

Leonello Tronti

**A.M. Ponzellini, Lavoro tecnologia e libertà.
Tempo e spazio del lavoro nell'era dell'intelligenza
artificiale**

(doi: 10.7384/114543)

Economia & lavoro (ISSN 0012-978X)

Fascicolo 2, maggio-agosto 2024

Ente di afferenza:

()

Copyright © by Società editrice il Mulino, Bologna. Tutti i diritti sono riservati.

Per altre informazioni si veda <https://www.rivisteweb.it>

Licenza d'uso

Questo articolo è reso disponibile con licenza CC BY NC ND. Per altre informazioni si veda <https://www.rivisteweb.it/>

contesto globale ed europeo, oltre che alla retorica autocommiserativa riguardo ai “sacrifici” imposti da Bruxelles.

Come accennato in precedenza, le crisi del 2008-2009 e del 2011-2013 sono state in seguito le peggiori che l'economia italiana abbia dovuto affrontare: neanche durante la crisi del 1929, infatti, l'Italia ha fronteggiato un così drastico calo del PIL. Il fatto che le banche italiane non fossero esposte a prodotti finanziari pericolosi come quelli che avevano causato la crisi in altri Paesi, ha inizialmente legittimato l'idea che il sistema bancario italiano rappresentasse un modello di intermediazione fondamentalmente solido, supportato da un quadro normativo particolarmente prudente. Quando è invece emerso che le condizioni di salute delle banche italiane non erano così incoraggianti come ipotizzato, la stretta creditizia è stata inevitabile. Ma la vulnerabilità dell'economia italiana si è manifestata in tutta la sua portata nella seconda delle due crisi (quella, cioè, del 2011), quando il Paese è entrato in una fase recessiva da cui ha faticato molto a uscire. È a tal proposito che Bastasin e Toniolo sottolineano come le politiche economiche adottate dal Governo Monti in quegli anni abbiano toccato tre nervi sensibili che gli autori definiscono come parte di un “contratto immorale” durato 60 anni tra Stato e cittadini, vale a dire la promessa delle pensioni (che si è capito essere insostenibili), gli investimenti dei risparmi nel settore immobiliare, e l'evasione fiscale, che era stata fino ad allora tollerata. A distanza di 10 anni, la fragilità del sistema economico italiano è tutt'altro che scomparsa, con il reddito pro capite che nel 2022 è stato circa il 7% inferiore a quello del 2007. C'è un altro aspetto di grande rilievo, infine, che gli autori evidenziano, e cioè il forte legame tra il declino economico degli ultimi decenni e le difficoltà personali, sia a livello individuale-psicologico che collettivo-politico. Non sorprende, pertanto, che anche il tasso di crescita demografica in Italia si sia significativamente ridotto a partire dal 1995.

Ma, in fin dei conti, come scrivono gli autori, l'economia dell'Italia è paragonabile a uno dei suoi più famosi monumenti a livello internazionale, vale a dire la torre di Pisa: «antica, bellissima, pericolosamente inclinata, sempre sul punto di crollare, ma, guarda caso, ancora in piedi» (Bastasin, Toniolo, 2023, p. 85).

Edgardo Sica

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

BASTASIN C., TONIOLO, G. (2023), *The Rise and Fall of the Italian Economy*, Cambridge University Press, Cambridge.

A.M. Ponzellini, *Lavoro tecnologia e libertà. Tempo e spazio del lavoro nell'era dell'intelligenza artificiale*, Guerini Next, Milano 2023, 166 pp.

Come noto, la crisi pandemica e le conseguenti misure di distanziamento sociale, indispensabili per contenerne la diffusione, hanno causato ovunque nel mondo una sorta di immenso “esperimento naturale”: un'accelerazione e diffusione senza precedenti della sperimentazione del lavoro a distanza (spesso, ma non sempre correttamente, classificato come *smart working*). Il mondo ha dovuto prendere improvvisamente coscienza concreta di una cosa nota da anni se non da decenni, ma non per questo praticata diffusamente: con l'ausilio delle tecnologie informatiche, una quota molto significativa del lavoro svolto

abituamente in ufficio poteva – e anzi doveva – essere svolto a casa o in luoghi protetti dal contagio, comunque diversi dall'ufficio.

