

Sergio Bologna

## I “lavoratori della conoscenza” e la fabbrica che dovrebbe produrli

1. L'espressione “lavoratori della conoscenza” gode ogni giorno che passa di maggior fortuna. Qualche mese fa su un sito Internet era possibile leggere che il 18 marzo 2005 i “lavoratori della conoscenza” sarebbero entrati in sciopero. Nel *Rapporto sul mercato del lavoro 2003* del Cnel (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro)<sup>1</sup> si poteva leggere che questi lavoratori sono in Italia circa sette milioni, un terzo della forza-lavoro complessiva. Nel Rapporto Isfol (Istituto per la Formazione dei Lavoratori), presentato nel novembre 2004, si legge che la percentuale di laureati nella forza-lavoro italiana è di 12,9%, 11,1% per gli uomini e 15,8% per le donne<sup>2</sup>. In una serie di articoli dedicati ai “lavoratori della conoscenza” il prof. Prandstraller li identifica con le professioni regolamentate e protette dagli Ordini<sup>3</sup>.

C'è un po' di confusione, bisogna ammetterlo. Com'è possibile che in Italia possano essere classificati come “lavoratori della conoscenza” sette milioni di individui, quando la media dei laureati nella forza lavoro è inferiore al 13%? Delle due l'una: o tra un “lavoratore della conoscenza” e il grado d'istruzione non c'è relazione alcuna oppure i dati del Cnel sono arbitrari. Che ci sia una certa disinvoltura nell'uso di questa espressione è dimostrato dal fatto che lo sciopero del 18 marzo altro non era che lo sciopero dei lavoratori della scuola della Cgil, i quali per ragioni di marketing, di visibilità o chissà che cosa, hanno deciso di ribattezzarsi “lavoratori della conoscenza”. La stessa espressione è stata impiegata per caratterizzare gli avvocati, gli architetti, gli ingegneri, i notai ecc. da coloro che si battono perché gli Ordini professionali non vengano soppressi e si oppongono alle richieste di liberalizzazione delle professioni regolamentate portate avanti dall'Unione Europea ed accolte in Italia da vari ambienti e istituzioni, tra cui l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato<sup>4</sup>. Si direbbe quindi che l'espressione in certi casi

<sup>1</sup> Cnel, *Rapporto sul mercato del lavoro 2003*, novembre 2004, p. 164, in [www.cnel.it](http://www.cnel.it).

<sup>2</sup> Isfol, *Rapporto 2004*, in [www.isfol.it](http://www.isfol.it).

<sup>3</sup> G.P. Prandstraller, *Professionisti e knowledge workers. Il caso italiano*, “Economia e lavoro”, 2, 2003; Id., *Più potere ai knowledge workers!*, “Next Online. Strumenti per l'innovazione”, VII, 18, 2004.

<sup>4</sup> Cfr. P. Mantini, *I lavoratori della conoscenza. La riforma delle professioni che non c'è*, intervento riportato sul sito della “fabbrica del programma” di Romano Prodi, 2 marzo 2005.

venga impiegata come un titolo di nobiltà da parte di coloro che intendono difendere gli interessi di certe categorie, per enfatizzarne il ruolo nella società. In realtà, tutto questo “innamoramento” per l’espressione “lavoratori della conoscenza” non è altro che l’ennesimo tributo pagato dalla nostra sudditanza nei confronti delle idee e dei modi di dire del mondo anglosassone.

2. L’espressione “lavoratori della conoscenza” non è altro che la traduzione italiana di *knowledge workers*. Sembra sia stato Peter Drucker, viennese emigrato negli Stati Uniti nel 1937 e “padre” delle teorie del *management*, ad aver coniato questo termine in un suo libro degli anni Cinquanta<sup>5</sup>. Certamente è Drucker che lo ha lanciato alle soglie degli anni Novanta come parola chiave della “nuova economia”, definita anche “società della conoscenza” (*knowledge society*) o dell’informazione o “economia dell’immateriale”. È sua anche la migliore caratterizzazione del ruolo storico e sociale di questa categoria di persone:

ciò che stupisce sempre di più, anche per la mancanza di precedenti storici, è l’ascesa di un gruppo sociale che sta sostituendo sia i gruppi sociali tradizionali sia quelli creati dalla società industriale, è il gruppo che sta diventando il centro di gravità della popolazione lavorativa e che, detto per inciso, sta diventando rapidamente in tutti i paesi avanzati il gruppo singolo più numeroso, sebbene ancora non maggioritario, all’interno della forza lavoro e della popolazione della società postindustriale [...] I *knowledge workers*, benché ancora una forte minoranza sul totale della forza lavoro, imprimono alla società della conoscenza il loro volere, la loro leadership, le sfide con cui deve misurarsi e il suo profilo sociale [...]. Questi lavoratori non sono ancora la classe “dominante” [*ruling class*] della società della conoscenza, ma sono già la sua classe “trainante” [*leading class*]. Per le loro caratteristiche, per la loro posizione sociale, per i valori di cui sono portatori e per le loro aspettative, essi si differenziano in maniera fondamentale da qualunque altro gruppo che nella storia ha occupato il ruolo di gruppo trainante o dominante<sup>6</sup>.

L’espressione *knowledge worker* suggella il lungo cammino che l’analisi socio-economica ha compiuto per transitare la percezione dell’oggi dall’ordine simbolico “fordista” all’ordine simbolico “postfordista”, passando da definizioni come “società postindustriale”, “società dell’informazione”, “società

<sup>5</sup> P. Drucker, *Landmarks of tomorrow: A Report on the New “Post-Modern” World*, New York, Harper & Brothers, 1959.

<sup>6</sup> P. Drucker, *Knowledge Work and Knowledge Society. The Social Transformations of this Century*, conferenza tenuta alla John F. Kennedy School of Government dell’Università di Harvard il 4 maggio 1994 [tutte le traduzioni sono a cura dell’autore, *N.d.R.*].

della conoscenza”, “società dei beni immateriali” ecc. In questa transizione sono stati coniati nuovi termini, che hanno avuto grande fortuna, benché spesso si rivelasero contraddittori, veri e propri ossimori. Uno di questi è l’espressione “lavoro immateriale”<sup>7</sup>. Com’è possibile definire quella che è la maggiore attività umana nelle società dotate di un sistema economico, per quanto elementare esso sia, come un’attività “immateriale”? È possibile solo all’interno di una visione della società attuale tutta subalterna alle ideologie della *new economy*. Ma anche queste contraddizioni rivelano che definire un sistema sociale con termini suggestivi e sostanzialmente equivalenti è più facile che definire una realtà ben individuabile e concreta come quella rappresentata da una figura lavorativa. Parlare di “società della conoscenza” ci consente di restare nel vago; parlare di “lavoratore della conoscenza” ci costringe a dare un volto preciso a una figura reale. Parlare di “economia dell’immateriale” ci consente di cogliere numerosi risvolti del reale, parlare di “lavoro immateriale” non ci porta da nessuna parte. L’ordine simbolico del lavoro è un ordine con cui non si scherza (o non si dovrebbe scherzare)<sup>8</sup>.

