

Lavoro, tempo, equilibri mutanti

Alessandro Casiccia

1. Più ineguaglianza, meno lavoro

Guardare al persistere della crisi finanziaria, o ai provvedimenti che avrebbero dovuto fronteggiarla, vuol dire anche riflettere sulle trasformazioni intervenute durante gli ultimi decenni nel rapporto fra capitale e lavoro: trasformazioni che della crisi stessa non sono mera conseguenza poiché vi hanno giocato un ruolo determinante.

Disoccupazione giovanile, competizione sul mercato del lavoro, corrosione dei salari e dei diritti, facilitazione dei licenziamenti. Da anni assistiamo a tutto questo. La presenza di alcune coincidenze con quanto era accaduto al tempo della Grande Depressione, non deve ingannare. L'attuale situazione è profondamente diversa. Innanzitutto il progetto politico-economico dominante da due decenni e ribadito dopo i crolli del 2008-2009, un progetto composto di neo-liberismo e rigore sui bilanci, differisce profondamente da quello che venne intrapreso agli inizi degli anni Trenta, a partire dall'avvento – negli Stati Uniti – della presidenza Roosevelt. In secondo luogo, una serie di trasformazioni tecnologiche e organizzative ridimensiona oggi l'importanza del lavoro umano e riduce drasticamente le sue dimensioni e le sue prospettive di azione sindacale su tematiche salariali e normative. In terzo luogo, la drastica contrazione dei consumi di massa, che consegue alla caduta del potere d'acquisto dei salari, parrebbe venir ritenuta, almeno in parte, compensabile da una tenuta dei consumi di alta fascia: la divaricazione dei redditi come dei patrimoni, le cui dimensioni non hanno precedenti nella storia, non sembra ancora venir percepita come un problema per “le oligarchie dominanti” che forse reputano praticabile una sorta di “plutonomia” fondata sulla domanda di beni pregiati da parte di una quota della popolazione che in controtendenza si è arricchita e che può consumarli (anche se si discute sul carattere relativamente limitato della sua propensione al consumo). Tale quota in Italia si aggira intorno al 10%. Il discorso corrente, nei paesi nord-atlantici, pone il divario sotto una diversa angolazione, vale a dire sottolineando l'indubbia distanza tra l'uno per cento più ricco e il restante novantanove.

A questo riguardo potrebbe risultare ancor maggiore la forbice creatasi tra i redditi di quell'un per cento e quelli dello 0,1% e poi dello 0,01% iper-ricco. Al polo opposto di questa scala troviamo, nei paesi in questione, non solo un potere d'acquisto declinante e incerto per la maggioranza della popolazione ma pure l'esclusione delle nuove generazioni da durevoli possibilità di reddito, se non addirittura la cancellazione per esse di ogni orizzonte futuro. Da tale punto di vista potrebbe sembrare che le discussioni sulle forme d'organizzazione aziendale e delle relazioni di lavoro riguardino dopo tutto una minoranza ancora in gioco circondata da un crescente numero di esclusi. Eppure sappiamo, e ancor più noteremo, quanto complesso si riveli realmente il quadro, quanto strettamente connesse siano tali problematiche, pur apparentemente distinte.

2. Tempo e misurazione. L'attrito

Cosa accade dunque a chi il lavoro non l'ha ancora perduto? Prima di affrontare tale quesito occorre sintetizzare brevemente alcune trasformazioni che nel corso di un secolo hanno investito il lavoro.

Innanzitutto le trasformazioni riguardanti il *tempo* e la misurazione del nesso tempo-lavoro. Trasformazioni che hanno caratterizzato gli ultimi cento anni, attraversando l'età taylor-fordista, poi il postfordismo e infine i tempi più recenti, quando alcune innovazioni volte alla contrazione spazio-temporale hanno conosciuto un'ulteriore intensificazione.

Un altro punto potrebbe consistere in un sintetico bilancio dei mutamenti derivanti dalla ben nota sottrazione delle competenze del lavoratore e dalla loro oggettivazione negli apparati tecnici, mutamenti che nel passato si erano tradotti primariamente in un primato della macchina sull'operaio e che oggi, superate molte fra le rigidità della meccanica industriale classica, riguardano sempre più la via neotecnologica della sostituzione dell'uomo, del suo agire, del suo sapere. Nelle imprese *knowledge intensive* all'accresciuto livello d'istruzione ovvero di "conoscenza viva" fa tuttavia riscontro una quota sempre maggiore di "conoscenza incorporata" entro i nuovi strumenti e vengono poste in discussione anche le forme "idealtipiche" di organizzazione (mercato, gerarchia, forme ibride, comunità) che erano state teorizzate e dibattute soprattutto negli anni Novanta del XX secolo.

Ciò pone in parallela evidenza il problema del cosiddetto "coinvolgimento", che diviene in certa misura necessario soprattutto nelle nuove produzioni permeate di "conoscenza" ma che al tempo stesso, dietro un'apparente riduzione degli aspetti alienanti della prestazione lavorativa, implica spesso una sottomissione d'altro tipo, segnata da assillo, stress, invasione della sfera privata, anche per l'accresciuta competizione fra i soggetti coinvolti.

Questi e altri problemi debbono venir messi in luce e ciò implicherà anche la focalizzazione di ciò che qui denominiamo "attrito", per sintetizzare tutta una serie di fattori destinati a venir sempre più percepiti come ostacoli da superare a ogni

costo: ostacoli all'imperativo, ritenuto ineludibile e vincolante, di imprimere velocità e fluidità ai processi produttivi.