Ovviamente questa trasformazione non ha potuto toccare se non marginalmente i luoghi di lavoro che, non ancora robotizzati, richiedono inevitabilmente la presenza fisica dei lavoratori (officine, cantieri, terreni agricoli, trasporti ecc.). Ma l'economia è sempre più legata al trattamento di informazioni piuttosto che alla trasformazione della materia, così che nel corso della pandemia, in Europa quasi quattro dipendenti su 10 sono passati al lavoro a distanza (Eurofound, 2020). Il maggiore incremento si è registrato nei Paesi più colpiti dal virus e in quelli in cui quel tipo di lavoro era ben radicato già prima della pandemia. In Finlandia, quasi il 60% dei dipendenti è passato al lavoro da casa. In Lussemburgo, Paesi Bassi, Belgio e Danimarca, la quota ha superato il 50%, mentre in Irlanda, Austria, Italia e Svezia si è aggirata intorno al 40%.

In seguito, con l'esaurimento della crisi pandemica, la quota dei lavoratori a distanza si è parzialmente ridotta. Ma è rimasta viva la tendenza a considerare questa modalità di lavoro relativamente vantaggiosa, tanto per i datori di lavoro (anzitutto per i risparmi nelle dimensioni degli uffici) quanto per i lavoratori e gli abitanti delle città (anzitutto per i risparmi di tempo e di spesa data l'eliminazione della pendolarità casa-lavoro): al punto da suggerire possibili riarticolazioni permanenti del tradizionale rapporto tra luogo di svolgimento del lavoro per il mercato e luogo di dimora familiare e svolgimento del lavoro di cura.

In una serie di saggi di argomento diverso ma complementare, Ponzellini affronta sotto varie angolazioni i tratti fondamentali dei cambiamenti del lavoro innescati dalle profonde trasformazioni consentite dalla diffusione delle nuove tecnologie e sospinte da fenomeni di rilevanza planetaria inattesi, quali la globalizzazione dei mercati e della finanza, da un lato, e la pandemia, dall'altro. Tali trasformazioni, seppure accelerate da fattori contingenti, ruotano attorno al nodo centrale dell'indebolimento della centralità dell'ufficio come luogo del lavoro per il mercato, e si concretizzano nella trasformazione della qualità stessa del lavoro e della vita lavorativa, soprattutto per le donne e per il loro alternarsi tra i luoghi standard di impegno nel lavoro per il mercato e in quello di cura, l'ufficio e la casa.

Il percorso del testo, ricco e complesso, affronta sotto diverse angolazioni, non solo collettive (sociologiche, economiche o di relazioni industriali), ma anche individuali (nei rapporti psicologici della persona con il lavoro come elemento centrale di socialità e sociabilità), le molte trasformazioni che investono le dimensioni del tempo e dello spazio in cui si svolge oggi il lavoro che un tempo si sarebbe definito "di ufficio". Il punto di partenza è, in certo modo, obbligato: in misura rapidamente crescente il lavoro, nel sistema produttivo attuale, si è trasformato nel trattamento di informazioni attraverso tecnologie di gestione e trasmissione di dati. Questa trasformazione, che richiede da parte del lavoro specifiche competenze così come la capacità di servirsi di tecnologie che, almeno tendenzialmente, lo svincolano da un luogo prestabilito dal datore di lavoro, consente un certo aumento degli spazi di libertà (e di scelta) che caratterizzano la qualità della prestazione lavorativa. Aumentano, in particolare, le possibilità di scegliere modi e tempi del lavoro, di risolvere problemi a vari livelli, da soli e/o in gruppo, così come di proporre suggerimenti di miglioramento di processi e prodotti, se non anche di specifiche articolazioni organizzative.