3. Proprio per entrare nel concreto ci dobbiamo domandare: chi sono questi “lavoratori della conoscenza”? Chi ha diritto di far parte di questa categoria? Nella classificazione del Cnel, per giungere alla cifra di sette milioni di persone ci si è messo di tutto, ivi compresi i membri degli organismi di rappresentanza (dai consiglieri comunali ai deputati), suddividendo l’universo dei “lavoratori della conoscenza” in tre grandi segmenti: a) “legislatori, dirigenti, imprenditori”; b) “professioni intellettuali”; c) “professioni tecniche intermedie”. Lasciamo per ora da parte la prima categoria e leggiamo con più attenzione i ragionamenti del Cnel sulle altre due categorie, cioè sull’universo delle professioni. Per analizzarlo meglio, questo universo può essere suddiviso in diversi aggregati, per esempio quello dei liberi professionisti o lavoratori indipendenti e quello dei dipendenti d’impresa, in genere *middle manager* o “lavoratori della conoscenza” inseriti in una dimensione di azienda medio-grande. Oppure, all’interno del solo lavoro autonomo, tra professioni regolamentate e protette da Ordini (medici, ingegneri, architetti, avvocati, notai ecc.), professioni che richiedono solo l’iscrizione a un Albo o a un Elen-

<sup>7</sup> Cfr. M. Lazzarato, *Lavoro immateriale. Forme di vita e produzione di soggettività*, Verona, Ombre Corte, 1997. La traduzione italiana del libro di Ward McKenzie *Un manifesto hacker* (Milano, Feltrinelli, 2005) lancia in orbita l’espressione “lavoratore immateriale”.

<sup>8</sup> Cfr. E. Rullani, *L’economia della conoscenza*, Roma, Carocci, 2003; Id. *La fabbrica dell’immateriale*, Roma, Carocci, 2004; *Gurisatti, Perulli e Rullani discutono dell’economia della conoscenza*, “Economia e politica regionale”, 1, 2005, pp. 181-218.

co e professioni “non regolamentate”, tra le quali si annoverano diverse figure professionali del “lavoro autonomo di seconda generazione”.

Come situazione di partenza il *Rapporto* del Cnel prende i dati del censimento 1991<sup>9</sup>:

Totale professioni intellettuali, scientifiche, a elevata specializzazione	1.364.972
di cui imprenditori	17.485
Professionisti	329.669

Da notare che in questo insieme erano compresi anche 483.484 docenti ed assimilati. Per gli anni successivi, fino al 2002, il *Rapporto* si serve di diverse fonti. La prima, ovviamente, è l'Indagine trimestrale Istat sulle forze di lavoro (Rtfl), che permette intanto di misurare la quota di liberi professionisti all'interno dell'universo del lavoro autonomo:

mentre i liberi professionisti e gli imprenditori sono costantemente aumentati dal 16,6% del 1993 al 28,5% del 2002, i lavoratori autonomi (cioè commercianti e artigiani) e i coadiuvanti sono diminuiti sia in quota che in valore assoluto, pur rappresentando tuttora il segmento maggioritario del lavoro indipendente [...] tra le componenti in crescita si distingue dunque, per dinamismo, l'aggregato dei “liberi professionisti”, per i quali ha senso parlare di vero e proprio *boom* [...] in complesso, tra il 1995 e il 2002 i liberi professionisti sono aumentati di 380 mila unità, pari a circa il 20% della crescita occupazionale complessiva osservata nel periodo<sup>10</sup>.

Secondo i dati Rtfl, la componente principale, all'interno dell'aggregato “libere professioni”, è costituita dalla figura che il *Rapporto* del Cnel definisce “professionista artigiano fai-da-te”:

Di particolare interesse è cercare di capire se l'espansione dei liberi professionisti riguarda di più figure tradizionali di lavoratori “sciolti”, forti solo del loro sapere e della loro competenza, o piuttosto figure, tradizionali o nuove, per le quali invece conta anche l'organizzazione di impresa e quindi dotate di personale con tutto ciò che questo comporta. Dai dati disponibili risulta che tra i liberi professionisti maschi la crescita maggiore è stata nel segmento “senza dipendenti”: + 68%, contro il + 36% dei “con dipendenti”. Il contrario è accaduto per le libere professioni: + 176% quelle “con dipendenti”, a fronte di un + 114% di quelle “senza dipendenti”<sup>11</sup>.

In quali settori operano questi *single* “fai-da-te”? In quali regioni del Paese sono maggiormente concentrati?

Quanto alla dinamica settoriale, i liberi professionisti sono particolarmente presenti

<sup>9</sup> Cnel, *Rapporto* cit., p. 155.

<sup>10</sup> Ivi, pp. 157-158.

<sup>11</sup> Ivi, p. 159.

nei servizi alle imprese (oltre il 50%); una quota rilevante opera nell’ambito dei servizi sociali [...] per quanto riguarda la distribuzione territoriale, merita rilevare innanzitutto la netta *leadership* della Lombardia, dove ha sede un quarto dello *stock* di tutti i liberi professionisti. Al secondo posto viene il Lazio, per un ovvio influsso della capitale nell’attivare domanda di lavoro professionale<sup>12</sup>.

In conclusione, quindi, “l’insieme del lavoro professionale strutturato (inteso sempre con riferimento essenziale al lavoro indipendente) giunge a una consistenza minima intorno al milione di unità”<sup>13</sup>.

Questi dati sembrano dunque confermare anche per l’Italia la tesi di Drucker (ammesso che il libero professionista possa essere definito un “lavoratore della conoscenza”) e confermano anche le tesi formulate sette/otto anni fa sui “lavoratori autonomi di seconda generazione”, ovvero: a) il calo relativo del lavoro autonomo di prima generazione (commercianti); b) il passaggio da un artigianato di prima generazione a un artigianato di seconda generazione; c) la tendenza del lavoro autonomo di seconda generazione a concentrarsi nei servizi alle imprese; d) l’ipotesi che queste nuove figure professionali si concentrino nelle grandi aree metropolitane, dove l’incidenza del settore dei servizi rispetto al settore manifatturiero è altissima.

