

# Un processo di individualizzazione e internazionalizzazione del lavoro lungo cinquant'anni

Silvano Del Lungo

## Premessa

La Direzione dei Quaderni Ceril ci ha proposto un nuovo tema: “*Lavoro e crisi sociale*”. Ad esso è dedicato questo numero della rivista. Io seguirò il solito metodo, noto ai miei lettori. Mi fonderò, cioè, sulle osservazioni di campo che da oltre cinquant'anni vado conducendo sul lavoro e sui lavoratori, sia come psicologo del lavoro, sia come consulente aziendale, ma anche soltanto come persona. Cercherò poi di risalire dal *micro* (l'osservazione di campo in un momento dato) al *macro* (le trasformazioni dell'impresa, della sua organizzazione, dell'economia e della finanza e le conseguenze di queste trasformazioni su lavoro e lavoratori nel lungo periodo). Quando non riuscissi ad arrivare - attraverso questa via, direttamente al *macro* - ricorrerò alle mie letture di economia e di sociologia del lavoro.

Attraverso il metodo citato vorrei mostrare come nel corso di un cinquantennio si è andato trasformando il legame tra impresa e lavoro e, reciprocamente, il legame tra lavoratore e impresa e, infine, tra cittadino lavoratore e Società. Voglio mostrare come si sia passati da un'epoca caratterizzata dalla centralità del lavoro per l'impresa e dalla centralità dell'impresa per il lavoratore sino all'epoca odierna caratterizzata, *de facto*, dalla eccentricità del lavoro per l'impresa e dalla eccentricità dell'impresa per il lavoratore<sup>1</sup>. Inoltre vorrei mostrare come si sia passati, quanto a economia e finanza, dall'epoca del policentrismo<sup>2</sup> all'epoca di un tendenziale monocentrismo con riflessi molto diretti, ma anche indiretti e mediati, sul lavoro.

---

<sup>1</sup> Con *eccentricità* di un soggetto (per esempio un lavoratore) rispetto ad un altro soggetto (per esempio un'impresa) si intende che il centro fisico e/o di interesse dell'uno non coincide con quello dell'altro, anche se essi hanno modo di incontrarsi e se hanno tra loro reciproci scambi. Ad esempio, io lavoro in un'azienda, ma essa non è al centro delle mie aspirazioni lavorative e di vita. Vorrei far altro, guadagnare di più, avere una prospettiva di sviluppo che qui oggi non vedo e mi guardo intorno per cambiare. Dall'altra parte anche un'azienda che impiega lavoratori può essere relativamente indifferente al loro sviluppo e alla loro permanenza in servizio, perché agevolmente sostituibili in loco oppure perché essa può agevolmente trasferire altrove, a costi inferiori, la linea di prodotto ove sono impiegati. Viceversa, se io traggo soddisfazione dal mio lavoro attuale, se intravedo uno sviluppo professionale, un traguardo che potrò raggiungere oppure una carriera, in prospettiva, che mi accompagnerà sino alla pensione, quel lavoro e quell'azienda sarà centrale per me, per la mia vita e per la mia persona. Parimenti anche una Direzione d'azienda può guardare al lavoro, ai propri dipendenti, alla loro professionalità, come un capitale tanto intangibile quanto prezioso e insostituibile per il successo dell'azienda stessa, da curare, coltivare, sviluppare e gradualmente riprodurre.

<sup>22</sup> Con *policentrismo* s'intende qui la prevalenza di una economia e di una finanza funzionanti all'interno di un solo Stato oppure anche di più Stati tra loro economicamente collegati, attraverso scambi di importazione/esportazione di beni. Per *monocentrismo* si intende invece la tendenza dell'economia e della finanza ad avere come centro unico il globo terrestre.

## **La centralità del lavoro per l'impresa quale la vivemmo e la conoscemmo in Italia quaranta anni fa, tra il 1968 e il 1980**

La centralità del lavoro dopo il 1968 e, soprattutto, dopo l'autunno caldo del '69, si manifestò in Europa soprattutto all'interno di un'area territoriale di non estesissima superficie e di popolazione relativamente limitata, anche se di densità elevata: l'Italia. Si manifestò con una eccezionale mobilitazione operaia, alimentata dal clima politico del maggio '68 francese, ma ripensato sui problemi italiani del lavoro; esplose in vista della scadenza triennale dei contratti di lavoro, in particolare quello dei metalmeccanici. I confini d'Italia erano, allora, per vari motivi, protetti dall'ingresso di stranieri, benché elevate fossero le migrazioni interne all'Italia, dalle campagne verso le città, dall'agricoltura verso l'industria, dal Sud verso il Nord del paese, dal Nord est verso il Nord ovest e dall'Italia verso altri paesi d'Europa. Tale centralità del lavoro si impose facendo seguito alla ultradecennale ricostruzione postbellica ed essendo soprattutto stimolata dalla trasformazione, nelle grandi aziende, dell'organizzazione del lavoro e dell'organizzazione aziendale tradizionali. L'organizzazione ereditata dal passato era basata su una piramide gerarchica semplice e di impronta militaresca, mentre il lavoro conservava una forte impronta artigianale. Sulla scia dei modelli di organizzazione *tayloriani*, fondati sulla divisione del lavoro, importati da oltreoceano nel corso degli anni Cinquanta/Sessanta, l'organizzazione generale dell'azienda era stata suddivisa in distinte *macro* funzioni direzionali, sia operative sia di staff e l'organizzazione del lavoro era stata suddivisa in numerose *micro* mansioni di solito spazialmente e temporalmente strettamente collegate tra loro e quasi incatenate l'una all'altra, ripetitive e ciascuna di durata assai ridotta (talora sotto il minuto primo). I nuovi metodi avevano messo in crisi le tradizionali classificazioni inquadramentali del personale, rimaste formalmente immutate durante le trasformazioni organizzative e perciò, di fatto, socialmente alterate a causa della dequalificazione progressiva delle mansioni, che determinava un sovraffollamento nelle categorie di livello più basso e meno pagato. I nuovi metodi di lavoro avevano inoltre modificato i rapporti tra retribuzione fissa e variabile (legata al cottimo e alla produttività) a favore di quest'ultima. I nuovi metodi avevano inoltre modificato il modo tradizionalmente artigianale di lavorare degli operai e infine il modo ottocentesco di concepire l'esercizio dell'autorità aziendale-patronale. Essa si esprimeva ora non più attraverso un capo, ma attraverso un sistema di per sé costrittivo (anche in assenza di un capo, quindi) del quale l'operatore era divenuto un ingranaggio necessario e insieme dotato di un potere occulto: fermarsi ... fermava l'intero sistema. I nuovi metodi avevano anche modificato il rapporto numerico operai/impiegati a favore di questi ultimi. Queste trasformazioni avevano nell'insieme accresciuto lo stress nel lavoro, ridotto le differenze di status all'interno delle forze di lavoro, compattato il malessere, acceso e alimentato rivendicazioni comuni e diffuse e il sentimento di appartenenza alla

