

L'autorganizzazione del caos, come ha intuito il premio Nobel della fisica Giorgio Parisi osservando il volo degli stormi di storni nel cielo di Roma, sta riassetando il sistema industriale, adeguandolo alla nuova economia del sapere, anche per le spinte che la crisi sanitaria ha portato alla riorganizzazione del lavoro.

ytali è una rivista indipendente. Vive del lavoro volontario e gratuito di giornalisti e collaboratori che quotidianamente s'impegnano per dare voce a un'informazione approfondita, plurale e libera da vincoli. Il sostegno dei lettori è il nostro unico strumento di autofinanziamento. Se anche tu vuoi contribuire con una donazione clicca [QUI](#)

Un esempio forte ci viene, dopo l'accordo del gruppo Luxottica, che ha attribuito spazi di cogestione ai dipendenti, dall'intesa integrativa raggiunta dalla società Atlantia, che rimane ancora di proprietà di una compagine in cui la famiglia Benetton ha un ruolo primario, e che dopo lo tsunami che ha investito l'azienda per le responsabilità acclarate nella tragedia del ponte Morandi, ha scelto di imboccare una strada del tutto inedita nello scenario italiano.

Con un accordo firmato da tutte le rappresentanze sindacali, la direzione della società ha ridisegnato radicalmente la mappa delle relazioni industriali, integrando le diverse componenti dei suoi dipendenti, in un unico soggetto negoziale, titolare di diritti di partecipazione non formali alla direzione strategica del gruppo.

Manager, quadri e impiegati, che rappresentano la totalità degli addetti del gruppo di servizi infrastrutturali che gestisce gran parte della rete autostradale del paese, condividono la stessa forma di servizi e benefit previdenziali, e partecipano ai destini dell'azienda con un sistema premiale che arriva a integrare il trattamento economico per oltre il cinquanta per cento dello stipendio di base. Siamo a quello che qualcuno chiama *We Capitalism*, per indicare un modello meno unilaterale del sistema di mercato.



Ovviamente come in tutte le sperimentazioni di cogestione, che si sono sempre timidamente ipotizzate nel quadro industriale italiano, si tratta di pesare con attenzione i meccanismi e il ruolo che le componenti professionali e produttive possono svolgere. Così come l'allineamento di manager, quadri e impiegati a un unico sistema di welfare aziendale non cancella certo le differenze sostanziali di status e di trattamento, ma creano un processo, non solo psicologico, di contiguità fra queste figure aziendali. Ma il dato che dovrebbe essere approfondito, e che stranamente invece rimane avvolto nei meandri dei tecnicismi sindacali, riguarda il legame fra produttori e prodotto, di trentiniana memoria.

Proprio Bruno Trentin, lo scomparso segretario generale della Cgil, in uno dei suoi libri - *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo* (Feltrinelli) - sollecitava un'emancipazione del mondo del lavoro dallo schema rivendicazionistico tipico della contrapposizione salarialista di fabbrica e scriveva:

Se riuscirà a prendere pienamente coscienza di questa sua lunga subalternità culturale al fordismo e taylorismo la sinistra potrà coraggiosamente elaborarne il lutto.



Tanto più che le nuove forme della produzione, basate sulla centralità di narrazione e know how nella composizione del meccanismo produttivo, indica proprio le fasi antecedenti la realizzazione manifatturiera, come la ricerca e la prototipazione, come luoghi determinanti della fisionomia del rapporto di lavoro e dell'impatto dell'offerta nel tessuto sociale. Pensiamo ai processi sempre più dipendenti da entità intelligenti, come i microchip nell'automobile, o il software nei servizi alla persona, o ancora le strategie di relazione che le piattaforme di intermediazione sociale ci impongono a nostra insaputa.

