

4.0 (R) Evolution Road. Lavoro, codeterminazione, competitività, libertà e conoscenza nella quarta rivoluzione industriale

CGIL - Friedrich Ebert Stiftung - CGIL Piemonte

Torino, 24-25 ottobre 2016

Stefano Musso, Le trasformazioni del lavoro nelle rivoluzioni industriali
(BOZZA PROVVISORIA)

Il Green Paper “Work 4.0” prodotto dal Ministero Federale del lavoro e degli affari sociali tedesco, finalizzato a “Re-immaginare il lavoro” e a lanciare il dialogo sociale sul lavoro 4.0 propone la schematizzazione dei cambiamenti del lavoro in rapporto alle quattro rivoluzioni industriali:

Lavoro 1.0 - da fine Settecento a fine Ottocento: nascita della società industriale e prime organizzazioni del lavoro

Lavoro 2.0 - da fine Ottocento agli anni Sessanta del Novecento: avvento della produzione di massa e dello stato sociale

Lavoro 3.0 - dagli anni Settanta del Novecento a ieri: globalizzazione, ulteriore sviluppo prima e poi relativo ridimensionamento della economia sociale di mercato

Lavoro 4.0 - oggi e in futuro: lavoro integrato, cambiamento dei valori, nuovo compromesso sociale.

Lo schema proposto include gli anni Settanta nella terza rivoluzione industriale, accorpendo, tra l'altro, un periodo in cui si è assistito a un ulteriore sviluppo dell'economia sociale di mercato, con un periodo nel quale sono iniziati il progressivo indebolimento dello Stato sociale e la deregolazione del mercato del lavoro. Riguardo al lavoro 4.0, il nuovo compromesso sociale è, beninteso, di là da venire: un obiettivo tutto da costruire.

Quanto alla scansione temporale delle rivoluzioni industriali, propendo per ritardare l'inizio della terza agli anni Ottanta. A mio parere, gli anni Settanta vanno considerati lo scorcio finale della seconda rivoluzione industriale, mentre l'avvio della terza va posticipato agli anni Ottanta. Gli anni Settanta, in effetti, furono un decennio di passaggio nel quale entrò in crisi la produzione di massa, senza che le primissime innovazioni tecnologiche fossero accompagnate da mutamenti del modello

organizzativo di stampo fordista. Guardando più ampiamente all'economia e alla società, gli anni Settanta sono stati una fase di transizione tra due periodi ormai definibili come storici. Il primo va dal secondo dopoguerra alla fine degli anni Sessanta, pur affondando le sue prime radici nelle politiche messe in atto nel mondo occidentale nel tentativo di porre rimedio ai danni della grande crisi del 1929-34. Sono gli anni della *Golden Age* per gli anglosassoni, delle *Trente Glorieuses* per i francofoni, del lungo miracolo economico per gli italiani, in cui l'Italia completa il suo processo di industrializzazione trasformandosi in un Paese industriale maturo. Negli anni Settanta entra in crisi il modello di crescita economica che aveva sorretto il virtuoso percorso precedente. La fase successiva è quella in cui il settore secondario viene scavalcato dal terziario, sia sotto il profilo della quota della popolazione attiva sia sotto quello del contributo al valore aggiunto, anche in Paesi come Germania e Italia che mantengono quote di attività manifatturiera più elevate in confronto agli altri Paesi di antica industrializzazione.

Il mutare delle condizioni strutturali nelle due grandi fasi è influenzato dal cambiamento degli indirizzi e degli obiettivi di fondo delle politiche economiche, con il passaggio dal compromesso keynesiano/fordista e all'affermarsi del *mainstream* neoliberalista. Negli anni Cinquanta e Sessanta, all'epoca in cui predominavano i grandi impianti produttivi fordisti e le politiche di stampo keynesiano, l'obiettivo primo della politica economica era la lotta contro la disoccupazione, mentre il potenziamento dei sistemi di sicurezza sociale e di welfare ridistribuiva ricchezza attraverso la leva fiscale; l'occupazione era elevata, le organizzazioni sindacali estendevano la propria forza contrattuale e la sindacalizzazione cresceva. Gli anni Settanta, con la fine della convertibilità del dollaro e i due shock petroliferi del 1974 e 1979, hanno rappresentato un decennio di crisi e passaggio che ha aperto, a partire dagli anni Ottanta, la nuova epoca di indirizzo neoliberalista, nella quale l'obiettivo principale delle politiche economiche si è spostato dalla lotta contro la disoccupazione alla lotta contro l'inflazione, e l'obiettivo è stato perseguito anche sacrificando i tassi di occupazione e indebolendo le organizzazioni sindacali e le condizioni contrattuali e retributive.