classe operaia. Si assisteva, così, ad un fervore rivendicativo e innovativo che partiva dalla “forza lavoro” (come allora erano denominate l’insieme di quelle forze che oggi son denominate risorse umane) e veniva poi organizzato e orientato dal sindacato. Tale fervore si manifestava per la prima volta anche in aziende totalmente o quasi totalmente impiegate, come i centri di ricerca e le aziende impiantistiche. Non mancavano giornalini aziendali di nuovo tipo, promossi da comitati di base, molto vivaci e talora aggressivi. Ricordo, tra questi, il CUSA dell’Italimpianti a Genova. I nuovi temi di rivendicazione riguardavano soprattutto la richiesta di nuovi criteri inquadramentali, di trasformazione e umanizzazione dell’organizzazione del lavoro, dello sviluppo dei lavoratori, sacrificato dalla nuova organizzazione. Successivo al decennio della “ricostruzione”, questo fu, nel contempo, il periodo dello slancio imprenditivo, fervido di iniziative ed in costante sviluppo economico, organizzativo, professionale e anche evolutivo delle modalità di esercizio della autorità. E “*miracolo economico*” fu denominato il tempo di quello sviluppo tra la metà degli anni Cinquanta e l’inizio dei Settanta. Ciò significava che il fattore lavoro, con i problemi che poneva e le riforme che richiedeva, stava al centro dell’attenzione imprenditoriale come problema da affrontare e risolvere sollecitato da molte componenti umane: immigrazione interna necessaria per la crescita economica concentrata al Nord, integrazione dei nuovi arrivati e soprattutto nuove richieste dei lavoratori, accentuatamente unitarie: richieste di variazioni inquadramentali, di nuova regolazione del riconoscimento e del compenso dello sviluppo professionale (in gergo “la professionalità”), di proteste contro lo stress da frazionamento eccessivo del lavoro. Sopra a tutto vi era la crisi sociale di un’organizzazione e l’attesa di una nuova organizzazione del lavoro,

Rammento di quest’epoca e dei suoi antecedenti, tra l’altro, due episodi personali e due riflessioni che allora venivo facendo e sulle quali in seguito mi soffermerò.

*Episodio e Riflessione n. 1.* Dal 1° maggio 1961 fui assunto all’Olivetti di Ivrea, presso il Centro di Psicologia del Lavoro, proveniente come tanti dal Sud, io in particolare da Roma e da un Ente pubblico, dove mi occupavo di orientamento professionale degli apprendisti. Avevo trent’anni. Nel tempo libero, in quel maggio 1961, frequentavo la biblioteca del Centro di Sociologia Olivetti per cercar di capire dove mai mi trovassi. Uno dei primi giorni di quell’attività esplorativa, mentre stavo leggendo ad un tavolo della biblioteca, mi si avvicinò un signore magro, alto, serio in volto, razionale e restio al sorriso come poi capirò conoscendolo, poco più che mio coetaneo, per altro. Egli aveva un libro in mano di cui era egli stesso l’autore e con brevi e sommesse parole me lo donò affinché io lo leggessi e capissi dove io fossi. Quel signore era Luciano Gallino, allora direttore del Centro di Sociologia e della biblioteca ed il libro era “*Progresso tecnologico ed evoluzione organizzativa negli stabilimenti Olivetti 1946-1959: ricerca sui fattori interni di espansione di*

*un'impresa*". Il libro era il frutto maturato nel corso della sua prima formazione sociologica sul lavoro industriale, tutta svoltasi fino ad allora all'Olivetti di Ivrea. La lettura fu per me illuminante soprattutto perché mi resi conto della trasformazione dei mestieri operai in sistema produttivo attraverso mutamenti graduali, ma continuativi dell'organizzazione del lavoro e orientati sempre nella stessa direzione: la suddivisione delle mansioni in unità sempre più piccole; mi resi conto, inoltre, della riduzione dei costi unitari di costruzione del prodotto che tale sistema aveva determinato, i quali si riflettevano sul prezzo di vendita e sull'utile aziendale. Di Luciano Gallino parlerò ancora in questo articolo anche in relazione agli eventi critici degli ultimi anni. Egli infatti, da sociologo del lavoro, negli anni recenti ha seguito con continuità e attenzione le trasformazioni finanziarie e aziendali e del lavoro manageriale a livello internazionale descrivendo i comportamenti più aberranti di manager di grandi imprese produttive, di grandi banche e di società finanziarie. Si tratta di quei comportamenti che in questi ultimi due anni hanno condotto alla più grande crisi economica mondiale degli ultimi ottanta anni, dopo la crisi del 1929. Su questi comportamenti Gallino nel corso degli anni 2000 è andato pubblicando ogni anno un libro a contenuto descrittivo e premonitorio. In alcuni casi basta il titolo per capire la natura della premonizione. Di questi suoi libri, sette titoli sono reperibili a fine articolo, nella bibliografia.