In realtà Drucker non pensava soltanto alle cosiddette “nuove professioni”: pensava soprattutto all’aumento dei “lavoratori della conoscenza” *all’interno* delle imprese, siano esse di produzione o di servizi. Se il fordismo aveva portato un forte aumento dei “colletti bianchi” rispetto alle “tute blu”, il postfordismo ha portato una sempre maggiore incidenza di “lavoratori della conoscenza” tra i “colletti bianchi”<sup>14</sup>. Ma dal punto di vista statistico l’Istat ha difficoltà a rilevare questo dato, quindi le cifre che riporta il *Rapporto* del Cnel si riferiscono solo alle libere professioni e non al lavoro dipendente.

Una delle attività istituzionali del Cnel riguarda il monitoraggio delle professioni non regolamentate, “ovvero non soggette a una regolamentazione pubblicistica, ma presenti sul mercato del lavoro e rappresentate dalle relative associazioni”<sup>15</sup>. Purtroppo dispone di dati precisi solo sulle Associazioni esistenti e sui loro iscritti, non sull’universo delle professioni non regolamentate realmente esercitate. Comunque, le informazioni relative agli iscritti dicono che “un peso ancora rilevante è occupato dai servizi alle imprese (33%), dai servizi socio-sanitari (21%) e dall’insieme di attività catalogabili nell’area delle arti-scienze e tecniche (24%)”<sup>16</sup>.

<sup>12</sup> Ivi, p. 162.

<sup>13</sup> Ivi, p. 167.

<sup>14</sup> Analoga impostazione in F. Bufera et al., *I lavoratori della conoscenza. Quadri, middle manager e alte professionalità tra professione e organizzazione*, Milano, Franco Angeli, 1997 (III ed.).

<sup>15</sup> Cnel, *Rapporto* cit., p. 175.

<sup>16</sup> Ivi, p. 176.

4. Questi dati, per quanto parziali, ci consentono tuttavia di avvicinarci un po' di più alla problematica dei "lavoratori della conoscenza". Ci troviamo in un'epoca nella quale le trasformazioni degli assetti produttivi e degli stili di vita, dell'organizzazione economica globale e dei sistemi di comunicazione, dei linguaggi e delle relazioni internazionali sono tali da postulare l'avvento di una figura professionale e umana "nuova", di una "stirpe" diversa dalle precedenti, in grado di permeare di sé l'intera società e al tempo stesso di esserne il simbolo, il *lògos*.

Era accaduto lo stesso fenomeno alle soglie del periodo fordista. In Germania, tra il primo decennio del secolo ed il primo dopoguerra si fa strada il termine *Kopfarbeiter* (che possiamo tradurre con "lavoratore della mente"). In Inghilterra, nel 1921, R.H. Tawney, figura eminente del movimento laburista moderato, parla, nel suo libro sulla "società acquisitiva", di *brain worker* e della "crescita di una nuovo proletariato intellettuale"<sup>17</sup>. A cosa alludono questi termini? *Kopfarbeiter* viene riferito in generale alla figura del salariato cui sono richieste prestazioni di tipo intellettuale e creativo. Si pensa soprattutto all'industria dei *media*; in particolare all'industria editoriale, che in metropoli come Berlino aveva raggiunto già prima della guerra mondiale una dimensione e una struttura capitalistica avanzate, con grandi concentrazioni finanziarie (si pensi a Mosse, Ullstein, Scherl, Fischer), tecnologie di punta, elevatissima divisione del lavoro, sistemi di distribuzione moderni e quindi capacità di creare posti di lavoro in grande quantità. Nel 1895 si contavano a Berlino ben sessanta giornali quotidiani, di cui dodici con due uscite giornaliere; queste pubblicazioni non di rado avevano vita effimera ma erano presto rimpiazzate da altre. Prima dell'avvento della radio, l'innovazione nel campo delle tecniche della comunicazione è trainata dai giornali. Le grandi case editrici erano fucine d'innovazione. La "taylorizzazione" entra nel lavoro dei grandi quotidiani prima ancora che nell'industria. Si forma un intero nucleo urbano chiamato *Zeitungsviertel* (il "quartiere dei giornali") dove questi *Kopfarbeiter* si concentrano, creano stili di vita, ambienti, nasce una miriade di ristoranti e di *self service*<sup>18</sup>.

Nel 1918, quando nascono i consigli operai, gli *Arbeiterräte*, sono organismi rappresentativi e gestionali degli *Hand- u. Kopfarbeiter*, dei lavoratori manuali e intellettuali.

Nel 1919 Edwin Hoernle, in un articolo dal titolo *Il Partito Comunista e gli intellettuali*, così si esprime: "La disgregazione che nei paesi capitalistici

<sup>17</sup> R.H. Tawney, *The acquisitive society*, Londra, The Fontana Library, 1961 (la I ed. presso G. Bell&Sons risale al 1921). L'undicesimo cap. è dedicato a *The position of the Brain Worker*.

<sup>18</sup> *Berlin, Berlin! Die Ausstellung zur Geschichte der Stadt*, Berlino, 1987 (catalogo della mostra omonima tenutasi al Martin-Gropius-Bau).

avanzati ha investito sempre di più il ceto medio, ceto da cui provengono in maggioranza gli intellettuali, sta creando anche tra le fila dei *Kopfarbeiter* delle contraddizioni di classe sempre più evidenti”. E prosegue:

Produzione di massa, divisione e meccanizzazione del lavoro, schiavitù del lavoro salariato sono condizioni che toccano anche gli intellettuali nel capitalismo. La situazione economica dei *Kopfarbeiter* anche in mansioni di alta qualificazione ormai è peggiore di quella di un operaio qualificato, perché la spinta a esercitare professioni che richiedono un titolo di studio importante o anche semplicemente professioni impiegate nel pubblico e nel privato, è avvenuta soprattutto tra persone della piccola borghesia. E gli intellettuali si sono sempre sentiti troppo superiori per intraprendere una lotta sindacale a difesa dei loro interessi materiali<sup>19</sup>.

Emil Lederer nel 1921 scrive un articolo sulla misera condizione (*Not*) dei “lavoratori della mente”, i cui salari sono spesso salari di fame, mentre i posti di lavoro scarseggiano. Nello stesso anno Tawney parla dei *brain workers* come di salariati “con misere paghe” (con retribuzioni non di rado inferiori a quelle di un operaio specializzato) e parla di una situazione occupazionale in cui “la sicurezza del loro posto di lavoro è oltremodo incerta” e “scarse le opportunità di carriera”.

Ma chi sono i *brain workers* per Tawney? Sono

una classe di manager, di quadri intermedi, di esperti e di tecnici che hanno un ruolo sempre maggiore nel lavoro scientifico e costruttivo dell’industria, ma non hanno alcuna voce nel governo dell’industria e di solito nessuna partecipazione ai profitti [...] questa nuova classe di funzionari [*officials*] debbono rendersi conto che sono vittime della dominazione della proprietà, tanto quanto i lavoratori manuali<sup>20</sup>.