È questo un punto davvero essenziale nella comprensione del cambiamento del lavoro. Certo, segnali di riconoscimento precoce dell'apertura di un nuovo fronte di confronto,

se non di conflitto, per il rafforzamento della libertà nel lavoro sono riscontrabili già negli scritti di Bruno Trentin (si veda soprattutto Trentin, 2004), che ipotizzano l'innescare nei luoghi di lavoro di un prossimo percorso di liberazione sociale innescato dalla lotta per l'acquisizione di un diffuso diritto alla conoscenza. Un diritto che, nel nuovo ambiente tecnologico, tende a configurarsi come il diritto alla competenza connessa con il potere di "parlare con le macchine" (Mari, 2018) e ancor più di parlare agli altri attraverso le macchine: competenza che spalanca le porte dell'ufficio schiudendo la possibilità di un lavoro liberato dall'obbligo di presenza in un luogo predeterminato. Inoltre, va sottolineato con forza, una competenza al cui interno trova collocazione il diritto al controllo sugli algoritmi di gestione e valutazione del lavoro, in quanto specifica parte del rapporto e dunque del contratto di lavoro – su questo aspetto, si veda il quarto capitolo del manuale della Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL) di Gramolati e Sateriale (2019).

È questa la linea di ricerca al cui interno il libro di Ponzellini offre un'esplorazione delle molteplici dimensioni della nuova libertà nel lavoro che si offre nelle realtà avanzate del sistema produttivo, lungo dimensioni cardinali che attraversano gli snodi della qualità del lavoro, della ricomposizione del sapere, dell'applicazione dell'intelligenza, della partecipazione a vari aspetti del processo produttivo, del possibile recupero di senso della prestazione lavorativa nella direzione della costruzione di un *meaningful job*, e dunque nell'acquisizione di spazi di autoriconoscimento e di libertà: in definitiva, di spazi di sviluppo umano.

Se il punto di partenza è offerto dalla storia della lunga, ormai più che secolare, lotta per la riduzione dell'orario di lavoro (in altra occasione, sul n. 3/2019 della rivista, abbiamo recensito il libro di Sergio Negri sulla lotta delle mondine della provincia di Vercelli per ridurre il lavoro in risaia a otto ore giornaliere – cfr. Tronti, 2019), l'attuale fase di sviluppo degli assetti produttivi contempla tanto la riduzione dell'orario standard quanto la sua possibile fine. Le ore di lavoro tendono a polarizzarsi intorno a minimi e massimi, e i lavoratori *smart*, che gestiscono in modo sempre più autonomo la durata del loro impegno, si espongono al rischio di perdere il controllo sul proprio orario di lavoro, o quanto meno di allentare il nesso stringente tra il tempo e il valore del lavoro. La fine dei legami deboli, di tempo e di luogo, propone un bel rischio per il capitale sociale delle organizzazioni. L'ubiquità della tecnologia consente la de-spazializzazione del lavoro: riorienta il controllo dalla presenza al risultato, dalla supervisione al *commitment*, in un reticolo di funzioni che intrecciano controllo, autocontrollo e sorveglianza. Siamo di fronte al rischio di una vera e propria crisi della subordinazione?

È in questo reticolo di possibili soluzioni che trovano spazio i nuovi ambiti della progettazione organizzativa; i nuovi legami, tutti da scoprire e da costruire, tra tecnologia, organizzazione e socializzazione, tempo e spazio del lavoro. A titolo esemplificativo dell'apertura delle diversità nei tempi e nei luoghi di lavoro, Ponzellini presenta tre storie di organizzazione spazio-temporale del lavoro molto lontane tra loro e quindi caratterizzate da equilibri molto diversi tra lavoro e vita: l'impiegato amministrativo in *smart working* in una grande multinazionale alimentare; il manutentore da remoto con obbligo di reperibilità h24 nelle giornate di turno; e la studentessa che lavora a tempo in una piattaforma di *crowdworking*. Tre storie esemplificatrici di possibili, lontanissimi equilibri tra lavoro e vita. È in questi snodi che si colloca il problema dei team (magari internazionali) e delle gerarchie aziendali (magari temporanee, legate al singolo progetto).

La fine del lavoro in presenza propone una nuova organizzazione della vita lavorativa, che non può non rispecchiarsi anche nella vita non lavorativa. Ponzellini si sofferma sul lavoro delle donne nella costruzione di un nuovo intreccio tra il lavoro per il mercato e il

lavoro di cura, e indica come le nuove condizioni e possibilità rendano nei fatti più difficile la costruzione dell'identità femminile o, almeno, la costruzione di una nuova identità femminile più adeguata alle nuove dimensioni spazio-temporali del lavoro. Il libro si sofferma sulla "fuga dall'ufficio" e sulla, conseguente, nuova vita delle case, dettata dalla necessità di far convivere gli spazi e i tempi del lavoro per il mercato con quelli del lavoro di cura, facendo fronte psicologica al collasso dei confini. È certo possibile che la riduzione del pendolarismo (ma la fine è ancora ben lontana) tenda a ricostruire progressivamente nelle città, assieme all'utopia urbanistica della "città dei 15 minuti", comunità locali che possano con il tempo dotarsi di senso, di relazioni non occasionali e di identità.