*Episodio e riflessione n. 2.* Il 1968 e il '69 furono anni cruciali in un doppio senso. I problemi posti dalla forza lavoro e dal sindacato divennero centrali per le aziende. In quegli anni (alla fine del 1967) ebbi l'intuito con un collega di avviare insieme una società di consulenza per affrontare i nuovi problemi cui ho accennato sopra. Essendo poi questi problemi specificamente italiani fummo anche fortunati, perché non incontrammo la concorrenza delle grandi società di consulenza multinazionali, che offrivano soluzioni organizzative sperimentate altrove, per contesti assai diversi dal nostro. Offrivano, cioè, quelle stesse scelte e soluzioni organizzative che da noi erano nel mirino della contestazione operaia e impiegatizia. Ci volle però tanta fantasia ed inventiva. Ci si muoveva da contestazioni di carattere nuovo, e le soluzioni erano tutte da inventare e da rendere compatibili con le esigenze di governo delle Direzioni aziendali. Tali contestazioni erano diffuse in molte aziende e apparivano insieme mosse da critiche rivolte dall'interno alla Direzione aziendale dalla forza lavoro e centrate sull'azienda di appartenenza. Tuttavia, comparandole tra loro nelle diverse aziende, le rivendicazioni lasciavano intravedere ed intuire la radice comune di disagi che stimolavano le mosse della forza lavoro ancora prima di venire trasformate in rivendicazioni collettive o proposte sindacali. Di fronte a questo sommovimento localistico io mi chiedevo spesso: "... *ma che ne è dell'internazionalismo proletario?*" L'internazionalismo della classe operaia era un concetto ideologicamente forte, tale rimasto dai tempi di Marx e dal "*Capitale*" in poi. Esso

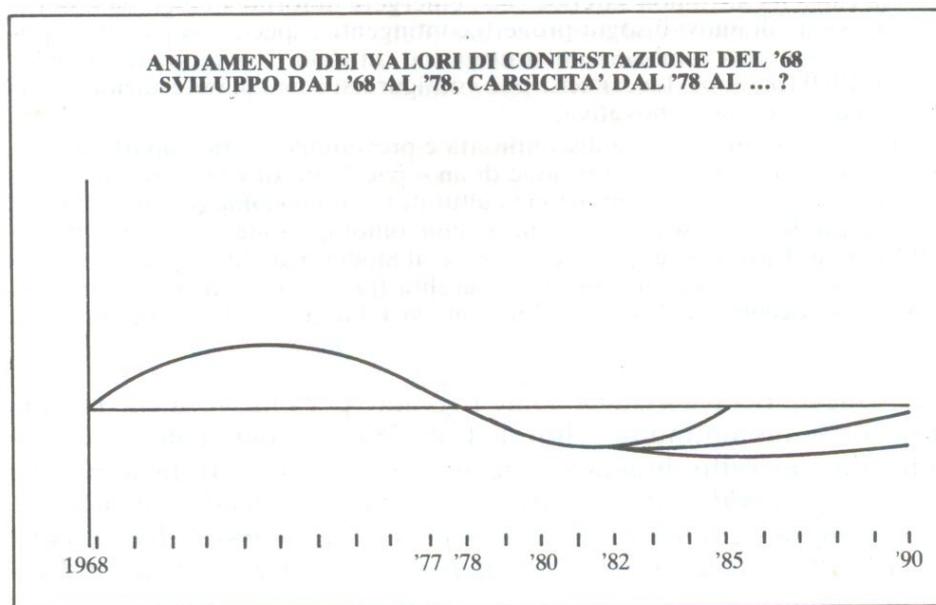
animava iniziative e rivendicazioni, ma al modo di un'ideologia o di una religione con un carattere escatologico e niente affatto attuale e reale, vale a dire vuoto rispetto alla sua operatività globale, a causa di confini invalicabili tra il blocco delle democrazie occidentali guidate dagli Usa e il blocco dei paesi comunisti orientali guidati dall'URSS e a causa della guerra fredda. L'internazionalismo della classe operaia appariva a noi operatori, nella pratica, monco rispetto alla sua pretesa di validità universale, presente soltanto ideologicamente, anche se mostrava quella forza di guida che l'ideologia ha sempre sulle menti umane anche nelle condizioni più lontane da quelle idealizzate in una fede comune e condivisa. Facendo queste riflessioni non mi avvedevo e non realizzavo allora che l'internazionalismo si manifestava nella capacità aggregativa di tali rivendicazioni e nella percezione di classe che si accendeva tra gli operai, quella di classe operaia. Oggi l'internazionalizzazione proletaria appare – tutto considerato - forse più prossima alla realtà "effettuale" (come diceva Niccolò Machiavelli) ma è stata realizzata in tutt'altro modo che nell'internazionalismo prefigurato da Marx ed Engel e appare forse di segno opposto rispetto a quel che era previsto nella predicazione marxiana, o quantomeno neutro. Non si tratta dell'internazionalismo di una classe, bensì della mobilità internazionale, addirittura globale di una moltitudine d'individui di ogni paese e di ogni condizione che si sentono però appunto individui e non classe, al massimo gruppo. Sono gli africani raccoglitori di mandarini di Rosarno Calabro o i rumeni delle aziende venete, o i cinesi di Prato, o le badanti ucraine dei nostri vecchi.

