanali, con una riduzione di 4-5 ore: «un risultato senza precedenti in Italia e in Europa: eravamo in coda passammo in testa», che ribaltava comportamenti convenzionali, come quello di barattare la riduzione degli orari di lavoro con aumenti salariali. Negli anni successivi analoghe piattaforme vennero presentate con successo dai chimici e da altre categorie. Seguirono i contratti che sancivano il diritto alla salute in fabbrica, quello di svolgere inchieste aziendali sulla nocività, la facoltà di tenere riunioni sindacali nei luoghi di lavoro, l'allargamento degli spazi per la contrattazione decentrata, il diritto all'informazione (B. Trentin, *Da sfruttati a produttori. Lotte operaie e sviluppo capitalistico dal miracolo economico alla crisi*, De Donato, Bari).

È la cultura dei diritti del lavoratore in quanto persona ed essa si coniuga con nuove forme di rappresentanza collettiva nei luoghi di lavoro. Le Commissioni Interne vennero rimpiazzate dai Consigli dei delegati che avrebbero investito l'insieme delle strutture sindacali, dal tema della democrazia sindacale a quello della unità delle confederazioni. Il gruppo dirigente della Fiom si fece sostenitore di questi istituti, pur non sottovalutando i pericoli da un lato di derive estremistiche e dall'altro di in-

voluzioni corporative. In *Il Sindacato dei consigli* (volume intervista con Bruno Ugolini, Editori Riuniti, Roma 1980), Bruno Trentin ripercorrerà l'insieme di queste vicende, sottolineando il ruolo di soggetto anche politico acquisito dal sindacato, il superamento di antiche divisioni che avrebbero portato alla unità organica delle federazioni dei metalmeccanici, nel rispetto della diversità delle tradizioni, sotto la sigla della FLM.

Nel 1978 Bruno Trentin divenne segretario della Cgil e nel 1988 assunse la carica di segretario generale che tenne fino al 1994, per poi passare alla direzione dell'Ufficio programma. Infine, nel 1999 venne eletto al Parlamento Europeo, dove fa parte della Commissione per l'Economia. Gli anni Settanta furono caratterizzati da ripetute crisi e da ondate inflazionistiche, dalle difficoltà della grande impresa che comportarono la liquidazione di interi comparti industriali, soprattutto di quelli ad alti consumi energetici, con rilevanti ricadute sull'occupazione. Successivamente, l'avvento di nuove ondate di innovazione tecnologica avrebbero portato a fasi di espansione, intervallate da recessioni e difficoltà finanziarie di diverso genere: la crisi coinvolse anche il sindacato nella difesa dei posti di lavoro, nell'assunzione di politiche di difesa dei redditi da lavoro che si conclusero spesso con vicende contrastate come l'accordo sul punto di contingenza uguale per tutti, o anche con pesanti sconfitte, come la vertenza Fiat del 1980 e il referendum sulla scala mobile. I contributi più significativi di Bruno Trentin riguardano l'elaborazione di strategie sindacali nel tentativo di qualificare i temi del dibattito interno e di stabilire collegamenti tra enunciazioni programmatiche e pratiche quotidiane: sono di questo periodo scritti come *Il piano d'impresa e il ruolo del sindacato in Italia* (De Donato, Bari, 1983), approfondimenti comparativi, come P. Perulli, B. Trentin, *Il sindacato nella recessione: modelli e tendenze nelle politiche contrattuali in Occidente* (De Donato, Bari 1983), o ancora: *Idee e pratica dell'eguaglianza nell'esperienza del sindacato italiano*, in «Quaderni di Rassegna sindacale», n. 114-115, 1985. Le difficoltà dell'economia italiana – e con essa del sindacato – raggiunsero nei primi anni Novanta fasi drammatiche: mentre il governo sottoscriveva il Trattato di Maastricht, alla crisi congiunturale si aggiungeva il disastro dei conti pubblici, il discredito della classe di governo, le ripercussioni sulla tenuta dei conti con l'estero. Nel luglio del 1992 un accordo tra governo Amato, Confindustria, Cisl e Uil varò un ampio pacchetto di misure, che trovarono forti resistenze in una parte della Cgil (la richiesta di rinuncia a istituti contrattuali come la scala mobile e la contrattazione articolata). Per il segretario della Cgil si pose la alternativa di sottoscrivere gli accordi in contrasto con il mandato del direttivo o di assumersi la responsabilità di far cadere il governo. Nel ricordo di Bruno Trentin: «Un aggravamento della crisi economica e finanziaria, segnata dalle dimissioni del governo, avrebbe costituito un danno per il paese e un danno ancor più grave per i lavoratori. E di questo un sindacato come la Cgil dove-