Mentre nella prima fase i redditi da lavoro hanno avuto una dinamica superiore a quella dei redditi da capitale, nella seconda fase si è verificato l'inverso, con la conseguenza di una accresciuta disegualianza sociale. I sindacati sono accusati di difendere posizioni corporative e di privilegio: è stata messa in discussione la precedente convinzione che vedeva uno scarto fra quello che i lavoratori ottenevano e ciò a cui avrebbero avuto diritto in

base al loro contributo al progresso economico; alle richieste dei lavoratori è stata anteposta la compatibilità rispetto al quadro economico complessivo, alla redditività delle imprese, all'andamento dei conti pubblici. Ne sono derivate riduzioni delle tutele giuridiche che hanno favorito l'aumento delle occupazioni irregolari e atipiche, mettendo a dura prova la capacità di tutela collettiva da parte del sindacato, con effetti di delusione per gli iscritti e disincentivazione alle nuove adesioni in quanto la contrattazione acquisitiva di migliori condizioni è stata spesso sostituita dalla contrattazione concessiva nelle imprese in difficoltà, allo scopo di evitare danni maggiori in termini occupazionali.

Negli anni Settanta in Germania, come afferma il *Green Paper*, il *Welfare State* e i diritti dei lavoratori sono stati consolidati dalla negoziazione paritaria tra imprenditori e sindacati, sulla base della convinzione della necessità di rappresentare interessi comuni. Anche in Italia si sono avuti i nuovi diritti sanciti dallo Statuto dei lavoratori e notevoli miglioramenti delle prestazioni welfaristiche, spesso però strappati dalla mobilitazione conflittuale del mondo del lavoro. Del resto, come è noto, il sistema italiano di relazioni industriali viene considerato eponimo del modello della conflittualità latina, mentre quello tedesco della partnership sociale.

Negli anni Ottanta in Italia il primo avvio della caduta occupazionale nella grande industria sembrava lasciare ancora spazio alla produzione di massa - basti pensare al successo di prodotti quali la Fiat Uno e il personal computer M24 della Olivetti. Sul finire degli anni Settanta si è passati, nei paesi avanzati, da mercati in espansione a mercati di sostituzione per i beni di consumi durevoli; contemporaneamente, l'accresciuta concorrenza internazionale prodotta dall'emergere delle "tigri asiatiche" prima e dalla globalizzazione accelerata dopo la caduta del muro di Berlino hanno spinto all'adozione delle soluzioni organizzative e tecnologiche della *lean production*, finalizzate alla produzione flessibile, accompagnate dai noti fenomeni di crisi delle grandi concentrazioni industriali, outsourcing, delocalizzazione, trasformazioni delle organizzazioni in direzione delle reti di impresa. Queste trasformazioni hanno prodotto una caduta della forza contrattuale dei lavoratori e delle tutele del lavoro.

Se su prima e seconda rivoluzione industriale le definizioni sono ormai consolidate e concordi, sulla terza e soprattutto sulla quarta sono ancora incerte, come mostra l'uso abituale di aggettivi quali post-industriale e post-fordista. Tuttavia, con buona approssimazione la terza rivoluzione industriale potrebbe essere qualificata come rivoluzione informatica, per l'applicazione delle ICT alla produzione; al computer che flessibilizza la