È di un certo interesse rilevare che la figura del “lavoratore della conoscenza” acquista dei contorni ben definiti nel periodo iniziale del fordismo, in concomitanza con una fase nuova dell’organizzazione capitalistica del lavoro, con una nuova era dell’industrialismo. Al tempo stesso, appena abbozzata come archetipo di un’epoca, acquista una valenza antagonista al sistema capitalistico. I “lavoratori della conoscenza” sono classificati non come dei privilegiati ma, anzi, come una classe di sfruttati; quindi, da loro ci si aspettano comportamenti conflittuali con l’ordine esistente: ci si aspetta da loro, come dice Tawney, un forte impegno associativo e sindacale, soprattutto nel settore pubblico (per esempio nel trasporto ferroviario con la *Railway clerks’ Association*, o nelle miniere di carbone nazionalizzate oppure nella *National Federation of Professional Workers*). Già negli anni 1910-1913, Emil Lederer

<sup>19</sup> E. Hoernle, *Il Partito Comunista e gli intellettuali*, “Die Internazionale”, I, 11-12, 1919, pp. 223-227.

<sup>20</sup> R.H. Tawney, *The acquisitive society* cit., pp. 160-161.

seguiva con passione le vicende della sindacalizzazione degli impiegati del settore privato, con periodiche corrispondenze per l'“Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialforschung”, cercando di decifrare le caratteristiche sociali e comportamentali di questa nuova classe media (*neuer Mittelstand*)<sup>21</sup>.

Attorno alla figura del “lavoratore intellettuale”, dunque, nasce una ricca problematica sociologica e politica. Da un lato ci si interroga sui connotati di una “nuova borghesia” e si individua la “novità” nel fatto che questa classe di lavoratori non sembra più schierarsi dalla parte del padronato ma sembra potersi schierare dalla parte degli operai in un fronte di classe nel quale lavoratori della mente e lavoratori del braccio procedono uniti. Dall'altro lato si prospetta la nascita di un “capitalismo manageriale” fondato sull'efficienza, la competenza, il riconoscimento di “obblighi verso il pubblico e la società” (per riprendere Tawney), un capitalismo che trova la sua espressione migliore nell'impresa pubblica. La figura del “lavoratore della conoscenza” sembra legarsi indissolubilmente all'utopia di una società fondata sulle competenze, sulla meritocrazia: “Il lavoratore della mente (*the brain worker*) dovrebbe essere stimato e promosso in base alle sue capacità non in base ai suoi mezzi”<sup>22</sup>. Il lavoro creativo viene associato al lavoro eticamente responsabile verso la società; il “lavoratore della conoscenza” tende a scalzare, a esautorare, il potere del capitalismo finanziario: “La linea lungo la quale probabilmente si svolgerà l'attività dell'imprenditore in futuro sarà quella di un graduale disimpegno delle tecniche manageriali dagli interessi finanziari”<sup>23</sup>.

Questa problematica riemerge alla fine degli anni Trenta con le opere di Rizzi e di Burnham sulla “rivoluzione dei tecnici” e riflette uno stato dell'economia in cui la gestione pubblica degli apparati produttivi e finanziari si diffonde dall'Unione Sovietica agli stati nazifascisti. L'archetipo di questo nuovo ordine non è più il “lavoratore della conoscenza” ma il “tecnocrate”<sup>24</sup>. Tutti i riferimenti etici e anti-capitalistici sono scomparsi. Il *Kopfarbeiter* o il *brain worker* erano dei subordinati, degli sfruttati, il “tecnocrate” è invece la nuova figura del comando, è la nuova classe dirigente. Nel “lavoratore intellettuale” le doti dell'individuo erano esaltate; il “tecnocrate”, invece, personifica l'anonimato degli apparati.

<sup>21</sup> Vedi gli scritti di Lederer raccolti in *Kapitalismus, Klassenstruktur und Probleme der Demokratie in Deutschland 1910-1940*, a cura di J. Kocka, Göttingen, Vandenhoeck&Ruprecht, 1979.

<sup>22</sup> R.H. Tawney, *The acquisitive society* cit., p. 163.

<sup>23</sup> Ivi, p. 173.

<sup>24</sup> Cfr. B. Rizzi, *La burocratizzazione del mondo*, a cura di P. Sensini, Milano, Colibrì, 2002.

5. Con il diffondersi della teoria e della pratica dell'organizzazione scientifica del lavoro prende piede negli Stati Uniti e si sviluppa in tutto il mondo industrializzato occidentale il settore del terziario oggi considerato quello di maggiore aggregazione dei *knowledge workers*: il settore della consulenza. Secondo uno storico di questo settore, Matthias Kipping, tre fasi hanno caratterizzato l'evoluzione del settore della consulenza<sup>25</sup>. La prima è caratterizzata dalla consulenza in organizzazione della produzione e della produttività del lavoratore, il cui esponente principale è il francese Charles E. Bédoux, emigrato in America, che mette a punto un suo sistema, diverso da quello di Taylor, e crea una vera e propria multinazionale della consulenza con ramificazioni in Europa e in altre parti del mondo. La seconda, anni Venti e Trenta, è caratterizzata dalla consulenza per il *top management* delle grandi imprese su temi riguardanti il governo e la struttura dell'organizzazione, con la formazione di quelle multinazionali della consulenza che ancora oggi sono presenti sul mercato mondiale (come la McKinsey, la Booz Allen&Hamilton o la A.T. Kearney). La terza fase, anni Ottanta, è quella che coincide con l'avvento dell'informatica e si caratterizza per la consulenza e la fornitura di Ict (*information and communication technology*), cioè di quei sistemi informativi complessi che gestiscono i processi riguardanti il *re-engineering* dell'impresa. Nell'universo della consulenza avviene una vera e propria rivoluzione: i produttori di computer e di *software* agiscono come società di consulenza e inglobano alcuni dei nomi famosi del settore (A.T. Kearney passa sotto il controllo di Electronic Data Systems, Ibm Global Services assorbe PriceWaterhouse&Coopers e diventa la maggiore azienda mondiale del settore)<sup>26</sup>.

*Consulting* e settore Ict ormai rappresentano un unico macrosettore: quello delle cosiddette *knowledge intensive firms* (“imprese ad elevato tasso di conoscenza”), al cui interno lavorano i *knowledge workers* del postfordismo.