3. *Accelerazione*

“Accelerazione” è un termine che, come “attrito”, traiamo metaforicamente dalle discipline fisiche, dal nucleo teorico riguardante l'espansione dell'universo e il carattere accelerato di tale espansione. Ora, trattando di accelerazione con riferimento alla storia della produzione e delle tecniche, non ci si riferisce a un processo continuo che si svolge uniformemente nel tempo intensificandosi ulteriormente, mentre ne discutiamo. I modi in cui il processo si presenta, infatti, variano in rapporto all'avvicinarsi delle fasi storico-economiche e, naturalmente, alle differenze socio-culturali tra le aree oggi coinvolte nello sviluppo economico globale.

Sappiamo che durante l'età fordista il capitalismo aveva dimostrato ampiamente la propria capacità espansiva, cui si accompagnava un'uniformazione dei redditi e una crescita dei consumi di massa. Che tale capacità fosse destinata a realizzarsi indefinitamente è oggetto di discussione sebbene sia accertata una netta diminuzione delle diseguaglianze economiche fino alla metà degli anni Settanta del Novecento, in tutti i paesi industrializzati. Al culmine di quella fase, iniziarono però a manifestarsi i primi sintomi di una possibile variazione rispetto al fenomeno sopra descritto. Da un lato l'espansione pareva iniziare a perdere il suo slancio, dall'altro il capitale continuava a mostrarsi relativamente al riparo dalle insidiose prospettive cui avrebbe potuto condurlo un'alta, inarrestabile intensità del suo stesso sviluppo. Adottando un lessico marxista, potremmo dire che il saggio di profitto vedeva ancora contrastata, in qualche misura, la propria “tendenziale caduta”.

In che misura avevano inciso, su tale effetto, l'ancora non nettamente delineata tendenza verso la globalizzazione dei mercati, il tipo d'investimento tecnico (ancora limitatamente *labor saving*, ancora non innervato dalle più avanzate innovazioni neotecnologiche) o, ancora, la dimensione e la forma sotto cui continuava a mostrarsi lo strutturale conflitto tra capitale e lavoro? Sono temi che dovremo trattare. L'uso del termine “attrito” servirà per indicare la presenza di quei fattori – troppo spesso dati come “limiti” – che abbiamo sopra indicato e per sintetizzarne l'azione nella storia del capitalismo industriale; azione, questa, obiettivamente equilibrante in quanto contrastante le fughe in avanti verso un eccesso di accelerazione (e conseguentemente verso prospettive incerte per il capitalismo stesso).

4. Breve sintesi del problema dei limiti

Prima di proseguire apriamo una parentesi per riassumere brevemente alcuni punti riguardanti quelli che si erano mostrati come limiti dello sviluppo capitalistico durante l'era industriale. Si tratta, nel dettaglio, di:

- 1 – limiti storici, riguardanti la grande fabbrica e il suo radicamento nel territorio: un legame attinente alla materialità degli impianti e ai legami sociali dell'impresa;
- 2 – limiti sociali: le controversie sindacali e la resistenza operaia a ogni impulso eccessivamente accelerante: resistenza concretantesi in varie forme di lotta, a partire dal “controllo dei tempi”;
- 3 – limiti meccanici riguardanti la rigidità delle macchine. La cultura di mestiere, sottratta all'uomo e trasferita negli apparati tecnici, vi restava poi fissa e immodificata per lungo tempo, fino a un nuovo processo d'innovazione. Venivano così a presentarsi problemi relativi ai costi, ai magazzini, alla gestione degli impianti;
- 4 – limiti normativi. La legislazione sociale che, rispondendo a istanze rivendicative del lavoro dipendente, ne ordinava i risultati, sarebbe stata considerata poi dalle direzioni aziendali (dopo l'avvento della competizione globale) come un fattore di rigidità, come un ostacolo al libero articolarsi del mercato del lavoro;
- 5 – limiti fisici e intellettuali dell'uomo. Si tratta di limiti che potevano essere sfidati (e in tempi più recenti ciò è avvenuto) da sempre più frequenti innovazioni tecniche. Gradualmente questa sfida innovativa avrebbe investito anche le mansioni impiegatizie e poi molte competenze tecniche di medio e alto livello per arrivare alle attività tipiche degli studi professionali o del mondo finanziario come, ad esempio, i saperi matematici applicati ad algoritmi per la gestione di fondi e altre operazioni in borsa.

La creazione di lavori di nuovo tipo nel contesto “postindustriale” (quello prospettato nel secolo XX da Bell e poi da Touraine) non avrebbe compensato la perdita complessiva di occupazione. Unico freno a questa perdita: la relativa lentezza umana nell'assimilazione e nell'utilizzo delle nuove tecnologie.

Di questo processo sono stati teoricamente configurati scenari estremi in cui l'illimitatezza dell'accelerazione capitalistica (Latouche, Sennett, Gallino) aprirebbe la via a una sorta di “transumanesimo”.

5. Gerarchia, mercato e altri modelli

Nell'ultimo quarto del XX secolo era iniziata, per vari aspetti, la svolta verso un mutamento organizzativo, mirante soprattutto a un intensificato rilancio della produttività; si trattava di una svolta accompagnata e segnata dal rapido affermarsi dell'ideologia neoliberista.

Fra gli anni Ottanta e gli anni Novanta venivano introdotte in fabbrica nuove forme di organizzazione includenti il *Toyotismo* e il *Total Quality Management*. Il fine immediato era quello d'incrementare nuovamente la produttività del lavoro, accelerare i processi, rilanciare l'accumulazione. Iniziava a configurarsi così un nuovo rapporto includente una forma di "coinvolgimento" del lavoratore nei processi.

Prima dell'inizio del nuovo millennio, nel frammentarsi e disperdersi della grande fabbrica, toccava il suo punto più acuto il dibattito, cui più sopra accennavamo, sulle forme idealtipiche di organizzazione.