produzione da un lato e globalizza i mercati finanziari dall'altro, si affianca il container che globalizza il mercato delle merci, accelerando la velocità delle transazioni e l'abbattimento dei costi di trasporto. La quarta potrebbe essere definita come rivoluzione digitale, caratterizzata dalla crescente integrazione tra uomo e macchina, tra macchina e macchina (fabbrica intelligente, *Big Data*, *Internet of Things*). Ancorché ancora molto indeterminata, la quarta rivoluzione industriale appare come un'accelerazione, una rapida evoluzione, dei caratteri della terza, in una tendenza delle tecnologie a progredire a passo sempre più veloce. Dirà il tempo se il salto qualitativo dell'industria 4.0 sarà tale da giustificare effettivamente l'assegnazione dei tratti di una nuova rivoluzione o se in futuro ulteriori sviluppi indurranno a spostare più avanti la cronologia delle grandi cesure storiche.

Quali punti di vista privilegiare per osservare le trasformazioni del lavoro nel succedersi storico delle rivoluzioni industriali? Propongo i seguenti sette punti:

1. Divisione del lavoro/qualità del lavoro quanto a contenuti di professionalità
2. Natura giuridica del rapporto di lavoro (contratto individuale/collettivo)
3. Stabilità del rapporto di lavoro
4. Rapporto tra tempo di lavoro e tempo libero (tempo di vita)
5. Rappresentanza e dialettica degli interessi
6. Welfare/legislazione sociale
7. Distribuzione del reddito

1. Tratterò il primo punto in forma più estesa, per le sue implicazioni riguardo allo sviluppo attuale dell'economia e dei lavoratori della conoscenza. Enzo Rullani ha recentemente proposto di leggere le trasformazioni storiche del lavoro dal punto di vista dei modelli cognitivi e della dialettica/divisione tra conoscenza generativa (creativa) e conoscenza applicativa (esecutiva). Qualche anno addietro Aris Accornero ha suggerito il passaggio da assetti produttivi incentrati sull'operaio di mestiere (ancora diffuso in molti settori produttivi della prima rivoluzione industriale), al prevalere dell'operaio scarsamente qualificato nei sistemi di produzione di massa della seconda rivoluzione industriale, mentre la terza rivoluzione industriale segna un ritorno della professionalità, sia nelle figure operaie addette alla conduzione di sistemi integrati di automazione flessibile nei

modelli di produzione *lean* finalizzati alla qualità totale, sia nelle figure dei lavoratori della conoscenza che popolano in particolare le nuove interconnessioni tra manifattura e servizi del terziario avanzato e tra produttori e consumatori (*prosumerism*). Queste grandi schematizzazioni mostrano linee prevalenti che non devono oscurare l'estrema disomogeneità dei cambiamenti, che in un primo tempo dipingono piccole macchie di leopardo per poi diffondersi lentamente fino a essere considerati emblema dell'epoca. I cambiamenti non arrivano mai a coprire di un colore uniforme l'intero scenario produttivo, perché le persistenze di caratteri precedenti continuano a interessare ampie realtà del mondo del lavoro. L'affermazione della manifattura accentrata nella prima rivoluzione industriale non ha soppiantato l'artigianato, rilanciato nella seconda rivoluzione industriale dalla manutenzione dei beni di consumo durevoli. Inoltre, in generale, va sottolineato che i cambiamenti organizzativi si ispirano a modelli teorici ed esempi pratici proposti e propagandati da tecnici e consulenti; ma spesso lo scarto tra modelli ed applicazioni pratiche è molto ampio, con adattamenti alle concrete realtà che introducono varianti assai diversificate e distanti dalla teoria. La storia dei taylorismi e dei fordismi, al plurale, lo dimostra ampiamente, al pari dei toyotismi. Tuttavia le costruzioni simboliche di ciò che viene considerato moderno influiscono sulle scelte, in qualche caso forsanche al di là delle necessità di efficienza: negli anni del miracolo economico italiano, ad esempio, le linee di montaggio si estesero a tutte le produzioni, dalle carrozzine per bambini alle stufe, anche in impianti produttivi di modeste dimensioni. La parzialità e gradualità dei cambiamenti, beninteso, non deve indurre a sottovalutare il peso che le novità che si affacciano sono destinate ad assumere in tempi più o meno brevi, pena il ritrovarsi impreparati ad affrontarle. In modalità del tutto schematiche provo a descrivere alcune tendenze evolutive del lavoro relative alle prime tre rivoluzioni industriali (ché la quarta è oggetto di altri interventi ben più qualificati di quanto potrebbe essere il mio), ponendo più interrogativi che proponendo risposte.