La graduale fusione di questi due settori corrisponde esattamente all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro nell'impresa capitalistica. Il settore Ict, nato dalle applicazioni dell'intelligenza artificiale, esercita molto limitatamente il suo potere pervasivo se si limita a fornire al mercato *hardware* e *software*. Il suo potere è completo soltanto quando la tecnologia che esso mette a punto può diventare l'arbitro, il motore, l'anima, il governo di un'organizzazione complessa, qual'è quella della grande impresa, sia essa del terziario o manifatturiera, pubblica o privata. Il *knowledge worker* del postfordismo non è tanto il programmatore di computer, il creatore di *software*, quanto il consulente che riesce a convincere il *management* di un'impresa che le tecnologie

<sup>25</sup> Cfr. M. Kipping, *From Taylorism as Product to Taylorism as Process. Knowledge Intensive Firms in a Historical Perspective*, paper presentato all'Università Bocconi di Milano l'11 marzo 2005.

<sup>26</sup> Ivi, p. 16.

Ict che egli è in grado di offrirgli sono le migliori. Introdurre i propri linguaggi, le proprie procedure, le proprie tecnologie in un'impresa, significa di fatto governarla, avere in pugno i suoi destini. I costi e il rischio che un'impresa deve affrontare quando decide di cambiare fornitore di sistemi informatici sono così elevati che difficilmente abbandonerà il suo fornitore di Ict. Il macro-settore Ict/*consulting* è "incistato" nel sistema: potrà subire dei rallentamenti dovuti al fatto che le imprese, in seguito alla cattiva congiuntura mondiale, riducono gli investimenti in Ict e quindi per un certo periodo tirano a campare con i sistemi che hanno, rinunciando a una loro "implementazione", ma non potranno mai fare a meno dei fornitori di Ict e, quindi, dei consulenti.

Negli anni d'oro della *new economy* la giornata di lavoro di un *knowledge worker* di questo macro-settore poteva valere anche 3.000/4.000 euro, al netto delle spese di vitto e alloggio. Sono stati anni di euforia e di follia. In compenso, il consulente rinunciava al suo tempo libero e spesso alla sua vita privata. Il tipico *knowledge worker* del postfordismo non è l'"analista di simboli" di cui parlava Robert Reich nel suo libro *The Work of Nations (Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism)*, New York, Vintage Press, 1992; non è l'informatico in senso stretto, ma è un professionista flessibile e multiforme, con grande esperienza sul campo ed elevate doti relazionali: è un "politico" del *management*, una figura che, "incistandosi" nell'azienda, viene percepita dal personale come parassitaria (anche perché la sua giornata di lavoro vale talvolta quanto lo stipendio mensile dei dipendenti con cui lavora a contatto di gomito). È una figura, dunque, alla quale è difficile attribuire spinte etiche e propositi antagonisti come avvenne negli anni Venti.

Ma non tutto funziona secondo questi *clichés*. L'universo dei "lavoratori della conoscenza" oggi è molto più complesso. Lo sgonfiamento della bolla della *new economy* ha prodotto una forte scossa in questo universo: molte certezze sono crollate e molti posti di lavoro sono andati perduti, i favolosi guadagni di un tempo sono svaniti e il disagio di questa nuova *middle class* aumenta ogni giorno. Molte competenze del settore Ict vengono trasferite in aree del pianeta come India e Cina. Sono tutte le categorie che vengono classificate come appartenenti all'universo dei "lavoratori della conoscenza" che hanno ragioni di insoddisfazione e di preoccupazione per il futuro. Sono i protagonisti della rivoluzione informatica, gli uomini di Silicon Valley, i progettisti di sistemi che hanno tentato di trasformarsi in imprenditori, accettando di farsi pagare con le azioni dell'azienda (le *stock options*), che hanno assunto su di sé il ruolo di produttori della merce immateriale e di capitalisti "di rischio". Sono loro che si auto-definiscono *Netslaves*, "schiavi della rete" (come gli autori del libro omonimo)<sup>27</sup>, e denunciano ritmi di lavoro impossibili.

<sup>27</sup> B. Lessard e S. Baldwin, *Netslaves. True Tales of Working the Web*, New York, McGraw Hill, 1999.

Nel bel libro di Ron Howell *One hundred jobs*<sup>28</sup>, raccolta di testimonianze di cento newyorchesi che fanno cento mestieri diversi, quelli che dimostrano il più alto grado di insoddisfazione e che denunciano uno stress difficilmente sopportabile a lungo andare sono proprio coloro che esercitano professioni tipiche della *new economy*: una specialista di sistemi informatici e un operatore finanziario. Il disagio di questa nuova *middle class* ormai è palpabile anche in Europa. In un breve saggio intitolato *La fatigue des élites* il presidente del ramo francese di una grossa società di consulenza internazionale, con trentennale esperienza di aziende e di risorse umane, afferma che la categoria dove il disorientamento e il malessere sono maggiori e più esplicitati è quella dei “quadri intermedi”; in particolare, quella dei “tecnici esperti”:

ormai hanno perduto la speranza di veder migliorare la loro situazione, la rottura con l'impresa è ormai consumata, il che mette i quadri intermedi in condizione di dover ridefinire la loro identità, salvo ammettere una volta per tutte che sono definitivamente rientrati nei ranghi, ad eccezione di quella fascia alta della loro categoria [...] È senza dubbio questo l'aspetto più rilevante della loro situazione alle soglie del nuovo secolo. Non si discute più del loro “malessere” ma della loro sopravvivenza come categoria specifica. Essi stessi ne hanno preso atto e ne traggono tutte le conseguenze, non tanto sul piano di rendersi disponibili ad azioni collettive quanto sul piano di *ritrarsi dal lavoro praticato individualmente*<sup>29</sup>.

Dupuy spiega la massiccia disaffezione dei *cadres* al loro lavoro e all'azienda con il cambiamento intervenuto nell'organizzazione del lavoro postfordista. Nel modello di gestione di trent'anni fa il “quadro intermedio”, essendo quello a più diretto contatto con la direzione, aveva un ruolo di *mediazione* e di trasmissione del comando. Era un ruolo protetto; l'impresa stessa trovava la giustificazione della sua esistenza nel creare occupazione; era l'impresa a imporre i prodotti al mercato. Essa era arbitra del mercato e questa sua posizione di forza si ripercuoteva come senso di sicurezza e di protezione verso i dipendenti. Con la nuova impostazione manageriale, introdotta su larga scala alla metà degli anni Ottanta, l'impresa è soggetta a un potere e a un volere superiore: quello del mercato, cioè del cliente, il quale detta le caratteristiche del prodotto. La trasmissione del comando per scala gerarchica non esiste più. Viene imposta al “quadro” un'organizzazione orizzontale, si dice più “democratica”; in realtà, è un'organizzazione su cui vengono sca-

<sup>28</sup> R. Howell, *One hundred jobs. A Panorama of Work in the American City*, New York, The New Press, 2000.