Cessato e anzi invertito un trend più che secolare verso sempre più ampie dimensioni aziendali, veniva messo in discussione quel modello di conduzione cui si dava il nome di "gerarchia" (e che si fondava sul meccanismo "autorità"), il quale veniva, almeno apparentemente, sostituito da forme imprenditoriali più piccole, coordinate fra loro dal modello "mercato" (basato sul meccanismo "prezzo"). Tuttavia, nella realtà in corso di progressiva mutazione, proliferavano anche forme organizzative miste o forme orientate verso il modello "comunità" (che avevano a loro volta il loro fondamento nel principio "fiducia"). Quest'ultimo modello avrebbe potuto, almeno teoricamente, aprire la via a rapporti cooperativi, sempre più orientati a un coinvolgimento del lavoratore, rapporti dai contorni ambivalenti perché, per un verso, apparentemente implicanti qualche condivisione di obiettivi o almeno qualche ipotesi di partecipazione gestionale (iscrivibile in una ben nota tradizione di idee e teorie: dalla tedesca codeterminazione, all'americana partecipazione azionaria dei sindacati) ma, al tempo stesso, conducenti verso un percorso dagli esiti incerti e discutibili in cui, assumendo una possibile convergenza d'interessi tra lavoratori e direzione aziendale, si tentava di nascondere ogni realtà del conflitto e di contraddire ogni teoria intorno a tale realtà, quella marxista, in primo luogo, ma pure altre che, discostandosi da quella in varia misura, indicassero il conflitto come elemento di *equilibrio dinamico*, propellente di sviluppo ma, al tempo stesso, di controllo delle derive possibili dello sviluppo stesso.

6. *Antico e nuovo assoggettamento*

A questo punto è utile retrocedere brevemente fino agli anni Trenta del Novecento, quando Simone Weil, scrivendo sulla condizione degli operai, addetti come lei alla catena di montaggio, sottolineava la monotona ripetizione dei movimenti e il conseguente sfinimento del corpo e della mente.

Durante l'orario di lavoro il corpo era costretto a movimenti semplici e regolari, meccanicamente ordinati ma veloci, scanditi dall'orologio; tutto si svolgeva a un ritmo continuo, artificiale, misurabile con esattezza, in precisa coerenza con il rapporto fra sistema industriale tayloristico e fisica newtoniana. Il nesso fra utilizzo regolare del tempo e produzione di valore era al centro di tutto e si concretava nella scomposizione microanalitica delle singole operazioni, nel controllo cronometrico di

ciascun movimento nonché negli incessanti tentativi manageriali di ottenere dal lavoratore disciplina, rinuncia a resistere, disponibilità ad accettare un pieno dominio del corpo e, per quanto possibile, della mente.

È a Billiancourt, dietro i cancelli della *Rénauld*, che Simone Weil negli anni Trenta del Novecento, sperimentava personalmente l'umiliazione del lavoro operaio. Oggi buona parte di quegli stabilimenti sono stati trasferiti ed è interessante chiedersi come siano le condizioni del lavoro dipendente nelle attuali sedi *Rénauld*, nelle nuove officine e nei nuovi uffici, con le mutate forme della fabbrica?

E poi, fuori da quel contesto, un altro interrogativo si pone, ancor più imbarazzante: cosa accade nel regno ormai mutato delle nuove tecnologie, nel rapido svolgersi dei loro processi, nelle loro strutture sempre meno pesanti e sempre più "immateriali"? È un interrogativo al quale non è possibile dare risposte semplici e ultimative. Sappiamo però – come nel caso di *France Télécom* e del suicidio in serie dei suoi dipendenti pochi anni fa – che la nuova realtà non è rassicurante né promettente bensì terribilmente drammatica. Ai suicidi si sommano le morti per incidenti sul lavoro la cui frequenza, ben nota in Italia ma anche negli altri paesi industriali, è imputata allo *stress*, all'ansia per i ritmi infernali, all'inasprimento delle condizioni di lavoro, all'accelerazione del tempo. L'assoggettamento dei lavoratori è dunque possibile anche oggi, nelle strutture produttive tecnologicamente avanzate, dove è stato rilevato in più realtà.

7. Verso un'uscita dal taylorismo

Dagli anni Trenta e fino ai nostri giorni, conquiste e sconfitte si sono avvicinate nel rapporto fra lavoratori e capitale e mutazioni profonde sono infine intervenute riguardo al lavoro, alla sua struttura, al suo rapporto con il divenire della scienza e della tecnica ma anche, soprattutto, riguardo al problema della dimensione tempo, la quale si dimostra sempre più come un problema cruciale.

Si conoscono bene i numerosi momenti di quel processo trasformativo che inizia dapprima all'interno del sistema taylor-fordista e poi caratterizza in vario modo il suo progressivo "superamento". È noto che, nella fase ormai matura di quel sistema, venivano sperimentati modelli diversi, tra cui le relazioni umane, l'accento sulle motivazioni, le "isole", la "rotazione delle mansioni", la "ricomposizione dei frammenti" e che, al culmine di quegli esperimenti, sembrava infine aprirsi un nuovo orizzonte, reso possibile dall'avvento della rivoluzione informatica.

Intorno a questa rivoluzione si sarebbe discusso a lungo: alcuni vedevano prospettarsi l'uscita dalla inumana costrizione tayloristica, resa possibile dalla riduzione dello sforzo fisico e dalla nascita di un nuovo tipo di operaio-tecnico; altri, per contro, denunciavano il mancato raggiungimento di una reale autonomia e anzi il disegnarsi di una nuova curva verso l'assoggettamento a dettami organizzativi più fluidi ma anche più insidiosi e penetranti.

In passato, nella fabbrica tayloristica, alla catena di montaggio, il cervello veniva in certo modo svuotato, come raccontava Simone Weil, ma proprio per quella particolare alienazione, esso veniva poco o nulla coinvolto e all'uscita dalla fabbrica la vita dell'individuo, pur stremato, riprendeva. Qualcosa di diverso accade invece in questi ultimi decenni dato che nella nuova organizzazione del lavoro, in cui il paradigma è più biologico che meccanico, il coinvolgimento del sistema nervoso centrale tende alla completezza tendendo così a riproporre, sebbene in forma nuova e completa, il drammatico asservimento dell'intera persona.