Dal punto di vista dei contenuti professionali del lavoro si assiste, nella terza rivoluzione industriale, a un ritorno dell'importanza della professionalità operaia in confronto ai sistemi taylor/fordisti. Si tratta di una professionalità diversa da quella dell'operaio di mestiere. L'acuita concorrenza internazionale per una domanda instabile e poco prevedibile, ha indotto esigenze di flessibilità produttiva, resa possibile dall'avvento delle tecnologie informatiche; ma all'aumento dei mix di prodotti diversificati, fino alla personalizzazione, crescono i rischi di intoppi ed

errori. Ai lavoratori sono chieste nuove capacità di interazione con gli impianti produttivi integrati, quali il riconoscimento dei “segnali deboli”, emessi dalle macchine nell’imminenza di malfunzionamenti, che se percepiti per tempo possono contribuire ad evitare danni e bassa qualità dei prodotti. Lo sviluppo della capacità di intervenire direttamente, quantomeno sugli inceppi minori, richiede alcune competenze tecniche, che si aggiungono alla attenzione e responsabilità chieste al lavoratore. L’accorciamento della catena decisionale e l’appiattimento della gerarchia porta a risparmi di tempo e di costi. Il contributo richiesto ai lavoratori per il perseguimento della qualità totale può ingenerare forme di stress da prestazione, ma in generale le ricerche sul campo mostrano che tra i lavoratori gli elementi di soddisfazione superano quelli di frustrazione. Si aprono dunque opportunità di miglioramento della qualità del lavoro, ottenibile con il potenziamento della conoscenza, con la conquista per i lavoratori di margini di autonomia e creatività necessari a soddisfare le crescenti esigenze di qualità dei prodotti e di produttività del lavoro. Beninteso, anche nelle fabbriche intelligenti, come negli uffici, non tutti i posti di lavoro sono di nuovo tipo e non pochi restano ancorati a tempi e modalità di stampo tayloristico, per quanto spesso richiedenti meno fatica fisica e svolti in ambienti meno sporchi, rumorosi e nocivi delle fabbriche di un tempo. Inoltre, in molte postazioni di lavoro si riscontra un aumento della responsabilità richiesta senza maggior autonomia.

Tuttavia, nella maggioranza dei casi anche al lavoro esecutivo sono richieste doti di attenzione a salvaguardia della qualità del prodotto, materiale o immateriale che sia. Qui si pone l’annoso problema della partecipazione dei lavoratori, sulle cui vicende storiche varrebbe la pena di soffermarsi, ma che esula dai limiti di questo mio intervento. Una domanda relativa alle ulteriori evoluzioni che si prospettano: se le macchine saranno in grado di autodiagnosticare i propri malfunzionamenti, e magari correggerli, una delle competenze più scandagliate dalla recente sociologia del lavoro, la capacità di cogliere i segnali deboli, è destinata all’obsolescenza.

Una caratteristica costante della storia del lavoro, che attraversa tutte le epoche, è l’importanza del lavoro qualificato. Anche in riferimento agli assetti taylor/fordisti della produzione di massa, occorre precisare che non va confusa la dequalificazione del lavoro con la dequalificazione dei lavoratori qualificati. Salvo casi eccezionali, nelle razionalizzazioni i vecchi operai di mestiere non venivano certo addetti alle macchine speciali o al montaggio in linea: erano impiegati nella preparazione, attrezzaggio e manutenzione degli impianti, nelle mansioni rubricate come produzione indiretta. Dato il grande incremento occupazionale nelle imprese della