Ma al momento, e il libro lo illustra bene, un aspetto importante quanto solitamente non considerato nella contabilità degli effetti del lavoro a distanza è la perdita di sociabilità: la perdita, per il lavoratore e ancor più per la lavoratrice, dell'ufficio come istituzione sociale che lo/la definisce. Scrive Ponzellini (2023, p. 136): «la presenza non è solo un'intersezione di un tempo e di uno spazio, ma anche di corpi»; l'ufficio è un'"arena di relazioni tra persone" e chi lavora in isolamento perde quella porzione di identità che deriva dalla compresenza e dal reticolo delle relazioni con gli altri, dal linguaggio dei corpi. Sotto questo profilo, il lavoro da remoto può comportare una vera e propria deprivazione sociale, una riduzione del benessere organizzativo, con un rafforzamento della disuguaglianza di genere e una perdita di valore del tempo di lavoro.

Il libro di Ponzellini si conclude con uno sguardo, a dire il vero ancora lontano dalla nitidezza, su un possibile patto sociale per l'innovazione che ridisegni, alla luce delle trasformazioni tecnologiche (tra le quali l'autrice intravede un imminente ingresso del metaverso, oltre allo sviluppo dell'intelligenza artificiale), il lavoro da remoto, le relazioni industriali e le politiche sociali.

In realtà, il conflitto sociale sul tempo di lavoro non è finito, così come non è finita la ricerca di nuove articolazioni del rapporto tra tempo di lavoro e tempo di vita. Lo testimoniano i contratti di riduzione dell'orario settimanale che pongono la scelta dell'orario, pur nei limiti di tolleranza del processo produttivo, nelle mani dei lavoratori anziché dell'azienda o della legge, quali quello dei metalmeccanici tedeschi della IG-Metall, o quelli, in Italia, di Luxottica e Lamborghini. La spinta nella direzione della personalizzazione degli orari fa emergere la tendenza di fondo del Lavoro 4.0, che si rivolge in due direzioni complementari. Da un lato, favorisce la liberalizzazione dell'interpretazione del proprio benessere da parte del lavoratore, che può trovare la sua collocazione ottimale posizionandosi dove preferisce in un arco definito contrattualmente sull'asse salario-orario. Su questo passo già si intravedono movimenti delle parti sociali che lasciano sperare in possibili, più diffusi passi di trasformazione del lavoro. Dall'altro lato, però, la liberalizzazione accresce per ciò stesso le differenziazioni in seno ai lavoratori. Se qualcuno può lavorare di meno in condizioni di maggiore autodeterminazione, non per questo sembra avvicinarsi la possibilità di lavorare tutti in condizioni di libertà, prosperità e riconoscimento sociale.

Leonello Tronti

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di) (2018), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze.
- EUROFOUND (2020), *Living, working and Covid-19 First findings – April 2020*, in <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/living-working-and-covid-19-first-findings-april-2020>.

- GRAMOLATI A., SATERIALE G. (a cura di) (2019), *Contrattare l'innovazione digitale. Una cassetta degli attrezzi 4.0*, Ediesse, Roma.
- MARI G. (2018), *Il lavoro 4.0 come atto linguistico e performativo*, in A. Cipriani, A. Gramolati, G. Mari (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, pp. 321-3.
- PONZELLINI A.M. (2023), *Lavoro tecnologia e libertà. Tempo e spazio del lavoro nell'era dell'intelligenza artificiale*, Guerini Next, Milano.
- TRENTIN B. (2004), *La libertà viene prima. La libertà come posta in gioco del conflitto sociale*, Editori Riuniti, Roma.
- TRONTI L. (2019), Recensione di S. Negri, *Se 8 ore*, "Economia&Lavoro", LIII, 3, pp. 147-9.