8. Relazioni coinvolgenti

Negli ultimi decenni del XX secolo, intorno al mutamento annunciato dall'arrivo dei nuovi modelli d'impresa, si erano inizialmente accese aspettative diverse. In molti studi organizzativi veniva salutato come un progresso il concludersi di un ciclo basato sulla produzione seriale e sul consumo di massa, il finire di un sistema gravato da eccessi di rigidità nella gestione di scorte e di sprechi. In industrie come quella automobilistica si introducevano metodi di "produzione snella" e di "qualità totale" e presto si iniziò a impiegare nuove tecnologie non solo negli uffici ma anche nelle officine, negli impianti di verniciatura, nei reparti di stampaggio delle lamiere, nelle linee di saldatura.

Contemporaneamente nelle università, nei centri studi, nei *media* si accendevano dibattiti tra economisti, storici, filosofi sociali, i quali applicavano in modo esteso le teorie dell'"immaterialità" ai temi del lavoro e della produzione. Nella cultura organizzativa dell'impresa, accanto a prescrizioni di ordine normativo e disciplinare, venivano introdotte espressioni linguistiche più aperte e accattivanti: ad esempio, si estese l'uso dell'aggettivo "umano", dapprima associato al sostantivo "risorse", poi impiegato in altre espressioni come "relazioni umane" o "capitale umano". Considerata più attentamente, la letteratura destinata al mondo manageriale, mostrava indirizzi apparentemente contrastanti: da un lato istruzioni per una gestione più duramente competitiva, dall'altro elogi alla cooperazione fra capi e sottoposti o appelli alla valorizzazione e al coinvolgimento della persona. Tutto ciò si dispiegava in uno scenario che sembrava comportare, fra l'altro, l'eclissi del tradizionale regime della grande fabbrica e quindi, parallelamente, anche il mutare delle relazioni di classe attraverso il sostanziale superamento del conflitto strutturale fra capitale e lavoro.

Come si è detto, le innovazioni introdotte negli ultimi decenni del Novecento riguardo ai rapporti di lavoro erano sembrate inizialmente coerenti con la transizione dalla rigidità strutturale della fabbrica tayloristica a orizzonti più liberi, a opportunità di maggiore autonomia. Noi sappiamo tuttavia ormai che il processo poi realizzatosi risultò ben più complesso e inquietante nelle sue modalità e nelle sue conseguenze ma allora sembrava che la strategia organizzativa propria del taylorismo, implicante frantumazione delle mansioni e declassamento delle

competenze, non rispondeva più alle esigenze di competitività e agli incrementi produttivi imposti dalla nuova economia. Al capitale che cercava di liberarsi dalla rigidità dei costi e dei conflitti, delle negoziazioni e dei contratti collettivi, occorre una svolta verso un coinvolgimento dell'operaio, verso una cooperazione fra la sua mente e l'intelligenza oggettivata nelle macchine ma ciò avrebbe condotto pure a un sovraccarico dell'impegno dell'essere umano stesso e, insieme, a un superamento dei limiti di spazio e tempo così geometricamente tracciati in precedenza dalle mura e dall'orario della fabbrica novecentesca.

9. Senza più misura

Lungo tutta la rivoluzione industriale la condizione operaia era emersa come nettamente distinta da quelle preindustriali, ossia da ogni forma servile, soprattutto grazie alla libertà di vendere la propria forza-lavoro dietro un compenso in salario (compenso integrato poi, nel corso della storia, da garanzie assistenziali, previdenziali, sanitarie). Tale vendita di forza-lavoro, sottoposta a esatte misurazioni, oltre che imporre all'operaio una sottrazione di precise porzioni di tempo, aveva implicato entro quei termini anche una sottrazione di autonomia nell'attività svolta e in tal senso una sottomissione al capitale. Tuttavia era proprio la disciplina stessa della grande fabbrica organizzata, con l'esattezza metrica in essa attuata, a tener lavoro e vita cronologicamente e topologicamente separati: al di fuori dell'orario e del perimetro della fabbrica si apriva l'area del tempo libero, della vita destinata a consumi spesso indotti ma anche al *loisir* e allo sport, alla vita familiare e a momenti di riappropriazione culturale. Qui stava, in buona parte, la caratterizzazione del fordismo, da intendersi non tanto come perfezionamento organizzativo tramite innovazioni quali la linea di montaggio, quanto piuttosto come sistema sociale ampiamente inteso, vale a dire come progetto di occupazione piena, di produzione seriale e di domanda di massa. E proprio qui stava dunque la sua distinguibilità, pur nella contestualità storica, da ciò che caratterizzava in modo più circoscritto e specifico il taylorismo quale più ristretto nucleo organizzativo del sistema stesso.

È con la liquidazione del sistema sociale fordista, più che con la dichiarata ma mai realmente attuata scomposizione del taylorismo, che si è avviato il grande mutamento. Benché nella retorica manageriale di fine-secolo il lavoratore flessibile della postmodernità sembrasse almeno in parte riscattato dal soggiacere alla sottomissione della fabbrica moderna, egli risultò invece soprattutto privato della separazione tra lavoro e vita e, in buona misura, di protezione e garanzie, e perciò fattualmente esposto a nuova incertezza. Anziché guadagnare controllo sul proprio tempo, egli rischiava di perdere quello che gli restava e di veder la propria condizione avvicinarsi paradossalmente (almeno per questo aspetto) alla condizione servile, nella quale appunto non erano esistite misurazioni né limitazioni di orario.