Soltanto di recente, riflettendo su questo paradosso tra internazionalismo e internazionalità, ho capito che internazionalismo va inteso avanti tutto come una categoria mentale, o meglio trascendentale in senso kantiano. Va inteso come movimento che nasce da una condizione comune e condivisa, che dà luogo a una sofferenza comune, la quale induce ad azioni e rivendicazioni comuni e unitarie che hanno il carattere e la forza dell'unitarietà e della totalità, che inducono una molteplicità di individui a percepirsi tutti insieme come fossero uno solo, come classe appunto, e ad agire anche tutti come uno solo. Un sentimento che accomuna, conseguentemente, nel mondo intero coloro che si trovano in quella condizione. Non riguarda invece necessariamente l'estensione geografica transnazionale e globale di un movimento. Ho capito che il contrario di internazionalismo così inteso è individualismo, cioè il trovarsi o percepirsi ciascuno e tutti in una condizione diversa da quello dell'altro. Bisogna riconoscere, a questo punto, che proprio le trasformazioni dell'organizzazione aziendale avvenute in quegli anni avevano generato la condizione comune nella forza lavoro capace di suscitare l'unitarietà rivendicativa. Non c'è oggi nulla che abbia una tal potenza generatrice? Credo proprio di no e cercheremo di spiegarne il perché.

La Marcia dei quarantamila capi e impiegati FIAT dell'8 maggio 1980 segnò simbolicamente, ma anche di fatto, la fine del periodo delle "sessantottine" rivendicazioni di classe e, se vogliamo, anche a sfondo fortemente innovativo. Quella marcia torinese fu l'esito di un lungo confronto che era arrivato a contrapporre il Capo del Partito Comunista Italiano – Enrico Berlinguer - e la sua difesa delle maestranze in sciopero (sino anche all'eventuale occupazione della fabbrica) al neo nominato Amministratore Unico della FIAT Cesare Romiti.

**Il cammino lungo vent'anni dei processi d'individualizzazione, verso l'eccentricità del lavoro per l'impresa, verso l'eccentricità dell'impresa per i lavoratori, verso il monocentrismo tendenziale dell'impresa e della finanza e infine verso l'impresa irresponsabile**

Un'indagine previsionale che utilizzava il metodo Delphi, avviata nell'estate del 1980 dalla Prospecta s.p.a. di Mario Unnia e pubblicata nel 1982 dai Quaderni Eni, diretti allora da Benedetto De Cesaris, metteva bene in luce fin dalle prime pagine, con un grafico che di seguito riportiamo<sup>1</sup>, l'avvio di una inversione di tendenza nell'andamento dei valori di contestazione riscontratisi tra il 1968 e il 1978 e della tendenza della contestazione non già a sparire, ma ad assumere un andamento carsico.



Fonte: Eni (1982), Quaderni Dipers

A nostro avviso questo fenomeno fu anche prodromo delle cinque nuove tendenze indicate nel titolo di questo paragrafo, le quali affioreranno più tardi nel corso del ventennio successivo. Nella sintesi

<sup>1</sup> Prospecta, *Indagine previsionale e progettuale sulla gestione delle risorse umane nuova qualità della vita*. Eni, Personale e organizzazione, Quaderni Dipers, Supplemento n.8, Roma, 1982, pag.19.

dei risultati della ricerca citata si legge : “... un cambiamento sotterraneo che sembra consistere in una mutata percezione delle appartenenze e delle aggregazioni tra individui (a livello politico, sociale, professionale, ecc...). Il principio dell'utilità dello scambio si traduce in uno scambio utilitaristico azienda-dipendente. Al classismo e al solidarismo, fondamenti del sindacalismo italiano, si contrappone l'interesse dei ceti professionali ...”<sup>1</sup>. Cambiamento che si accompagna ad una riscossa imprenditoriale che, aiutata nel tempo da vari fattori, sia di politica internazionale (dalla caduta della cortina di ferro al rafforzamento e ampliamento dell'Unione Europea, alla conseguente facilitazione delle migrazioni e alla dislocazione transfrontaliera di unità di produzione aziendali) sia di evoluzione tecnologica (tecnologie digitali, internet, conseguente avvicinamento di fatto di regioni lontane, conseguente trasferibilità anche soltanto virtuale di attività in paesi lontanissimi insieme efficaci e a basso costo del lavoro). Si tratta di un processo inizialmente lento, ma gradatamente divenuto imponente di circolazione sempre più ampia e più intensa dei lavoratori o, a secondo dei casi, dei lavori. Si avvia in sostanza quel processo di internazionalizzazione del proletariato, ma in modo assai diverso da quel che pensava Marx, perdendo per strada la nozione stessa di proletariato e soprattutto il senso di appartenenza ad una classe, la classe proletaria. Da un policentrismo del proletariato si viaggia verso un tendenziale totocentrismo<sup>2</sup> di individui ex proletari. Il totocentrismo sostenuto e favorito dall'evoluzione delle *tecnologie* comunicative digitali si estende tuttavia a molte altre attività oltre che alla mobilità proletaria e a quella imprenditoriale e si estende anche alle attività finanziarie, anche se in quest'ultimo caso è più appropriato parlare di monocentrismo<sup>3</sup>. Siamo oramai verso la fine del secolo ed è a questo punto che si afferma *l'impresa irresponsabile*, identificata e così denominata da Luciano Gallino.