<sup>29</sup> F. Dupuy, *La fatigue des élites. Le capitalisme et ses cadres*, Parigi, Ed. du Seuil, 2005, p. 19. Vedi, da un altro punto di vista, l'ultimo libro di Luciano Gallino, *L'impresa irresponsabile*, Bari, Laterza, 2005.

ricati i compiti, alla quale vengono assegnati gli obiettivi. Il “quadro” non è più un “mediatore”: deve lavorare in gruppo ma è il responsabile individuale del raggiungimento o meno del compito assegnato; è quello su cui si scarica il peso della *performance*, e che è sottoposto ad una valutazione continua, schiacciato tra la direzione che assegna obiettivi da raggiungere e lo strato esecutivo che deve concretamente realizzare il prodotto e portarlo sul mercato. Se non raggiunge il risultato, l’obiettivo, il *target* assegnatogli, rischia il declassamento, mentre se lo raggiunge gli viene detto: “bravo, vuol dire che potresti fare di più e con meno collaboratori, ti assegniamo un compito più difficile, siamo certi che lo porterai a termine”. In sintesi, l’azienda *non protegge più* “il quadro”; al contrario, è il soggetto perennemente sotto esame, sottoposto a uno *stress* sempre maggiore e a una frustrazione sempre più accentuata. L’azienda non gli garantisce il posto di lavoro (è tra i primi a fare le spese di una ristrutturazione aziendale), né lo remunera in maniera sufficiente, mentre gli stipendi dell’alto *management* schizzano alle stelle. Incapaci di organizzarsi collettivamente, i *knowledge workers* (perché di questi si tratta) battono in ritirata, si chiudono in se stessi, ricorrono a forme di resistenza passiva. Il capitalismo rischia la fine “per la caduta tendenziale del tasso di motivazione” – come suona il titolo di un capitolo del testo di Dupuy.

In un articolo su “il manifesto” del 20 maggio Marazzi faceva notare che “l’ultimo libro di Richard Florida, *The Flight of the Creative Class. The New Global Competition for Talent* (HarperBusiness, 2005), si occupa, non a caso, della fuga dei *knowledge workers* americani verso altri paesi, una scelta difficilmente spiegabile sulla base dei soli differenziali salariali”. Ma ancor prima della crisi succeduta allo sgonfiamento della “bolla speculativa”, ancor prima della crisi di credibilità della *new economy* c’era chi, negli Stati Uniti in particolare, ma anche altrove, aveva cercato di distinguere il mito dalla realtà. Tra i numerosi esempi che si potrebbero portare, ho scelto questo passo tratto da una relazione di un docente universitario intitolata *Il breve regno dei knowledge workers*:

Da buoni *knowledge workers* ci piace pensare che la maggior parte del nostro lavoro riguarda la creazione di conoscenza, di una conoscenza che non esisterebbe senza il nostro sforzo mentale. Sfortunatamente, questa è solo una parte relativamente piccola del nostro lavoro. Se proviamo ad esaminare i contesti lavorativi di un *knowledge worker*, troviamo sei tipi più o meno distinti di attività: 1) il lavoro di routine che è difficilmente separabile dal lavoro di conoscenza. Formattare un articolo, per esempio, è un lavoro che può essere svolto da una dattilografa, ma può essere fatto dal *knowledge worker* se gli fa perdere meno tempo che preparare un documento e formattarlo con le istruzioni per la dattilografa; 2) lavoro di relazione, di promozione, di socializzazione; 3) cercare dati e informazioni necessari a produrre la conoscenza; 4) creare quello che altri hanno probabilmente già creato se implica minore perdita di tempo che cercare, trovare e adattare ciò che è stato prodotto da altri; 5) lavoro di

conoscenza veramente originale — creando ciò che non è stato creato prima; 6) comunicare quello che si è prodotto o si è appreso<sup>30</sup>.

È vero dunque che i “lavoratori della conoscenza” sono la pattuglia di punta della società occidentale moderna, ma non nel senso che intendono coloro che la dipingono di rosa, come una società del progresso che libera l’uomo dalla fatica e dall’“egoismo proprietario”; piuttosto, nel senso che esprimono le contraddizioni e i disagi più profondi di questa società medesima<sup>31</sup>.

6. Ma qual’è la contraddizione più profonda che questa presunta “società della conoscenza” sta vivendo? A mio avviso è quella che riguarda la “fabbrica dei lavoratori della conoscenza”: è quella che riguarda il sistema formativo, l’educazione. Proviamo a fare un passo indietro. Che vuol dire in questo contesto “conoscenza”? Di quale “conoscenza” si tratta? Dobbiamo tornare all’origine anglosassone del vocabolo per spiegarci meglio. *Knowledge worker* non vuol dire *skilled worker*. Il termine *skill*, che spesso è stato tradotto in italiano con “specializzazione” (*skilled worker* = operaio specializzato), riporta a un’abilità, manuale o intellettuale, che è fatta anche di esperienza, di apprendimento nel corso del lavoro: *skilled worker* è l’operaio esperto, è l’operatore addetto al controllo dei sistemi automatici, con una certa anzianità aziendale. Lo *skill* si acquisisce anche o soprattutto attraverso la pratica. Ed è qui la prima grande differenza con il “lavoratore della conoscenza”. Proprio Drucker insiste con forza che uno dei requisiti per poter classificare una persona come *knowledge worker* è il suo essere dotato di un determinato curriculum di studi: è la *formal education* che distingue questa figura professionale. Ci deve essere un investimento preventivo e consapevole in un livello elevato di studi da parte di un individuo, dunque di una famiglia, per entrare nel mondo dei *knowledge workers*. E ciò pone immediatamente delle discriminanti di reddito. La “conoscenza” di cui questa persona deve (dovrebbe) essere dotata non è solo una conoscenza che gli permette una grande familiarità con il pensiero astratto (mi dicono che per essere ammessi alle selettive Business School statunitensi, oltre a un bel po’ di quattrini, è consigliabile avere alle spalle studi di filosofia o di teologia, materie che hanno soppiantato ingegneria o giurisprudenza come base di

<sup>30</sup> K. Sims Taylor, *The Brief Reign of the Knowledge Worker: Information Technology and Technological Unemployment*, relazione presentata all’International Conference on the Social Impact of Information Technologies, St. Louis, Missouri, 12-14 ottobre 1998.

<sup>31</sup> A mettere in dubbio il mito della *knowledge society* bastano i numeri dell’occupazione. Nella tabella riprodotta in appendice sono riportati i primi venti mestieri esercitati negli Stati Uniti. Solo uno richiede — ma non necessariamente — un livello di studi superiori: quello del manager. Leggendo nella tabella successiva i dati sulla domanda di lavoro in Italia, si nota che la situazione non è molto differente. Nessuno dei primi venti mestieri più richiesti necessita di una laurea.

partenza per essere considerato un buon manager), ma deve (dovrebbe) essere una conoscenza il più possibile “universale”, in grado di consentire al futuro “lavoratore della conoscenza” di esercitare la sua *leadership* negli ambienti lavorativi più disparati, di rispondere alle sfide più diverse, di muoversi con naturalezza in un’economia “globale”. In questo senso, dopo un periodo (che ha coinciso con l’avvento dei computer) nel quale si è data un’enorme importanza all’apprendimento della matematica, la società statunitense sta scoprendo oggi il valore delle scienze umanistiche nella formazione di base<sup>32</sup>.