10. Competizione

La competizione delle imprese sul mercato mondiale viene assunta come un indiscutibile imperativo per legittimare l'attuale demolizione di quelle protezioni giuridiche che i lavoratori avevano conquistato durante tutto il Novecento e soprattutto nei decenni successivi al secondo conflitto mondiale. Nelle aree del mondo dove lo sviluppo era già allora più avanzato si diffonde oggi l'incubo della disoccupazione e chi non perde il lavoro o non è costretto all'attesa e al precariato, come accade a un numero sempre maggiore di giovani, si trova esposto a insidiose pressioni che ne corrodono l'esistenza. Dietro lo schermo di accattivanti promesse e ambigui compromessi si estende il dominio del capitalismo contemporaneo sulla condizione umana.

A questo punto si apre lo spazio per molte analisi e considerazioni riguardanti le violazioni di norme, la diffusione di lavoro nero, l'opposizione del basso costo del lavoro non tutelato all'alto costo del lavoro ancora sindacalizzato e protetto. O il trasferimento del rischio nei compensi e nelle previdenze tramite la loro finanziarizzazione. O il passaggio a relazioni organizzative più dure, del tutto divergenti dalle prospettive di emancipazione che l'innovazione tecnologica era sembrata promettere. Su questi punti rinvio ad altri miei lavori nei quali ho cercato di portare alla luce le ambiguità e i paradossi del modello culturale competitivo. Quel modello inizialmente sembrava sciogliere molti nodi di una società protettiva ma alienante e pesantemente burocratica, e aprire la via a un nuovo orizzonte, meno rassicurante ma in un primo momento più stimolante. Ben presto, però, le spinte interne a quello stesso modello avrebbero prodotto una svolta ulteriore: si sarebbe registrato lo slittamento rapido e traumatico verso una società iper-competitiva nella quale il lavoro sarebbe stato sempre più esposto all'instabilità, alle pressioni, allo stress, e avrebbe visto ridursi il proprio spazio, il proprio ruolo sociale, la propria rappresentanza sindacale e politica.

La cultura di una società che per la propria stessa dinamica interna tende a divenire iper-competitiva può provocare orientamenti individualmente aggressivi o, viceversa, rovesciando i termini, può indurre timore e rinuncia a priori. Possono derivarne comportamenti "non cooperativi", dove si attenuano gli scrupoli morali nell'aspro confronto o, all'opposto, possono darsi casi in cui, nel timore della sconfitta, si finisce col restare ai margini: casi in cui, invece di fare tesoro degli eventuali insuccessi si evita di misurarsi per non provare uno scacco. Ovviamente, neppure per chi resta in gara si presenta una prospettiva immune da frustrazioni, da limitazioni dell'apparente autonomia, da stress psicologici.

Abbiamo visto che oggi, in alcuni tipi di lavoro, soprattutto se d'incerta durata, si richiedono un tale standard di produttività e un tale protrarsi dell'orario che non solo aumentano le occasioni di incidenti più o meno gravi ma nei quali spesso, per riuscire a mantenere il passo, si usano droghe eccitanti. Non mancano, per contro, i casi di chi preferisce rinunciare a cercare lavoro, dopo averne perduto più d'uno, alimentando così la schiera degli inoccupati, che neppure risultano

registrati nelle liste di disoccupazione. L'iper-competitività può allora finire per capovolgere nel suo opposto.

11. Controllo sul lavoro e sulla vita

Negli ultimi decenni del XX secolo stava già cominciando la sperimentazione di nuovi stili di conduzione aziendale, come la gestione a breve termine, l'accelerazione del tempo e l'introduzione di un *management* dai tratti ambigui, coinvolgente ma al tempo stesso tirannico.

Nelle pubblicazioni dedicate a questa materia si riscontrano appelli spesso retorici alla collaborazione fra dirigenti e dipendenti con inviti all'uso di metodi gestionali improntati alla durezza: esempi numerosi di questa tendenza si trovano anche in riviste di larga diffusione come la *Harvard Business Review* e dati interessanti su questo tema sono stati forniti pochi anni fa da uno studio di tre università americane pubblicato sul *Journal of Personality and Social Psychology*.

A partire dagli ultimi anni del Novecento e durante il primo decennio del Duemila, in un numero crescente di aziende, mentre gli operai erano esposti alla cassa integrazione o a misure drastiche come la chiusura dello stabilimento e il licenziamento in massa, a loro volta gli impiegati e i tecnici sperimentavano da vicino la crudeltà dei metodi cui accennavamo, e agli stessi dirigenti intermedi venivano imposte innovazioni difficili da sopportare e da praticare (e spesso non produttive quanto si era creduto).

Con l'introduzione di una misura della retribuzione in base al rendimento e con la promessa di *stock options* ai dirigenti, già si era tradotto in termini di struttura dei compensi l'imperativo dell'accelerazione e l'ossessione di risultati a breve, calcolabili principalmente sul piano finanziario. Quell'ossessione esprimeva sempre più i colletti bianchi a competizioni angosciose, dando luogo a comportamenti che si pretendeva poggiassero sulla fiduciosa attesa nell'opera equilibratrice del mercato mentre in pratica erano segnati da una tensione al forzato ottenimento di risultati immediati. Venivano instaurate tecniche di gestione delle "risorse umane" destinate ad affermarsi in un numero crescente di aziende; tecniche per le quali la maggior parte degli impiegati doveva percepirsi sempre inadeguata, sempre penalizzata da accuse di scarso rendimento, sempre minacciata dall'incubo di licenziamenti spettacolari e umilianti. Esistono infatti strumenti di controllo e asservimento dei dipendenti, strumenti continuamente aggiornati e in linea con l'innovazione tecnologica: si pensi, ad esempio, dell'uso di telecamere per osservare occultamente il comportamento sul lavoro in ogni minimo dettaglio (compresa l'espressione del volto, come avviene in una grande industria giapponese) ma non solo a questo; sono stati concepiti, infatti, appositi programmi che permettono al *management* di monitorare e registrare occultamente ciò che è avvenuto o sta avvenendo nel *computer* di ciascun impiegato, i linguaggi attivati, l'uso che se ne è fatto, i *files* che

sono stati trattati. Un tale sguardo “indiscreto” fa pensare ovviamente agli incubi di una celebre utopia negativa.