Ma che cosa è veramente accaduto? Torniamo all'osservatorio italiano. Dalla marcia dei quarantamila nasce la categoria dei quadri ufficialmente riconosciuta nel suo ruolo di collegamento tra la base operaia/impiegatizia e la dirigenza. Questo evento fa parte del processo di individualizzazione del rapporto di lavoro da rapporto di classe tendenzialmente guidato da regole uniche e generali fino a rapporto individuale. Un altro aspetto, vorrei rammentare, di questo lungo divenire. Nei vent'anni che seguirono la marcia dei quaranta mila, alcuni economisti e giuslavoristi di valore tentarono di dar veste giuridica alle trasformazioni tendenziali che, contrapponendosi implicitamente all'idea di classe, richiedevano una differenziazione e una individualizzazione delle norme concernenti il diritto del lavoro o il trattamento complessivo dei lavoratori. Bene, per venti

---

<sup>1</sup> *Ibidem*, pag.181.

<sup>2</sup> Con questo vocabolo si vuole intendere che ogni punto del globo può essere considerato anche suo centro e che, di riscontro, non c'è un centro unico (monocentrismo) e neppure numero dato di centri diversi (cioè, policentrismo).

<sup>3</sup> Col termine monocentrismo si intende insieme l'accentramento di una attività in un unico centro del globo e l'azione della stessa sull'intero globo. Esempi di ciò sono dati attività finanziarie localizzate e insieme esteso al mondo intero in termini di influenza e attività.

anni detti economisti e giuslavoristi furono il bersaglio del terrorismo “conservatore” (conservatore nel senso che mancando di forza coagulante per sostenere le idee della tradizione industriale e di argomenti per contrastare le nuove idee affioranti, ricorre alla violenza nel tentativo di distruggere le nuove idee e le nuove soluzioni, attraverso la soppressione degli ideatori delle nuove proposte e delle nuove soluzioni normative volte ad adattare le norme vigenti a nuove esigenze di mercato e di giustizia. E’ così che per quasi un ventennio dal 1983 al 2002 ogni economista o giuslavorista che tentasse, a volte con soluzioni geniali, di adattare le norme alla realtà e ai bisogni di un mercato in trasformazione fu vittima di mani sanguinarie. Così nel maggio 1983 fu gambizzato Gino Giugni (pur padre dello Statuto dei Lavoratori del 1970) poiché stava mettendo mano a una revisione della scala mobile, la quale garantiva, al tempo, periodicamente e a posteriori, aumenti delle retribuzioni pari all’inflazione generatasi nel periodo. Così, meno di due anni dopo, il 27 marzo del 1985, fu ucciso a colpi di mitraglietta Ezio Tarantelli, mentre anch’egli lavorava alla trasformazione della scala mobile da sistema di aumenti retributivi periodici proporzionali all’inflazione raggiunta, che causavano a loro volta inflazione, a sistema di incrementi concertati sulla base della inflazione programmata dal governo. Così furono ancora uccisi rispettivamente il 20 maggio 1999 e il 19 marzo 2002 Massimo D’Antona e Marco Biagi, che lavoravano all’introduzione di elementi di flessibilità nei contratti di lavoro.

Come può essere interpretato tutto ciò?

Proviamo a rileggere in chiave sociologica le trasformazioni sociali e organizzative dei cinquanta anni che abbiamo raccontato. Cominciamo dal passaggio dalla civiltà agricola alla civiltà industriale.

L’unità sociale elementare è la famiglia. Nella civiltà agricola essa è contemporaneamente unità sociale, unità economica, unità produttiva, unità riproduttiva. Le finalità di queste quattro sue funzioni: societaria, economica, produttiva e riproduttiva sono reciprocamente combinate e armonicamente complementari. L’unità sociale è infatti una famiglia tenuta insieme da vincoli affettivi naturali su cui si innestano semplici regole sociali di governo; l’unità produttiva è in qualche modo predestinata nei suoi compiti (non ha alternative, il lavoro si svolge per tutti nello stesso luogo, secondo cicli ripetitivi, eguale nel tempo a se stesso, non dà spazio a scelte che escano da quel progetto, è predestinato per tutti i membri della famiglia, dura l’intera loro vita). L’unità produttiva famiglia è inoltre armonica con la famiglia unità sociale, che è insieme famiglia e forza lavoro delle attività produttive, distribuite in modo complementare tra tutte le età e tra i due sessi dei suoi componenti. La stessa unità produttiva famiglia è poi anche un’unità economica volta da una parte all’autoconsumo della produzione agricola e dall’altra allo scambio dei prodotti esuberanti propri con altre merci sul mercato. Infine la stessa unità produttiva ed economica è anche un’unità

riproduttiva che non entra in conflitto con le altre funzioni, produce infatti bambini - tutti quelli che il Signore manda - ben presto utilizzabili anche come forza lavoro con minimi costi di allevamento e di istruzione.

Che accade di questa unità sociale agricola, allorché essa lascia la campagna, si trasferisce in città ed entra in fabbrica? L'unico elemento di forte continuità col passato è l'aspettativa, all'ingresso in fabbrica, di un lavoro per la vita, ciclico, eguale a se stesso ma perfezionabile lungo l'intera vita lavorativa. Accade, però, che la fabbrica utilizzi solo un membro della famiglia, eccezionalmente due, certo sì per tutta la vita lavorativa, la quale finisce, ora, però, all'età stabilita dalla legge. La famiglia resta una entità staccata dalla produzione e resta una unità economica soltanto come unità di consumo del salario frutto del lavoro di un solo membro della famiglia. Peraltro la famiglia è e resta una unità riproduttiva ma questa sua funzione non è né armonica né complementare alla attività economica di solo consumo della famiglia: avere tutti i figli che manda Iddio come nella civiltà contadina, porta la famiglia alla miseria perché il salario di uno solo è quello che è e non cresce proporzionalmente col crescere della famiglia. Siamo qui nel pieno del processo di individualizzazione e di esigenza sempre maggiore di presa di decisioni individuali. Il rapporto è tra l'azienda e il salariato non tra l'azienda e la famiglia ed il salario non varia in proporzione col variare delle bocche della famiglia. Col tempo le differenze individuali che la cultura industriale non considera come oggetto di trattamento differenziante – per esempio il numero dei figli del lavoratore - si ripresenta come esigenze di classe a livello nazionale. Interviene lo Stato con l'istituzione degli assegni familiari, dei contributi previdenziali, del trattamento di maternità, di invalidità, di malattia, il servizio sanitario nazionale. Questi interventi accentuano il processo di individualizzazione, cioè di relazioni stabilite dallo Stato per il tramite delle istituzioni, non più con unità sociali tipo la famiglia contadina o categorie sociali tipo la fabbrica o gli operai, ma con singoli individui caratterizzati come cittadini possessori di determinati requisiti e, in relazione a questi, titolari di determinati diritti.