Dieci anni fa il *Rapporto alla Nazione sul Futuro della Matematica* del Mathematical Sciences Education Board del National Research Council degli Stati Uniti dichiarava:

Corriamo il rischio di diventare una nazione divisa, dove la conoscenza delle matematiche supporta un’élite produttiva e potente sul piano tecnologico, mentre una maggioranza semi-illetterata, dove neri e ispanici sono fortemente sovrarappresentati, resta esclusa dal potere economico e politico. Se non si pone rimedio, l’ignoranza dei numeri e delle lettere [*innumeracy and illiteracy*] manderà l’America alla deriva<sup>33</sup>.

Anche per questa ragione è significativo che proprio Drucker, in una delle numerose esternazioni autobiografiche degli ultimi dieci anni, abbia esaltato il valore della sua formazione, avvenuta all’insegna dell’*allgemeine Bildung* caratteristica del sistema scolastico del mondo austro-tedesco dei primi decenni del Novecento<sup>34</sup>. Il “lavoratore della conoscenza” deve essere formato in modo da poter affrontare una permanente instabilità del suo posto di lavoro, deve poter sviluppare un’elevata “capacità di conversione”, deve essere capace di “riciclarsi”, diremmo noi<sup>35</sup>. L’esatto contrario del lavoratore *skilled* specializzato in un’unica mansione lavorativa, difficilmente “convertibile”, esortato a specializzarsi sempre di più in una visione del posto di lavoro e dell’attaccamento all’azienda che racchiude l’intero arco della vita.

Analizzato sotto questa prospettiva, il discorso sui “lavoratori della conoscenza” diventa assai meno “apologetico” o “ideologico” di quanto poteva

<sup>32</sup> In questo contesto è interessante l’attività dell’Università australiana di Monash nell’organizzare le “Humanities Conferences”; quella del 2004, con circa 750 partecipanti provenienti dal mondo anglosassone, è stata tenuta a Prato nel Centro di cui l’Università di Monash dispone (per maggiori informazioni e materiali vedi il sito [www.humanitiesconference.com](http://www.humanitiesconference.com)).

<sup>33</sup> Cit. in *Technosciences and cyberculture*, a cura di S. Aronowitz et al., New York and London, Routledge, 1996, p. 58. Il livello di *performance* in matematica è ancora considerato essenziale in Europa; ad esso è dedicato l’ultimo *P.I.S.A. Report 2003* (in [www.pisa.org](http://www.pisa.org)), dove l’Italia si colloca nella fascia inferiore della classifica.

<sup>34</sup> A 96 anni Drucker continua a dare interviste, ad esprimere opinioni, a ricevere onorificenze (vedi il suo sito [www.peterdrucker.com](http://www.peterdrucker.com)).

<sup>35</sup> P. Pritchett, *New Work Habits for a Radically Changing World*, Dallas, Pritchett and Associates, 1998.

apparire a prima vista. Dietro a questo termine, infatti, si cela una visione del mondo del lavoro completamente diversa da quella cui ostinatamente la nostra cultura europea continua a restare fedele<sup>36</sup>. Il termine “riciclarsi”, per esempio, che nel nostro linguaggio assume un significato che riporta il pensiero a comportamenti ambigui, opportunistici, a scelte professionalmente e moralmente criticabili (tralascio l’uso del termine nel linguaggio della politica), inserito invece in una visione del mondo del lavoro dove ha cittadinanza la definizione di “lavoratore della conoscenza” delineato in precedenza, perde il suo connotato negativo, per diventare anzi un riconoscimento di capacità di adattamento dell’individuo ad un mercato del lavoro caratterizzato da elevata volatilità e incertezza. È solo il nostro primordiale attaccamento all’immagine del “posto fisso”, all’immagine della “specializzazione” – sia essa propria dell’operaio di mestiere o propria del professore universitario, dell’operatore di macchine a controllo numerico o del docente di paleografia cristiana – che ci fa considerare la flessibilità, la mobilità da una mansione a un’altra come atti riprovevoli o come una condizione costringente e disagiata. Ma proprio qui incontriamo la contraddizione cui si faceva cenno all’inizio del paragrafo: a questa nuova visione del “lavoratore della conoscenza” non ha corrisposto alcuna nuova visione della didattica e della formazione. Non c’è stata nessuna “rivoluzione culturale” all’interno dell’universo della formazione. Anzi, c’è stato un regresso impressionante di cui si vedono i risultati nelle campagne di monitoraggio effettuate sulle *performances* degli studenti (come i programmi P.I.S.A. e simili).

Se la prospettiva del futuro è una prospettiva di permanente instabilità, all’interno della quale il “lavoratore della conoscenza” deve essere disponibile a mutamenti continui, non solo di carattere territoriale ma anche di carattere professionale, non si capisce perché l’ordinamento degli studi, sia di quelli secondari che di quelli universitari, non abbia cercato di rinnovarsi, ripensando i *curricula* e i metodi didattici. Per esempio, non abbia pensato di approfondire il metodo e l’ordinamento interdisciplinare. Si è proceduto invece in senso contrario, esasperando quella che è stata chiamata la *com(de)partmentalization*<sup>37</sup>. Né si capisce perché l’università sia stata sempre più investita dalla filosofia della flessibilizzazione della forza-lavoro e dalla filosofia del “libero mercato”, che hanno colpito sia la struttura della ricerca sia quella della docenza. Il 50% delle ore d’insegnamento nelle università americane, osserva Vincent Leitch su “Critical Inquiry”, ormai viene svolto da personale precario, che spesso non ha nemmeno concluso gli studi universitari o post-universitari<sup>38</sup>. La concorrenza tra università per procacciarsi iscritti e sovvenzioni per la ricerca ha portato

<sup>36</sup> T.W. Malone, *The Future of Work. How the New Order of Business Will Shape Your Organization, Your Management Style, and Your Life*, Harvard Business School Press, 2004.

<sup>37</sup> *Technoscience and cyberculture* cit., p. 26.