Insomma, nel nuovo millennio, i lavoratori dipendenti non vedono riscattata la loro vita da una benefica svolta organizzativa, non avvertono un reale superamento della costrizione rigida ai “tempi”, già presente e difficilmente contrastabile nell’era taylorista. Solo che ormai – diversamente da quanto in quel tempo accadeva – non hanno più nemmeno la certezza del domani. Chi per il momento conserva il posto di lavoro è caricato di impegni crescenti ed è confuso da un linguaggio crudelmente ingannevole, che capovolge la realtà. Pervasa da un’ideologia pseudo-calvinista, la nuova retorica manageriale insiste sempre più sulla recuperata autonomia dell’operatore e sulla sua responsabilizzazione. Ogni dipendente, si sostiene, “deve” sentirsi libero di agire secondo la propria logica; affidandosi alla propria creatività egli creerà le condizioni del proprio successo. La verità è però ben diversa perché gli standard da raggiungere sono fissati più rigidamente che mai dalla direzione e i margini di autodeterminazione a disposizione del dipendente vengono viepiù restringendosi così che l’interiorizzazione del principio di autonoma responsabilità può creare solo frustrazione e autocolpevolizzazione, fino a indurre veri e propri stati di angoscia. Quel principio di autonomia prescritto imperativamente mette in opera il paradosso di una libertà imposta per obbligo attraverso l’esercizio di un potere che investe la vita stessa (un paradosso che, ancora una volta e in forme adeguate al mutare dei tempi, richiama Orwell e ancor più evoca indirettamente il biopotere di cui trattava Foucault).

12. Ritmo intensificato

Abbiamo ripetutamente sottolineato come il disegno della grande fabbrica, negli anni culminanti del suo ciclo e fino agli ultimi decenni del Novecento, si fosse caratterizzato *sia* per lo sforzo di sottrarre competenze tecniche personali e trasferirle nei dispositivi artificiali, *sia* per i tentativi di intensificare i tempi delle operazioni. Tali tendenze erano state in parte contrastate dalle varie forme di una opposizione operaia, ora aperta ora meno visibile, quindi dai vari modi, attivi e passivi, di resistenza a ogni eccessiva pressione per quanto riguardava i tempi e le modalità dell’erogazione di lavoro.

Un ulteriore ostacolo veniva proprio dai caratteri e dall’uso di quelle macchine che pure avevano inizialmente permesso potenziamento e intensificazione del ritmo, dalla loro pesante rigidità, dalle problematiche relative ai costi, ai magazzini, alla gestione degli impianti. Un non meno forte ostacolo era tuttavia rappresentato sia dal permanere di un legame originario del capitale industriale con il territorio e il luogo, con le responsabilità che ne conseguivano (non ultima quella ambientale, come confermato da moltissimi casi), sia dai vincoli posti dalle istituzioni anche in materia di diritti dei lavoratori. Da parte del *management*, il convergere di questi diversi fattori veniva percepito sempre più come un ostacolo a

ogni prospettiva di velocizzazione del processo produttivo e soprattutto a ogni possibilità di distacco dai vincoli tanto materiali quanto normativi.

Uno degli esempi della spinta che si pretende razionalmente diretta all'intensificazione del ritmo (e quindi all'emancipazione organizzativa da ogni fattore di rallentamento) potrebbe essere trovato, ai nostri giorni, nel modello organizzativo W.C.M. (*World Class Manufacturing*) basato sull'elaborazione e lo sviluppo di metodi manageriali già concepiti nel sistema *Toyota*. Con un distacco apparente dal taylorismo, il modello prevede coinvolgimento del lavoratore e investimento sull'elemento culturale dell'organizzazione ma dietro a questi incoraggianti disegni si delinea una decisa accentuazione di elementi gestionali classici dai quali si differenzia soprattutto per un'accentuazione dei controlli, un'intensificazione straordinaria dei ritmi, una strategia molto più drastica di riduzione dei costi, e tutto questo in un quadro di massimo possibile affrancamento dell'azienda da vincoli sindacali e giuridici.

In tali problematiche la nozione di "attrito" sembra dunque applicabile sotto il profilo della sua soggettiva percezione non meno che in quella della sua oggettiva verificabilità. Non priva di un'instabilità semantica pur presente nella trattazione di molti fenomeni naturali, la nozione stessa appare associabile a vari effetti fisici di contrasto a un'incontrollabile rapidità dei processi; effetti, questi, presenti a loro volta anche nel quadro della teoria termodinamica che era nata non a caso proprio nel cuore della prima rivoluzione industriale e che aveva poi introdotto cruciali elementi di indagine e di intervento: dal nesso attrito-calore quale fonte di energia fino all'opposto principio dell'entropia. Ma altre espressioni metaforiche possono trarsi dal mondo fisico per sottolineare la rilevanza di taluni effetti di controllo del tempo nelle dinamiche organizzative, ed esempi possibili potrebbero venire anche dalla teoria einsteiniana della relatività generale.