Quel che nel complesso si può rilevare è che nel passaggio dalla civiltà agricola a quella industriale, se per un verso tendenzialmente permane il tipo di sicurezza propria del lavoro agricolo relativamente al lavoro di uno solo per famiglia, per altro verso per tutto ciò che concerne la famiglia, unità estranea al lavoro del capo famiglia si apre una precarietà e una necessità di decisioni *ad hoc* del lavoratore, individuali e a rischio, che cominciano dalla determinazione del numero dei figli da avere e dalla decisione sulle pratiche più opportune per limitarne il numero.

Il processo di individualizzazione dei rapporti tra azienda e forza lavoro a partire dalla marcia dei 40.000 nel 1980 e quello di graduale attenuazione del sentimento di appartenenza di classe va coniugandosi col tempo, dunque, con questo processo di individualizzazione (vale a dire di

riconoscimento degli individui come tali e non per la loro appartenenza ad un unità sociale o a una classe). Questo processo si sviluppa, dunque, sia per la separazione economico-produttiva-riproduttiva della famiglia dal salariato e per le decisioni a rischio che in merito questa deve prendere, sia per il contributo che al processo di individualizzazione dà la società attraverso le istituzioni dello Stato che sempre più si riferiscono al singolo cittadino sia come titolare di requisiti sia come titolare di diritti corrispondenti ai requisiti.

Il processo di individualizzazione continua e si accentua ulteriormente con l'introduzione a cavallo tra fine e inizio secolo di elementi di flessibilità e differenziazione nei contratti di lavoro a partire dal lavoro interinale (1997) e a seguire verso altre forme di lavoro flessibile. Da una parte con la flessibilità contrattuale si differenziano gli interessi tra salariati appartenenti alla stessa classe, dall'altra si riduce per quanto concerne il lavoro flessibile quella condizione di sicurezza – misera o ricca che sia, ma sempre sicurezza - che, vuoi il lavoro agricolo, vuoi il lavoro industriale avevano fino ad allora garantita, la sicurezza del lavoro. Si sviluppa così una cultura del lavoro flessibile. Nelle molte forme che i contratti di lavoro flessibili hanno assunto; c'è tuttavia un elemento comune: la certezza del lavoro nel tempo non è più assicurata da contratti a tempo indeterminato. La continuità del lavoro è rimessa alle circostanze più o meno favorevoli o sfavorevoli e inoltre alla iniziativa dell'individuo che assume su di sé il rischio di perdere il lavoro e quello di trovar lui il talento necessario per trasformare il rischio in opportunità.

Nasce così una cultura operaia/impiegatizia relativa a questa nuova condizione che già nella denominazione contiene due opposti modi di concepirla. Se da un lato viene denominata “della *flessibilità*” dall'altro viene denominata “della *precarietà*”. Le nuove forme contrattuali appaiono infatti flessibili all'azienda che si assicura così l'opportunità di accrescere o diminuire al bisogno la sua forza lavoro, di provarla prima di assumerla definitivamente e di instaurare una provvisorietà di rapporti che può tradurre in elasticità produttiva. Le nuove forme contrattuali appaiono invece ai lavoratori precarie, cioè provvisorie, temporanee, prive di sicurezza, etimologicamente affidate alle preci, alla preghiera, piuttosto che al diritto.

E' interessante esplorare in *internet* la cultura del precariato. Arriva a eleggere un proprio santo, San Precario, *santo patrono di sfrattati, poveri, sottooccupati, sfruttati, ricattati, Co.Co.Co, assunti non in regola e dipendenti a termine*. Egli ha una sua moderna storia leggendaria (*figlio di famiglia borghese aveva studiato finanza creativa nelle migliori università, ma aveva poi abbandonato la famiglie e le pretese di questa mettendosi in capo di trovar lavoro da sé*). Egli è il santo da invocare nelle preghiere contro liberismo, caporalato, infortunio senza copertura, cooperative e

*mobbing*. Si festeggia in una data improbabile, il 29 febbraio di ogni anno. E' raffigurato come un precario compunto e inginocchiato in preghiera.<sup>1</sup>

Per comprendere fino in fondo i due estremi della cultura oscillante tra precarietà e flessibilità è infine utile ricorrere al racconto di un selezionatore di professione, Andrea Battantier, racconto anch'esso reperibile in *internet*. Eccolo:

*“Il mercato è diventato un mare aperto, indubbiamente una risorsa per chi sa nuotare e cavalcare l'onda. Ma sono tanti i naufraghi che soccombono ogni giorno. Te ne accorgi quando fai selezione, c'è qualcuno che ti affronta con eccitata aria di sfida, come fosse alla ricerca dello squalo bianco. Ed altri invece sembrano implorarti con gli occhi, cercano un salvagente per non morire in questo mare della flessibilità.*