va farsi carico, anche a costo di pagare prezzi pesanti». Il 31 luglio, dopo una riunione drammatica che vide la segreteria della Cgil sull'orlo della spaccatura, l'accordo venne firmato, ma il segretario generale presentò le dimissioni, che vennero respinte all'unanimità solo due mesi più tardi (cfr. *Il coraggio dell'utopia. La sinistra e il sindacato dopo il taylorismo*, intervista a B. Ugolini, Rizzoli, Milano 1994, pp. 165 e ss.).

L'accordo non evitò che due mesi più tardi la situazione precipitasse e che la lira fosse spinta fuori dallo SME. E, tuttavia, il mantenimento dei principi di autonomia, la difesa degli spazi della contrattazione, ma al contempo, l'assunzione di responsabilità nei confronti delle compatibilità da parte del sindacato non fu vana: il governo Ciampi, l'anno successivo, riprese l'intera materia, giungendo a stipulare il 23 luglio 1993 un nuovo accordo con le parti sociali che configurava una politica dei redditi, che avrebbe dovuto riguardare non solo il lavoro dipendente, sancendo un unico rapporto di rappresentanza per tutte le categorie del lavoro subordinato e utilizzando strumenti come la fissazione del tasso di inflazione programmato, recuperabile nel caso di sfondamento, l'utilizzo della leva fiscale e il riconoscimento di margini alla contrattazione articolata. L'accordo, sottoscritto da tutte le parti in causa, venne sottoposto all'approvazione delle assemblee di base ottenendo un ampio consenso. Si apriva un nuovo capitolo delle relazioni industriali; al contempo si dava avvio a un nuovo circolo virtuoso, che avrebbe portato all'abbattimento dell'inflazione e al graduale risanamento dei conti pubblici e che doveva, alla fine, sfociare nell'adesione dell'Italia a pieno titolo alla fase costitutiva dell'euro. L'apporto come responsabile dell'Ufficio Programma prese avvio dalla relazione (pubblicata da Donzelli con il titolo *Lavoro e libertà nell'Italia che cambia*, Roma 1994) alla conferenza di programma della Cgil svoltasi a Cianciano dal 2-4 giugno 1994. Due concetti correlati emergono in questa occasione, che diventeranno centrali nella elaborazione di Trentin: in primo luogo «la fine irreversibile del fordismo», considerato, con il taylorismo, come sistema di produzione rivolto a determinare mansioni, tempi di lavoro, gerarchie in maniera autoritaria e burocratica in nome di una falsa neutralità della scienza dell'organizzazione, diretta non solo ad espropriare il lavoratore della sua professionalità, ma anche ad imporre al consumatore prodotti standardizzati, corrispondenti agli indirizzi del produttore. L'altro punto focale è dato dalla rivalutazione del lavoro – in contrapposizione a posizioni rivolte ad affermare la «liberazione dal lavoro» – come fattore di realizzazione delle capacità individuali e collettive, che si manifestano nell'atto della produzione. Proprio la crisi del fordismo, imposta dalle nuove tecnologie come l'informatica e l'automazione e dalla mondializzazione dei mercati, aprirebbe a suo modo di vedere, nuove opportunità, a condizione che esse vengano sfruttate per contrattare nuovi diritti da parte dei lavoratori per la qualificazione permanente del lavoro, per la partecipazione attraverso gruppi autoge-

stiti alla progettazione e all'esecuzione dei progetti, con percorsi come il *Job enrichment* e la mobilità tra diverse esperienze di lavoro. La flessibilità nell'impiego del lavoro può significare il superamento della stabilità del posto nel rapporto di lavoro subordinato, ma questo deve essere accompagnato dall'estensione dei diritti di tutela a nuove fasce di lavoratori dalla piccola impresa ai contratti a termine e ai lavoratori anziani.