produzione di massa, diminuiva la quota di lavoratori qualificati e aumentava quella della manodopera generica sul totale degli addetti, ma i lavoratori qualificati aumentavano in numero assoluto. La carenza di lavoratori operai qualificati è stata costantemente, in tutte le epoche, oggetto delle lamentele degli imprenditori, anche nel pieno del fordismo. Evidente è dunque la centralità del problema della formazione, che oggi significa formazione continua. I bisogni formativi possono essere soddisfatti solo in parte da tipi di offerta standard, poiché si tratta di bisogni fortemente individualizzati. I costi della formazione, ove non coperti dall'offerta pubblica, sono difficilmente sostenibili dal lavoratore, mentre l'impresa è disincentivata ad accollarseli dalla qualora sussista la possibilità che il dipendente la lasci per altre opportunità. Occorre studiare sistemi di garanzia reciproca.

Quanto alla divisione del lavoro, questa può essere riferita anche ai generi e ai paesi. Il tasso di partecipazione al mercato del lavoro delle donne di estrazione popolare è stato elevato nella prima industrializzazione, con lo sviluppo del tessile, specie in età giovanile; negli anni del miracolo economico occidentale in alcune famiglie di operai stabilmente occupati ha fatto capolino la figura della casalinga, anche se spesso i censimenti non registravano svariate forme di attività femminile svolte a domicilio e a tempo parziale nell'economia grigia. Nel quadro di una tendenza secolare alla riduzione si è verificata a partire dagli anni Ottanta una inversione di tendenza verso l'aumento del tasso di attività, per intero dovuto alla maggior partecipazione femminile. Il fatto che nell'istruzione scolastica le donne ottengano oggi risultati superiori agli uomini lascia presagire un ruolo accresciuto delle lavoratrici in un'economia sempre più basata sulla conoscenza.

La divisione del lavoro tra paesi su scala planetaria fa sì che nei territori emergenti si svolgano lavorazioni ad alto tasso di esecutività. Qui le figure operaie assimilabili all'operaio dei sistemi taylor/fordisti sono in crescita, così che a livello globale le schiere di lavoratori *blue collar* non sono diminuite. Nei paesi di antica industrializzazione, al contrario, anche nelle imprese medio grandi la quota di lavoratori manuali è scesa e scende notevolmente in confronto ai lavoratori tecnico/impiegatizi, come mostrano i dati dell'ultima *survey* di Mediobanca e Unioncamere sulle medie imprese. Qui infatti si concentrano, o dovrebbero concentrarsi le attività di conoscenza alta, mentre quelle a conoscenza bassa diventano appannaggio dei paesi a basso costo del lavoro.

2. Guardando alla natura giuridica del rapporto di lavoro si riscontra oggi una tendenza al ritorno a forme di contratto individuale quali erano prassi comune agli albori dell'industrializzazione, quando il rapporto di lavoro dipendente era equiparato alla *locatio operarum*, secondo una tradizione risalente al diritto romano. La storia delle relazioni industriali nei due secoli della società industriale è stata caratterizzata dalla progressiva affermazione della contrattazione collettiva sotto la spinta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori. Nell'economia della conoscenza si delinea un ritorno all'individualizzazione, che comporta, nella generalità dei casi, uno scarso potere contrattuale, come sostengono coloro che individuano l'esistenza di un ciberproletariato internazionale (Nick Dyer-Witheford, *Cyber-proletariat: global labour in the digital vortex*, London, Pluto Press, 2010). Nel caso dei lavoratori coordinati, figure terze tra lavoratori autonomi e lavoratori subordinati, l'individualizzazione del contratto di lavoro è intrinseca alla natura del rapporto; lo stesso vale per i rapporti gestiti attraverso partite Iva con mono o oligo/ committenza, che mascherano rapporti subordinati sottraendoli alla contrattazione collettiva.