<sup>38</sup> V.B. Leitch, *Work Theory*, “Critical Inquiry”, XXXI, 2, 2004, p. 286 e sgg.

dentro il mondo accademico una pletera di figure di specialisti di *marketing* e di *sponsoring* (oltre a veri e propri “faccendieri”), che secondo Leitch ormai rappresentano il 40% del personale salariato o a vario titolo “ingaggiato” dall’università americana. L’accesa concorrenza interna per il posto vacante finisce per minare lo spirito di collaborazione, lo spirito di gruppo nei *team* di ricerca. Invece di una grande spinta di pensiero, di immaginazione, di innovazione, si assiste a un ripiegamento su se stessa dell’istituzione universitaria.

Uno degli effetti collaterali di questa situazione di degrado è la segmentazione delle università in istituzioni di serie A, di serie B, C, ecc. Mentre nel sistema europeo lo statuto di funzionario pubblico del docente universitario garantisce entro certi limiti eguali livelli retributivi, là dove la spinta al mercato è più forte, come negli Stati Uniti, la qualità dell’insegnamento è in funzione dei differenziali salariali tra università e università. Si ripropone quindi, attraverso questa segmentazione e gerarchizzazione, una forte selezione di classe nell’accesso. Il *knowledge worker* non è solo quello che può investire nella sua formazione, ma quello che può investire nella sua formazione presso un’università di élite. L’altro effetto collaterale è dato dal fatto che il merito non è riconosciuto in base alle *performance* dello studente, ma in base alla posizione nella scala della qualità dell’università frequentata. Un eccellente allievo di un’università di serie B rischia di trovarsi svantaggiato rispetto a un pessimo allievo di un’università di serie A. Cade, schiacciata da questa dinamica della segmentazione e della gerarchizzazione, l’utopia di una “società delle competenze” dove il merito trionfa: cade il mito della “società della conoscenza” e si afferma sempre più il modello della casta, del privilegio, della cooptazione, del nepotismo<sup>39</sup>.

Più di quindici anni fa il sociologo e pedagogista di Brema Johannes Beck aveva denunciato, in un libro dall’omonimo titolo, il *Bildungswahn*, la corsa all’impazzata per moltiplicare le istituzioni e le offerte formative, bombardando la clientela – in massima parte giovanile – con proposte apparentemente allettanti e aveva constatato, d’altro lato, la sempre maggiore inefficienza e inconcludenza sul piano formativo di questa offerta e la sua sempre maggiore inefficacia sul piano della ricerca di un posto di lavoro<sup>40</sup>. Qualunque professore universitario oggi si trova di fronte al problema che gli studenti di liceo arrivano agli studi superiori senza una conoscenza sufficiente della loro lingua madre. E il linguaggio nella sua pienezza espressiva e nella sua ricchezza

<sup>39</sup> Secondo i più recenti sondaggi, gli Usa stanno perdendo la caratteristica di società meritocratica (vedi M. Ferrera, *Paese di classe*, “Corriere della Sera”, 13 giugno 2005).

<sup>40</sup> J. Beck, *Der Bildungswahn*, Hamburg, Rowohlt, 1994. La situazione non migliora – se non per certe applicazioni specifiche – potenziando le reti informatiche dell’università, costruendo “supercomputer” e aumentandone la connettività, secondo una “ideologia della rete” fine a se stessa, utile solo ai produttori di sistemi e inutile agli utilizzatori finali. Vedi, tra le notizie che appaiono ogni giorno, a titolo di esempio, il supplemento “@lfa” di “Il Sole-24 Ore” del 26 maggio 2005 sul Grid europeo.

storico-culturale sembra essere la vittima più illustre di questo degrado della “fabbrica della conoscenza”. Esso viene sostituito da linguaggi ibridi, dalla sintassi del Web, dall’epistolario del mail. Qual’è il “lavoratore della conoscenza” di cui stiamo parlando? Quello che padroneggia la propria lingua madre o quello che si esprime nella neo-vulgata del Nuovo Millennio? In che circostanze usa la prima e in che circostanze adopera la seconda?

Per una rivista che si ispira alla figura di Franco Fortini potrebbero essere questi degli interrogativi degni di formare un futuro programma di ricerca: argomenti come il destino dell’università e il futuro degli studi umanistici potrebbero diventare oggetto dei prossimi numeri.

### Appendice

Primi venti mestieri negli Stati Uniti\*

OCCUPATION	EMPLOYMENT	RANK
Retail salespersons	4.083.810	1
Cashiers	3.425.840	2
Office clerks, general	2.961.160	3
Registered nurses	2.280.170	4
Laborers and freight, stock and material movers, ecc.	2.269.700	5
Waiters and waitresses	2.170.120	6
Janitors and cleaners, exc. maids and housekeepers cleaners	2.073.410	7
Combined food preparation and serving workers, incl. fast food	2.072.980	8
Customer service representatives	1.920.600	9
General and operations managers	1.841.470	10
Secretaries, exc. legal, medical and executive	1.822.940	11
Bookkeeping, accounting, and auditing clerks	1.762.390	12
Stock clerks and order fillers	1.540.270	13
Truck drivers, heavy and tractor trailer	1.520.740	14
Executive secretaries and administrative assistants	1.436.190	15
Elementary school teachers, exc. special education	1.418.570	16
Sales representatives, wholesale and manufacturing, exc. technical and scientific products	1.417.380	17
First-line supervisors, managers of office and administrative support workers	1.402.290	18
Nursing aides, orderlies and attendants	1.363.310	19
Maintenance & repair	1.245.160	20

\* Fonte: U.S. Dept. of Labor, Bureau of Labor Statistics, 2005.

## I primi venti mestieri richiesti in Italia, 2005\*

OCCUPAZIONE	ADDETTI	GRADUATORIA
Commessi e cassieri di negozio	49.243	1
Personale non qualificato servizi di pulizia	37.128	2
Muratori	34.393	3
Addetti al carico e scarico merci	30.821	4
Camerieri, operatori di mensa	23.289	5
Conducenti di autocarri pesanti e camion	21.656	6
Tecnici di contabilità e assimilati	19.648	7
Impiegati amministrativi, addetti contabilità	18.571	8
Manovali, costruzioni edili	16.992	9
Impiegati addetti compiti di segreteria	13.914	10
Installatori impianti elettrici, elettricisti	11.306	11
Installatori di tubazioni, idraulici	10.861	12
Addetti alle vendite, grande distribuzione	10.263	13
Tecnici e responsabili commerciali	9.952	14
Cuochi e addetti alla preparazione dei cibi	9.707	15
Parrucchieri, specialisti nelle cure di bellezza	9.631	16
Assistenti socio-sanitari presso istituzioni	9.414	17
Addetti alla reception e call center	9.269	18
Addetti alle macchine utensili	9.149	19
impiegati in banche e assicurazioni	9.075	20

\* Fonte: Sistema Excelsior Unioncamere, 2005 ([www.jobtel.com](http://www.jobtel.com))