L'intreccio fra l'automatizzazione intelligente, promossa dall'espandersi della potenza di calcolo, e la endemicizzazione della pandemia, con le sue conseguenze nella società distanziata, rende inevitabile una trasformazione del lavoro in attività figurata, se non virtuale, mediata da meccanismi che vengono importati in azienda e su cui deve esercitarsi il controllo dei dipendenti, in tutte le articolazioni del sistema. Non solo per meglio negoziare lo scambio lavoro/retribuzione, quanto per esercitare una responsabilità nella trasparenza e qualità dei sistemi intelligenti che devono essere socialmente contrattati proprio nelle fasi dell'implementazione aziendale.

Già Adriano Olivetti, nel lontanissimo 1959, nel suo storico discorso di presentazione dell'ultima generazione di calcolatori Elea sosteneva che

...sottratto alla più faticosa routine, dotato di strumenti di previsione, di elaborazione e di ordinamento, prima inimmaginabili, il responsabile di qualsiasi attività tecnica, produttiva,

scientifica può ora proporsi nuove amplissime prospettive.



In questi ulteriori sessant'anni il processo di automatizzazione e riprogettazione di tutte le linee d'impresa ha del tutto rifondato l'idea di produzione, spostando l'epicentro dalla fase di fabbricazione a quella di elaborazione tecnologica. Del resto Marx non ebbe certo remora a scrivere nel pieno del suo *Capitale* che

ciò che fin da principio distingue il peggior architetto dall'ape migliore è il fatto che egli ha costruito la celletta nella sua testa prima di costruirla in cera".

Una straordinaria intuizione che anticipò nel suo preveggente *Grundrisse*, dove, ben dieci anni prima di compiere l'affresco de *Il Capitale*, già avvertiva che

lo sfruttamento del lavoro vivo diverrà ben misera base per lo sviluppo generale della ricchezza.

In questo nuovo scenario il soggetto negoziale in grado di condizionare la potenza di calcolo non può essere solo la vecchia componente manifatturiera, o comunque subalterna. Bisogna integrare nel mondo del lavoro quelle figure, quali quadri e progettisti, ricercatori e gli stessi manager, che proprio Trentin, in una sua proverbiale relazione al convegno del 1962 dell'Istituto Gramsci sul neocapitalismo, descriveva come esterne in molti casi alla contraddizione capitale/lavoro.



L'accordo Atlantia, come tutti gli accordi sindacali, non comporta un unico approdo. Ovviamente le componenti più forti, quali la proprietà e i vertici finanziari, tenderanno a usarlo per ridurre ulteriormente ogni azione negoziale delle componenti produttive. Così come accadde persino negli anni Settanta, dopo i contratti storici dei metalmeccanici, quando furono strappati diritti di informazione e controllo potenzialmente consistenti che poi rimasero lettera morta per la mancanza di conoscenze e esperienze determinanti nella componente operaia. Il nuovo modo di fare l'automobile si rivelò solo uno slogan.

Ma oggi, proprio la struttura delle nuove aziende digitali, dove memorie e dati diventano essenziali per l'efficienza dei sistemi intelligenti, il lavoro deve essere complice del brand aziendale, come vediamo ad esempio nei grandi marchi tecnologici, dove si aprono spazi concreti per una iniziativa ambiziosa della comunità professionale e lavorativa che possa pretendere di contrattare non solo l'applicazione ma lo stesso algoritmo che è all'origine di ogni piano aziendale.

In questo dobbiamo constatare come l'analisi dei dispositivi tecnologici che supportano le nuove forme di lavoro condiviso che descrive Toni Negri nel suo *Comune* (Rizzoli) ci offre una base

teorica forte per dare senso e forma a questi nuovi accordi ibridi.

Scrive Negri:

Oggi assistiamo ad una profonda rottura della composizione organica del capitale, una decomposizione progressiva in cui il capitale variabile è separato dal capitale costante e dai dispositivi politici di comando e controllo. Il lavoro biopolitico tende a generare proprie forme di cooperazione e produce il valore sempre più autonomamente”.

Sarebbe terribile dopo aver sprecato la fase fordista il lavoro non cogliesse quella cognitiva nella sua competizione con il capitalismo.