3. Anche riguardo alla stabilità del rapporto di lavoro si può riscontrare una sorta di ritorno a condizioni simili a quelle della prima industrializzazione, nelle quali l'instabilità occupazionale era condizione diffusissima, sia per la forte stagionalità di molte produzioni, sia per il susseguirsi irregolare delle commesse. Tanto che solo pochissime delle prime società operaie di mutuo soccorso includevano tra i propri sussidi quello di disoccupazione: gli oneri sarebbero stati insopportabili, dato l'alternarsi, anche per gli operai di mestiere, di periodi di occupazione e disoccupazione. A questa situazione i lavoratori facevano fronte con il ricorso generalizzato alla pluriattività, che costituiva la miglior forma di assicurazione contro la disoccupazione, in assenza di qualsivoglia sistema di sicurezza sociale. Alla relativa stabilità del posto di lavoro, realizzata con gli assetti della seconda rivoluzione industriale, è subentrato l'attuale passaggio "dal lavoro ai lavori", che non significa solo il susseguirsi di nuove attività lavorative nell'arco della vita attiva ma anche la compresenza, per molti giovani precari, di attività diverse che combinate possono concorrere a realizzare un reddito di importo minimamente accettabile, in una versione pluriattività 3.0.

4. Nel periodo preindustriale e nella prima industrializzazione, nel lavoro contadino e artigiano, non si configurava una netta separazione tra tempo di lavoro e tempo di vita, tra orario di lavoro e tempo libero. Sia nei campi e nelle cascine, sia nelle botteghe artigiane, il lavoro durava tutto il giorno ma era inframmezzato da momenti di pausa, interruzione, chiacchiere con i compaesani dei terreni vicini o clienti delle botteghe. Momenti di lavoro collettivo/comunitario nelle cascine erano organizzati mescolando attività

produttiva e festa. Nelle prime fasi dell'accentramento in fabbrica si lavorava con orari lunghissimi che occupavano tutto il tempo sottraibile al sonno. Nella società industriale matura la riduzione dell'orario di lavoro, ormai separato dal tempo di vita, è stata una delle ricorrenti rivendicazioni e fonte di conflitto. Le ICT, massimamente attraverso il web, consentono di lavorare lontani dal posto di lavoro aprendo opportunità di flessibilità di orari e conciliazione tra lavoro e impegni familiari; al contempo rischiano di comportare l'invasione del lavoro nel tempo libero, in una sorta di reperibilità ininterrotta determinata dalla continuità della connessione. I lavoratori autonomi di seconda generazione, non protetti da albi professionali, rappresentano forme di lavoro poco o per nulla garantito nei quali le attività producono redditi limitati che richiedono lunghi impegni di tempo. Del resto anche le modalità di consumo del tempo libero si intrecciano con momenti produttivi nella dimensione prosumeristica.

5. Le organizzazioni degli interessi, ancorate alla dimensione collettiva della rappresentanza, sono cresciute in parallelo allo sviluppo delle grandi imprese nella seconda rivoluzione industriale, fino all'affermarsi della triade Big Labour, Big Business, Big Government con le trasformazioni istituzionali connesse alla Grande guerra e alla crisi dello Stato liberale ottocentesco. Le politiche neoliberiste hanno praticato l'obiettivo della disintermediazione, tentando di ridurre il ruolo delle rappresentanze degli interessi. L'obiettivo indebolimento delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, con i fenomeni di individualizzazione e la fine delle grandi concentrazioni operaie che esprimevano bisogni comuni ai quali era possibile cercare risposta attraverso mobilitazioni su grandi obiettivi condivisi, riporta anche sotto questo profilo almeno in parte indietro le lancette della storia alla prima rivoluzione industriale, quando le prime deboli leghe di resistenza erano costrette a mobilitazioni eroiche, non di rado destinate all'insuccesso. Le prime organizzazioni del movimento sindacale, la Camere del lavoro, in quanto organizzazioni territoriali erano particolarmente adatte a intercettare i bisogni di un mondo del lavoro in cui instabilità occupazionale e intersettorialità della pluriattività non delineavano il consolidarsi di categorie industriali per settore merceologico. Di nuovo oggi le istanze orizzontali delle organizzazioni sindacali appaiono le più adatte a rapportarsi con il lavoro instabile e disperso che allora, come oggi, caratterizza ampie componenti sociali.