In scritti successivi come *Nord-Sud. Lavoro, diritti e sindacato nel mondo* (scritto in collaborazione con L. Anderson, Ediesse, Roma 1996), *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo* (Feltrinelli, Milano 1997), *Il lavoro possibile. Prospettive di inizio millennio* (con C. Callieri, Rosemberg e Sollier), *Processo alla crescita. Ambiente, occupazione, giustizia sociale nel mondo neo-liberista* (con C. Ravaioli, Editori Riuniti, Roma 2000) le dimensioni del discorso si ampliano, abbracciando temi nuovi come la società civile, le disuguaglianze su scala mondiale, i diritti della persona dentro e fuori la fabbrica. Emergono fonti di ispirazione nuove, come la revisione del concetto di lavoro astratto in rapporto ai nuovi paradigmi organizzativi, ovvero la rivalutazione del filone del personalismo cristiano e del pensiero libertario. Il crollo del sistema sovietico appare come un'altra faccia della fine del taylorismo (organizzazione della produzione e della società sulla base di regole autoritarie e burocratiche nell'illusione di una crescita illimitata) e al contempo come il tramonto di una strategia del movimento operaio che rinvia la liberazione del lavoro a una fase successiva alla conquista dello stato e alla nazionalizzazione dei mezzi di produzione. Questa fase di riflessione si apre, dunque, all'utopia nella tradizione mannheimiana per una società basata sull'uguaglianza delle opportunità, capace di valorizzare il solidarismo e il dono nella tradizione mausiana, di far uscire il lavoro subordinato dalla condizione di oggetto di rivoluzione passiva e, in generale, di trasformare i deboli in protagonisti consapevoli. È una strategia del cambiamento della vita quotidiana, fondata sull'etica, e al contempo capace di individuare i fini e predisporre i mezzi per verificare risultati e di rimettersi in discussione.

Si delinea in tal modo un percorso intellettuale e politico che, per usare un concetto che a suo tempo è stato enunciato da A. Sen, nel rapporto tra uguaglianza e libertà è passato dall'affermazione del primato della uguaglianza a quello della libertà, poiché questa contiene i germi dell'uguaglianza, mentre può non valere la relazione inversa.

Per questi apporti e per onorare nella sua figura l'opera e il ruolo del sindacato nella trasformazione del nostro paese, il Dipartimento di Scienze Economiche ha proposto il conferimento della laurea *ad honorem* a Bruno Trentin: in modo che questa Università e questa Facoltà, che furono di suo padre, siano anche sue. E noi ci onoriamo di poterlo ritenere dei nostri.

Ca' Foscari, 13 settembre 2002

AUTORI

IGINIO ARIEMMA dirigente del Pci, del Pds e dell'Ulivo, giornalista saggista, dal 2007 coordina presso la Fondazione Di Vittorio il gruppo di lavoro su Bruno Trentin curando tutte le pubblicazioni su di lui edite da Ediesse, è tra i fondatori del Centro Documentazione e Ricerca Trentin di cui è membro della segreteria organizzativa e del Comitato scientifico.

PIERO BOLCHINI ha conseguito il Ph.D. (Econ.) alla London School of Economics, redattore economico de «l'Unità», direttore del Centro Studi PIM e del Centro Documentazione e Ricerche della Lombardia, docente di Storia Moderna presso la Facoltà di Lettere e Filosofia dell'Università di Genova e di Storia Economica presso la Facoltà di Economia dell'Università Ca' Foscari di Venezia. Ha scritto tra l'altro: *La Gran Bretagna e la formazione del mercato italiano*; *La Pirelli, operai e padroni*; *La Pirelli, gli anni più lunghi*; *Storia delle aziende municipali in Italia*.