*Servono corsi di sopravvivenza in mare, perché in molti non ce la fanno. I naufraghi si riconoscono subito: non chiedono niente, solo un po' di lavoro, e sono disposti a tutto. Ma c'è chi, nel mare della flessibilità, si muove molto bene: si tratta dei surfers, pronti a cavalcare svantaggi e vantaggi del nuovo modo di intendere il lavoro; per loro lo svantaggio è un vantaggio, i surfers saltano da un'azienda all'altra o da una mansione all'altra, sono dinamici, pronti e rapidi nell'acquisire nuove competenze, spendibili poi in altri contesti, non appena percepiscono che valgono qualcosa in più. Un surfer ha imparato a giocare con le aziende, contratta su qualsiasi cosa, ti sorride e sai che se lo assumi potrebbe andarsene 20 giorni dopo per 60 euro in più al mese. E fanno bene a fare così. Non esiste più l'attaccamento aziendale, almeno da quando l'azienda non è più la mamma. Se i risultati della legge Biagi sono buoni per il datore di lavoro, bè, per quanto riguarda il lavoratore, nutro qualche perplessità. Alcuni miei colleghi parlano addirittura di sfruttamento legalizzato. La legge ha contribuito a far emergere parte del lavoro nero, ma indubbiamente, come si fa a cercare di incrementare l'occupazione senza favorire in qualche modo i datori di lavoro? Il lavoro e il mercato sono cambiati, questo qualcuno non l'ha ancora capito. Poi, per inciso, la legge Biagi si instaura sul pacchetto Treu (che ha introdotto il lavoro interinale e ne è una continuazione). La flessibilità è un concetto ineludibile ma purtroppo è ancora troppo labile il confine tra flessibilità e sfruttamento. Ormai sono rimasti solo i candidati over 40 a chiedere (sempre più timidamente il posto fisso). Per gli under il concetto di “fisso” è semplicemente qualcosa ormai di altri tempi. Per i 20enni invece il problema non si pone neanche: escono tutti dalla scuola dei surfers. Che sia giusto o sbagliato questa è la realtà. I naufraghi e i surfers navigano nel mare dell'individualismo, perché la legge Biagi ha di fatto dato a milioni di lavoratori un patentino di percepita precarietà (per i primi) o di flessibilità (per i secondi) ...”<sup>2</sup>*

Al di là dei comportamenti tanto vividamente descritti da Andrea Battantier si può rilevare che tutto il suo discorso attiene alle differenze individuali e non più come un tempo a comportamenti di gruppo, di classe o di massa.

Ed ecco su questo punto una considerazione e un giudizio sul fenomeno tratto da un articolo del più grande sociologo del lavoro italiano, di Luciano Gallino:

*“Aver reso socialmente invisibile il lavoro degli operai come insieme, come classe sociale, è uno dei tristi successi della società italiana degli ultimi decenni. Al presente, per gli uomini politici, compresi molti di sinistra, parlare degli operai come classe sembra un*

<sup>1</sup> [www.sanprecario.info/](http://www.sanprecario.info/)

<sup>2</sup> <http://www.settolo.it/archives/2005/11/24/flessibilita-o-precarieta>

*frusto ritornello, un indugiare su un passato irrecuperabile. Perfino a molti sindacalisti non sembra un argomento su cui insistere; temono, a volte con ragione, di non essere più votati.*<sup>11</sup>

Che dire di tutto ciò al di là dei controversi giudizi di valore che corrono su questi fenomeni e su questi eventi? Quel che si può rilevare come puro frutto di osservazione dei fenomeni è che il processo di graduale individualizzazione della vita sociale iniziato tanti anni fa, sembra aver raggiunto il suo culmine. Un giovane di 20 anni è oggi tendenzialmente in condizione di porsi di fronte al mondo e segnatamente di fronte al lavoro come un esploratore in cerca di fortuna e insieme in cerca di sé stesso. Certezze, sicurezza garanzie ne avrà poche, rischi tanti, ma nel rischio vi sono anche opportunità. Correre rischi per cogliere opportunità per ricavarne vantaggi, per costruire e trovare se stessi attraverso questo percorso oppure perdersi sembrano essere le due alternative di base per i giovani di oggi: naufraghi aggrappati allo scoglio o *surfers* che agilmente scivolano da un'onda all'altra?

In breve ciò che si è ridotto rispetto al passato sono le sicurezze collettive, sociali. Ciò che è aumentato sono rischi e opportunità che si corrono e si giocano soltanto individualmente. Per cogliere opportunità bisogna correre rischi. E' un processo di costruzione di se stessi, che un tempo apparteneva a pochi eletti e oggi appartiene a molti, e che può anche essere un processo di perdizione di se stessi.

Un altro tipo di sicurezze, e non sono poche, esistono oggi e non c'erano ieri. Sono quelle direttamente garantite dalle istituzioni dello Stato attraverso forme di *Welfare* che oggi vi sono e un tempo non vi erano. Anche queste come nella flessibilità sono però individualizzate, cioè garantite al singolo in quanto cittadino e non a un collettivo a una classe. Le istituzioni dello Stato le riconoscono al singolo cittadino (per esempio le cure mediche) tuttavia per ottenere alcune di queste sicurezze è necessario che il cittadino abbia requisiti specifici (per esempio aver avuto regolari contratti di lavoro per ottenere servizi previdenziali di ogni tipo). Al gioco dei rischi da correre e a delle opportunità da cogliere sono dunque anche legate le sicurezze elargite dalle istituzioni agli aventi diritto. In una prospettiva di orientamento dei giovani nel mondo del lavoro è conveniente che ogni giovane apprenda l'arte di correre rischi per cogliere opportunità e costruire gradatamente se stesso sui propri originari talenti. Quest'arte è la competenza del *surfer*, una competenza necessaria e comune accanto a quella tra le molte, più strettamente legate al tipo di mestiere o/e professione esercitata. Per tutti questi motivi le attività volte a orientare il giovane nel *mare magnum* delle incertezze e del *surfing* acquistano oggi grande importanza.