Le problematiche sopra trattate ci pongono di fronte ad apparenti contraddizioni. Prima di tutto, perché – come si è visto – se affrontiamo quelle problematiche seguendo i modelli marxisti, dobbiamo ritenere che molti fattori di attrito presenti fino a pochi anni fa nelle organizzazioni aziendali (e combattuti dalle teorie organizzative e dalle strategie manageriali) ebbero tra i loro effetti anche quello di contrastare insieme all'accelerazione dei processi anche la caduta tendenziale del saggio di profitto e, di conseguenza, si potrebbe dedurre pure che in realtà posero un limite alla stessa tendenza autodistruttiva del capitale. Qualora si accogliesse tale tesi, si sarebbe tenuti a concludere che durante l'era industriale ogni intervento diretto a ottenere "flessibilità" riducendo i diritti del lavoro poteva condurre verso un destino incerto il capitalismo stesso o quantomeno il capitalismo industriale, appunto, il cui destino potrebbe tuttavia apparire oggi segnato non più dall'intensa crescita di un tempo ma da una tendenza diversa, se non inversa; tendenza verso una sorta di sviluppo stazionario, se non di stagnazione.

13. Finanza senza freni

Una diversa prospettiva potrebbe essersi invece aperta per le forme finanziarie del capitale e in particolare per quelle puramente speculative ma, naturalmente, tutto questo nodo teorico è da riesaminare, ridiscutere, riproporre in una forma adatta alla storia attuale.

L'accelerazione organizzativa impressa nel secondo Novecento alla produzione manifatturiera potrebbe oggi essere vista come contraddittoria rispetto a una tendenza più profonda e, al momento, meno visibile. Due aspetti del capitalismo entravano in contrasto. A partire da un certo momento, che possiamo datare intorno agli anni Settanta, era iniziata infatti una svolta storica che solo molto tempo dopo sarebbe divenuta evidente: i profitti delle grandi imprese erano stati in misura sempre minore investiti nell'espansione del ciclo produttivo e avevano preso sempre più la via delle grandi operazioni finanziarie, favorite dal mutamento neotecnologico e dalla globalizzazione. È in questa mutata direzione che ormai si indirizzava l'impulso accelerante connaturato al capitale: nella direzione finanziaria, appunto, più che in quella dell'industria, delle imprese manifatturiere con i loro grandi impianti e i loro complessi apparati organizzativi. La virata verso una supremazia dell'economia finanziaria (con l'intensivo accelerarsi di una "magica creazione" di denaro) aveva avuto un lontano inizio nel 1971, quando negli Stati Uniti – paese centrale in questa materia – l'amministrazione Nixon aboliva l'accordo di Bretton Woods sul principio di convertibilità dollaro-oro. Con quell'accordo, nel 1944, il presidente Roosevelt aveva voluto introdurre ordine e superare una serie di anomalie che ancora si opponevano a una completa uscita dalla grande crisi. La sua abolizione, viceversa, cominciava ad aprire nuovamente la via a più libere e spregiudicate manovre da parte dei grandi operatori, con tutte le incertezze che sarebbero conseguite. Un altro momento decisivo nella corsa verso il primato della finanza su ogni altro aspetto dell'economia è giunto nel 1999, quando venne abolita un'altra misura rooseveltiana: il *Glass Steagall Act*, che nel 1933 aveva rigorosamente distinto il *retail* dall'*investment banking*, le banche tradizionalmente destinate a fornire credito all'economia reale dalle banche di pura speculazione.

Conseguentemente, nel succedersi delle fasi di crisi che scandisce gli anni Duemila, mentre la crescita del grande capitale industriale subisce dirottamenti e rallentamenti, al contrario si intensifica senza misura l'espandersi autoreferenziale del capitale finanziario. Il passaggio in questione deve essere considerato nella sua complessità e anche nella sua ambivalenza: per molti aspetti parrebbe rappresentare una frattura nel corso della storia, sotto altri aspetti invece si potrebbe scorgere una fondamentale coerenza (o addirittura una continuità) rispetto a quel processo che sotteraneamente attraversa tutto il capitalismo e che implica anche crescente astrazione del lavoro e suo distacco dalle determinazioni concrete. E ciò è in relazione anche con il fine ultimo della produzione capitalistica che, al di là della forma di merce e di ogni opposizione tra valore d'uso e valore di scambio, andrebbe ricercato – secondo la critica marxiana dell'economia politica – nell'appropriazione di ricchezza astratta sotto forma di denaro. Un orizzonte di astrattezza, dunque, e

una non meno astratta idea di denaro quale inizio e quale fine ultimo di tutto il processo.

Sganciandosi da ogni referente sostanziale, il denaro può generare altro denaro liberandosi dal fardello della produzione di merci e può farlo a una velocità crescente e in misura sempre maggiore.

14. Smaterializzazione

Come si è visto, per l'impresa industriale nella fase storica in cui l'era "fordista" stava toccando il culmine della sua espansione, la concreta materialità delle macchine, unita alla complessità delle movimentazioni, dei controlli, degli interventi di manutenzione e riparazione, poteva aver rappresentato una fonte di problemi sotto il profilo tecnico e organizzativo. Nel contempo però, continuava anche a costituire e assicurare un terreno di certezza rendendo possibili, oltre che necessarie, misurazioni precise del tempo di lavoro, quindi della produzione di plusvalore: misurazioni che divenivano sempre più rilevanti anche e soprattutto nel confronto tra la direzione tecnica e i residui spazi di autonomia dell'operatore. Era un confronto sempre più aspro e incessante poiché, come si è visto, col fine di ottenere un pieno controllo sul lavoro, specie nel suo rapporto con il tempo, il taylorismo si era sforzato di attuare attraverso la frammentazione e l'analisi di ogni movimento, una specie di grande "protesi": in una prima fase, con una progressiva espropriazione dei saperi di "mestiere", in seguito con la traduzione meccanica di un numero crescente di mansioni. Ciò sarebbe stato assicurato, lungo tutto il periodo della grande fabbrica "scientificamente" organizzata, da una gerarchizzazione della conoscenza applicata ai processi e quindi da una sottomissione integrale delle mansioni a norme di etero-regolazione.