AGAR BRUGIAVINI, professore ordinario di Economia Politica presso l'Università Ca' Foscari di Venezia, direttore del Collegio internazionale Ca' Foscari e *Dean* della Venice International University – VIU, è stata docente alla City University Business School di Londra e *visiting scholar* alla Northwestern University (USA). Nella sua ricerca si occupa principalmente di scelte di risparmio delle famiglie, pensioni e stato sociale.

ALESSANDRO CASELLATO è ricercatore di Storia Contemporanea presso il Dipartimento di Studi Umanistici di Ca' Foscari. Si occupa di storia dell'Italia contemporanea, di storia orale e scrittura autobiografica, oltre che di storia veneta otto e novecentesca. Sul tema del convegno ha pubblicato *Ritratti critici di contemporanei. Bruno Trentin* («Belfagor», n. 381/2009) e *Un federalista giacobino. Fascinazione e aporie dell'“autogoverno popolare” nel pensiero di Bruno Trentin* (in *Bruno Trentin e la sinistra italiana e francese*, a cura di S. Cruciani, Collection de l'École Française de Rome, Roma 2012).

FRANCESCA COIN ha ricevuto il Ph.D. in sociologia ad Atlanta nel 2007. È ricercatrice di Sociologia presso il Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali Comparati dell'Università Ca' Foscari di Venezia. Si occupa di lavoro, conoscenza e politiche neoliberali. Tiene corsi di Neoliberal Policies alla Scuola di Relazioni Internazionali di Ca' Foscari e alla Ca' Foscari Harvard Summer School. È redattrice di «Roars».

FULVIO CORTESE, ricercatore di Diritto Amministrativo presso il Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università di Trento, insegna Istituzioni di Diritto Pubblico, si occupa di giustizia amministrativa, diritto scolastico, diritto regionale e locale, diritto amministrativo europeo, federalismo, sussidiarietà. Ha scritto *Libertà individuale e organizzazione pubblica in Silvio Trentin* (Milano 2008).

FULVIO FAMMONI dirigente sindacale, negli anni Ottanta nella Cgil dell'Emilia Romagna, dal 1996 al 2004 Segretario Generale Slc., diviene segretario confederale nel 2004 fino a maggio 2012, quando viene nominato presidente della Fondazione “Giuseppe Di Vittorio”, mentre nel 2013 assume la guida della neonata Associazione Bruno Trentin – Isf – Ires.

GIOVANNI FAVERO, professore associato di Storia Economica nel Dipartimento di Management di Ca' Foscari, si occupa di storia della statistica, di storia dell'impresa e di storia della città in età moderna e contemporanea. Ha pubblicato numerose monografie nonché articoli su riviste quali «Città e storia», «Quaderni storici», «Enterprise & society». Per un profilo si veda <http://virgo.unive.it/gfavero>.

GIOVANNI MARI, professore ordinario di Storia della Filosofia presso l'Università di Firenze, è stato preside della facoltà di Scienze della formazione e presidente della Firenze University Press. Tra i temi della sua ricerca le problematiche delle trasformazioni del lavoro dopo la crisi del fordismo e sotto la spinta dei processi di globalizzazione e delle innovazioni tecnologiche. Nel 2004 ha curato per Bruno Mondadori la pubblicazione di *Libertà, sviluppo, lavoro* e nel 2010, con A. Gramolati, *Bruno Trentin. Lavoro, libertà, conoscenza* (Firenze University Press).

ENZO RULLANI, docente di Strategia di impresa a Ca' Foscari per oltre quaranta anni, oggi è presidente del Centro Tedis (presso Venice International University). I suoi studi vertono sulle trasformazioni connesse

al capitalismo globale della conoscenza. A Trentin ha dedicato il saggio *La società e l'economia della conoscenza negli ultimi scritti di Bruno Trentin* (in *Bruno Trentin. Lavoro, libertà, conoscenza*, Firenze University Press, 2010).

GILDA ZAZZARA è assegnista di ricerca e docente a contratto di Storia del lavoro e del movimento operaio all'Università di Venezia Ca' Foscari. Si occupa di storia della storiografia (*La storia a sinistra. Ricerca e impegno politico dopo il fascismo*, Laterza, Bari 2011) e di storia operaia di Porto Marghera (*Il Petrolchimico*, Il Poligrafo, Padova 2009).