---

<sup>11</sup>Luciano Gallino, *La classe invisibile alla ricerca di una voce*, "La Repubblica", 24 novembre 2009.

Questo che si è fatto è il discorso alla base della piramide: concerne, cioè i ragazzi e le ragazze che stanno entrando nel mondo del lavoro. Ma che cosa accade ai vertici della piramide? Paradossalmente si sviluppa un processo dalle dinamiche assai simili al primo.

I vertici di cui trattiamo sono quelli delle grandi imprese produttive e sono i vertici delle società finanziarie soprattutto di quella finanza creativa che il giovane Precario, votato alla santità, aveva abbandonato in favore di una vita, appunto, da precario. Anche qui è in atto un processo analogo a quello della individualizzazione già osservato e che concerne i grandi manager delle imprese transnazionali e delle società finanziarie che operano in connessione coi mercati finanziari del mondo intero. Quel che qui accade è che il fenomeno della globalizzazione in corso consente agli attori citati di svincolarsi dalle norme degli Stati sovrani di appartenenza, grazie alla loro propria operatività transnazionale. E' così che singoli manager e gestori di attività finanziarie imbastiscono operazioni vantaggiosissime nell'immediato per l'impresa o per la società finanziarie per cui lavorano e di riflesso straordinariamente vantaggiose per se stessi, ma rovinose nel medio periodo per tutti gli *stakeholder* di tali imprese e delle finanziarie (lavoratori, clienti, fisco degli Stati a cui vengono sottratte imposte, ecc.). Si tratta di attività rovinose perché fondate, le più, su un antichissimo sistema truffaldino noto come catena di Sant'Antonio, il quale in versione moderna viene complicato da occultamento del contenuto di ciò che si compra e che si vende in un involucro insospettabile, da schemi piramidali di vendita e da altre diavolerie che alla fine fanno sì che la prospettiva per un facile guadagno attiri e coinvolga molti nell'affare proposto, ma di questi soltanto i primi guadagneranno, perché per consentire ai successivi di guadagnare dovrebbe accrescersi in maniera esponenziale il numero di adesioni all'affare, coinvolgendo milioni e milioni di soggetti. Anche qui lo svolgersi di tali attività a livello transnazionale consente di trascinare nell'affare e nel disastro un numero di soggetti altrimenti impensabile e ritarda il fallimento generale e comune predestinato.

### **Considerazioni finali**

In conclusione si può affermare che come l'individualizzazione dei rapporti nell'impresa (il passaggio cioè dal rapporto impresa/classe/sindacato al rapporto impresa individuo) diminuisce le sicurezze e aumenta rischio e opportunità per l'individuo, qualcosa di analogo avviene allorché grazie al processo di globalizzazione l'attività transnazionale dell'impresa ha modo di sganciarsi dalle norme statuali che vigono all'interno del territorio nazionale a cui essa appartiene.

Si sono a questo punto osservati due fenomeni distinti, ma analoghi quanto alle dinamiche che li determinano. Da una parte si è visto come, in epoche tra loro diverse, la famiglia o più tardi la classe o la categoria, il sindacato di appartenenza, abbiano potuto mediare efficacemente i rapporti

negoziali di scambio tra l'individuo e le organizzazioni che ne utilizzavano il lavoro. Abbiamo visto come tale mediazione garantisca all'individuo sicurezza e difesa. Si è visto come saltare questo tipo di mediazione – in condizioni economiche di maggiore abbondanza - diminuisca per l'individuo le sicurezze, accresca i rischi ma anche le opportunità. Da un'altra parte si è visto come nella globalizzazione l'allentamento dei vincoli normativi statuali tra Stato e impresa e il venire meno della mediazione dello Stato tra impresa transazionale e suoi *stakeholder*, consenta a singoli individui di avviare imprese a rischio elevato e a perdita certa per gli *stakeholder* e in ultima analisi per la stessa impresa che essi dovrebbero servire.

Qual è l'analogia tra i primi e i secondi fenomeni citati? Ci troviamo nel *micro* (l'azienda e i suoi dipendenti) e nel *macro* (l'impresa transazionale e i suoi manager) di fronte ad una serie complessa di fenomeni a causa dei quali si allentano per motivi diversi le intermediazioni tra corpi sociali e individui – nel primo caso con gli individui alla base della piramide aziendale; nel secondo caso con individui al vertice della piramide aziendale. Nel primo caso la carenza di mediazione diminuisce le sicurezze e aumenta i rischi individuali, ne escono naufraghi e *surfers*. Nel secondo caso la carenza di mediazione (tra Stato e impresa) lascia egualmente piena libertà agli individui posti al vertice della impresa, che corrono rischi che danneggiano tutti i loro *stakeholders* e vanno a vantaggio soltanto di loro stessi.

Nei due casi vi è forse un'analogia inversa. E' difficile per me trarre da ciò una conclusione, lascio il problema aperto alla riflessione dei miei lettori.

## **Bibliografia**

- Beck U. (2000), *La Società del rischio*, Carocci editore, Roma.
- Beck U. (2008), *Costruire la propria vita*, Il Mulino, Bologna.
- Gallino L. (2000), *Globalizzazione e disuguaglianze*, Laterza, Roma-Bari.
- Gallino L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari.
- Gallino L. (2001), *L'impresa responsabile. Un'intervista su Adriano Olivetti*, Comunità, Torino.
- Gallino L. (2003), *La scomparsa dell'Italia industriale*, Einaudi, Torino.
- Gallino L. (2005), *L'impresa irresponsabile*, Einaudi, Torino.
- Gallino L. (2007), *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma/Bari.
- Gallino L. (2009), *Con i soldi degli altri. Il capitalismo per procura contro l'economia*, Einaudi, Torino.