Naturalmente, si era a suo tempo discusso se quell'uso autoritario e gerarchico dei saperi produttivo-organizzativi, considerato garanzia di efficienza, fosse stato pienamente realizzato dall'organizzazione scientifica tayloristica. In seguito ci si domandò invece se i metodi organizzativi avviati dal taylorismo e sviluppati al suo interno potessero dirsi superati realmente, o almeno in via di avanzato superamento e infine se dal lavoro, specie nelle forme in cui acquista spazio la dimensione "cognitiva", si esigesse meno conformità alle prescrizioni organizzative e si raggiungesse realmente più autoregolazione, grazie anche all'estendersi della dimensione immateriale nel processo produttivo; fattore, questo, che secondo molte teorie avrebbe reso più difficile la misurazione della prestazione e lo scambio tra grandezze certe.

La discussione restava aperta poiché occorre stabilire fino a che punto la tendenza a ridurre tempi e spazi di mediazione, a superare la gravità fisica e a sciogliere ogni rigidità avesse avviato il passaggio a quella velocità crescente fino all'immediatezza e a quella leggerezza immateriale che da più parti si riteneva caratterizzassero la produzione e il lavoro nell'era successiva al taylor-fordismo.

Molte letture storiche già apparivano non più pienamente applicabili. A partire dalla teorizzazione weberiana della genesi del capitalismo come esito indiretto di una particolare etica, di una particolare cultura; ancor più superate apparivano le ricostruzioni di storici sociali polemici con Weber, come Sombart. Anzi, si sarebbe potuto scorgere, nel divenire del capitalismo, un tracciato di affermazione-come-autosuperamento, un destino già segnato fin dal suo lontano sorgere o almeno una sua connaturata tendenza a realizzarsi travalicando infine la propria stessa concretezza fino a emanciparsi da ogni peso reale, a trascendersi come ente, ad astrarsi, a smaterializzarsi. E infine, forse, ad autodistruggersi? Oppure invece a transitare verso una fase storica diversa. Tra le varie possibilità non può escludersi neppure, almeno nei paesi a sviluppo più maturo, il passaggio a un modello sociale meno dinamico, non dissimile da quello che aveva preceduto il pieno affermarsi della rivoluzione industriale, con un distacco tra ricchezza dei patrimoni e miseria dei popoli.

Nota Bibliografica

Beck U.

(2010) *Potere e contro potere, nell'età globale*, Roma-Bari, Laterza.

Casiccia, A.

(2004) *Il trionfo dell'élite manageriale*, Bollati Boringhieri, Torino;

(2006) *Democrazia e vertigine finanziaria*, Bollati Boringhieri, Torino;

(2011) *I paradossi della società competitiva*, Mimesis, Milano-Udine;

(2012) «Lavoro, tempo, capitalismo in accelerazione», in Vattimo G., De Palma P.D, Iannantuono G., *Il lavoro perduto e ritrovato*, Mimesis, Milano-Udine;

(2012) «Classe, lavoro e proprietà azionaria in un'ottica di possibile fusione», in Baldissera A.B., Cerruti G.C., *Il caso Fiat*, Bonanno Editore, Acireale-Roma;

Cerruti G.

(2012) «World Class Manufacturing e relazioni industriali alla Fiat Auto», in AA.VV. *Il caso Fiat*, a cura di A.Baldissera, G.Cerruti, Bonanno Editore, Acireale-Roma;

Corrigan P.

(1999), *Shakespeare on Management. Leadership Lessons for Today's Managers*, Kogan Page, London;

Crouch C.

(1993) *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford University Press, Oxford;

Demichelis L., Leghissa G. (a cura di)

(2008) *Biopolitiche del lavoro*, Mimesis, Milano-Udine;

Dormann, C., & Zapf, D.

(2002) *Social stressors at work, irritation, and depressive symptoms. Accounting for unmeasured third variables in a multi-wave study*, «Journal of Occupational and Organizational Psychology» n. 75, pp. 33–58.

Friedman G.

(2009) *Is Labor Dead?*, «International Labor and Working-Class History», n. 75, pp. 126-144

Fusaro D.

(2010), *Essere senza tempo*, Bompiani, Milano;

Goldthorpe J. H., Lockwood D., . Bechhofer F, Platt J.

(1969) *The Affluent Worker*, Cambridge University Press, Cambridge; trad. it. *Classe operaia e società opulenta*, Franco Angeli, Milano;

Gold M.

(2010) *Employee Participation in the EU: the Long and Winding Road to Legislation*, «Economic and Industrial Democracy», n. 31, pp. 9-23;

Lyubomirsky, S., & Nolen-Hoeksema, S.

(1995). *Effects of selffocused rumination on negative thinking and interpersonal problem solving*. «Journal of Personality & Social Psychology», n. 69 (1), pp. 176–190;

Marx K.

(1857-1858), *Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie* ;

(1867) *Il Capitale*, Libro primo; trad. it. D.Cantimori, Editori Riuniti, Roma 1964;

(1877) *Il Capitale*, Libro secondo; trad. it. R.Panzieri, Editori Riuniti, Roma 1980;

Nolen-Hoeksema, S., McBride, A., Larson, J.

(1997). *Rumination and psychological distress among bereaved partners*. «Journal of Personality & Social Psychology», n. 72, pp. 855–862;

Ohno T.

(1993), *Lo spirito Toyota*, Einaudi, Torino

Sull Donald

(2009) *How to Thrive in Turbulent Markets*, in «Harvard Business Review», n. 87 (2), pp. 80-88

Weil. S.

(1952) *La condizione operaia, 1934-1942*, Edizioni Comunità, Milano;

Whitney J.O., Packer T.

(2002) *Giochi di potere. Shakespeare spiegato ai manager*, Fazi, Roma;

Yamada D. C.

(2000) *The Phenomenon of “Workplace bullying” and the Need for State-Blind Hostile Work Environmental Protection*, «Georgetown Law Journal», vol. 88, n. 3, pp. 475-536;