6. Le politiche neoliberiste hanno ridotto la spesa sociale nel tentativo di contenere il debito dello Stato. Non che l'attacco al *Welfare* stia configurando una situazione paragonabile alla totale assenza di sistemi di sicurezza sociale che ha caratterizzato il lavoro 1.0. Tuttavia, la riduzione odierna delle prestazioni rappresenta un problema; in particolare il sistema pensionistico, modellato sulla realtà del lavoro 2.0, se non riprogettato sarà del tutto inadeguato a tutelare i giovani nella loro futura vecchiaia. L'assenza di sicurezza sociale era problema talmente sentito nella società ottocentesca che le prime organizzazioni operaie furono società di mutuo soccorso e non leghe di resistenza. Notevole importanza ebbero i servizi offerti ai dipendenti dal paternalismo imprenditoriale, in un primo tempo totalmente sostitutivi dell'assenza di legislazione sociale; nella seconda rivoluzione industriale, man mano che si delineavano sistemi di sicurezza sociale, il welfare aziendale offriva servizi integrativi di un welfare pubblico ancora embrionale, tracciando spesso la via alle prestazioni pubbliche man mano che venivano incrementate. Raggiunta la maturità del *Welfare State*, i servizi aziendali hanno visto una notevole contrazione. Oggi, con la riduzione delle prestazioni pubbliche, non poche forze puntano a tornare al welfare aziendale, o fornito attraverso gli enti bilaterali, in una dimensione non più di benevola elargizione paternalistica ma di terreno contrattuale. Organizzazioni che iniziano a delinearci tra i lavoratori autonomi di seconda generazione, quali ACTA (Associazione consulenti terziario avanzato) facilitano le collaborazioni in rete, e riprendono non pochi tratti dell'antico mutualismo e cooperativismo, contrattando collettivamente l'acquisto di servizi assicurativi sul mercato per strappare condizioni più favorevoli per gli associati.

7. Negli ultimi 30 anni è cresciuta la disuguaglianza sociale. Anche se nella terza rivoluzione industriale i differenziali di reddito non sono certo stati riportati ai livelli ottocenteschi, si è interrotta una tendenza, tipica delle fasi di forte mobilitazione del movimento operaio nell'industria 2.0, alla restrizione dei ventagli retributivi. Al di là dell'ammontare delle retribuzioni, l'economia della conoscenza e l'atteso ulteriore incremento della digitalizzazione rischiano di provocare una divaricazione tra chi acquisisce competenze che consentono di entrare nel circuito del lavoro cognitivo e chi resta invischiato in mansioni tradizionali a basso contenuto professionale, rischiando la marginalizzazione e l'espulsione dal mercato del lavoro.

Le tendenze sopra richiamate, che sembrano muovere all'indietro gli assetti socioeconomici in direzione del mondo del lavoro ottocentesco, potrebbero indurre l'osservazione retorica secondo la quale il *mainstream* neoliberale

sta provocando effetti qualitativamente non dissimili, ancorché quantitativamente lontani, da quelli del mondo liberale della prima industrializzazione. Ovviamente i contesti sono totalmente diversi. E tuttavia, la considerazione delle tendenze secolari porta a considerare l'età dell'oro del capitalismo occidentale come una fase eccezionale e di non lunga durata, per forza delle organizzazioni sindacali, ampiezza del *welfare*, contenimento delle diseguaglianze sociali, stabilità dell'occupazione, dimensione collettiva del rapporto di lavoro. Il tutto però pagato con il lavoro monotono, ripetitivo e rigidamente disciplinato di buona parte della manodopera. L'industria 4.0 sembra aprire opportunità di miglioramento della qualità del lavoro, di flessibilità capace di compenetrare le esigenze delle imprese e dei lavoratori. Sarà possibile coglierle in un processo di dialogo sociale che ridefinisca le regole del rapporto di lavoro e metta a disposizione nuovi strumenti.

Formazione continua, *welfare*, innovazione e partecipazione sono i terreni sui quali occorre incentrare l'impegno nell'allestimento di cantieri progettuali che indirizzino i cambiamenti in direzione delle opportunità positive dell'industria 4.0 e ne smussino i contraccolpi negativi in termini di rischi di esclusione.