

Introduzione

Il lavoro che cambia, dopo la classe

Aris Accornero

1. Premessa

Ormai da un quarto di secolo il lavoro sta cambiando in tutto l'Occidente sviluppato. Ne abbiamo seguito da vicino le tracce, con un'attenzione talvolta trepidante talvolta speranzosa, poiché eravamo in presenza di una trasformazione – del produrre, del lavorare, del consumare – analoga a quella che un secolo fa era avvenuta nelle industrie che avevano adottato il taylor-fordismo. Al posto del *Lavoro* maiuscolo era in arrivo quello minuscolo, cioè *i lavori*: qualcosa diventato amorfo perché differenziato e disperso, e non più qualcosa nobilitato dalla stessa sua massificazione e uniformazione. Così abbiamo letto la trasformazione che, avviata con gli anni ottanta all'insegna del modello Toyota, è stata poi chiamata post-fordismo ed è ormai stagionata, se non addirittura consumata¹.

Nel frattempo si è spesso discusso sul lavoro che cambia. In Italia l'approccio speculativo-simbolico ha sovrastato spesso quello empirico-analitico. L'ansia di discutere gli effetti «di classe» dei cambiamenti in atto ha superato il bisogno di conoscere bene le cause che li hanno prodotti. Oltre tutto, questi distinti riferimenti al lavoro non si incontrano quasi mai². Chi riflette sull'evoluzione della coscienza di classe, la visibilità delle «tute blu», la solitudi-

* Aris Accornero è professore emerito di Sociologia industriale nella Facoltà di Sociologia dell'Università «La Sapienza» di Roma.

¹ Fanno da riferimento: *Era il secolo del Lavoro*, Bologna, Il Mulino, 1997; *Dal fordismo al post-fordismo: il Lavoro e i lavori*, in *Storia dell'economia mondiale*, a cura di V. Castronovo, 6, Roma-Bari, Laterza, 2002; *Mutamenti sociali e nuovi lavori*, Roma, Enciclopedia Treccani, 2002; *Epoche di storia e futuro del lavoro*, in *Scenari del XXI secolo*, Torino, Enciclopedia Utet, 2005. Il tema veniva affacciato in *Nuove tendenze alla variabilità e alla flessibilità del lavoro: requisiti, profili, remunerazione*, in *Spazio Impresa*, n. 11, 1989.

² Segnalo comunque il tentativo di P. Ceri, che cerca di documentare alcune cause di indebolimento sociale, sia della condizione che della cultura operaia, evocando tra l'altro la figura del proletario: *La classe operaia va nel limbo*, in *Il Mulino*, n. 440, novembre-dicembre,

ne dell'operaio, e così via, raramente parte dalla condizione materiale dei soggetti. Chi indaga invece sulla condizione del lavoro odierno, demassificato e «individualizzato», destrutturato e polivalente, non sempre ne coglie tutti gli effetti.

(Questo spiega gli strani esiti delle riflessioni dedicate a due categorie tipicamente post-fordiste. Se prendiamo la *flessibilità*, fondativa del modo di produrre e di lavorare come lo fu la rigidità nel Novecento, notiamo che la prima lettura critica proposta da Richard Sennett ha avuto maggiore presa di quelle successivamente offerte da Luciano Gallino e da Ronald Dore³. Se prendiamo poi la *precarietà*, rivelatrice dello iato fra rapporti di lavoro e tutele del lavoro, notiamo che romanzi e racconti ispirati ai lavori dei precari hanno ben poco a che vedere con la condizione operaia, pur essendo ormai più numerosi di quelli dedicati in tanti anni al lavoro operaio.)

Il risultato è che molti fanno tuttora risalire le novità del lavoro a fattori generali quali la globalizzazione dei mercati o le tecnologie informatiche, che sono semmai i binari ma non certo il treno: nel senso che spiegano quasi tutto ma niente in particolare. Taluni fraintendono il significato di divisione del lavoro sostenendo che ormai il lavoro cambia perché le tecnologie *labour saving* sostituiscono «lavoro vivo con lavoro morto», riducendo con ciò stesso l'occupazione⁴. Altri invocano fenomeni complessi quali l'ideologia neo-liberista alla Thatcher-Reagan o l'individualismo consumistico di mercato, che potrebbe forse essere una conseguenza del post-fordismo, ma non certo una causa...

In tutti questi casi i fattori esplicativi trascendono di gran lunga quel che dovrebbero spiegare, cioè un modo di produrre che rispetto al fordismo non è certo *altro*, ma va *oltre*. Parziale è altresì quella conoscenza che non trae tutte le conseguenze dei cambiamenti già avvenuti, in particolare per quanto riguarda la «questione dimensionale»⁵ e i suoi effetti sulle

2008. In proposito vedi anche: Magatti M., De Benedittis M. (2006), *I nuovi ceti popolari. Chi ha preso il posto della classe operaia?*, Milano, Feltrinelli.

³ Sennett R. (2000), *Uomo flessibile*, Milano, Feltrinelli, e *La cultura del nuovo capitalismo*, Bologna, Il Mulino, 2006; Gallino L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Roma-Bari, Laterza, e *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Roma-Bari, Laterza, 2007; Dore R. (2005), *Il lavoro nel mondo che cambia*, Bologna, Il Mulino.

⁴ Viene pertanto da chiedersi: *La disoccupazione è tutta colpa delle tecnologie? Troppo facile*, in *Quaderni di Sociologia*, n. 7, 1994-95.

⁵ Traù F. (a cura di) (1999), *La questione dimensionale nell'industria italiana*, Bologna, Il Mulino.

relazioni di lavoro e sui comportamenti dei lavoratori. Queste osservazioni valgono anche per la sinistra, che pure ha promosso alcune pregevoli ricerche, fra cui quelle dei Ds, dell'Ires, della Cgil, e della Fiom⁶. Ha ragione dunque Luigi Burroni: «Per studiare i cambiamenti nelle relazioni di lavoro occorre guardare non tanto alla fine del lavoro industriale, quanto a come questo è cambiato negli ultimi anni»⁷.

Le radicali innovazioni nella struttura e nell'organizzazione delle imprese, tipo *lean production* o *just-in-time*, sono una grande trasformazione che ormai ci appare più «devastante» che «provvidenziale», per riferirci a quella descritta da Karl Polanyi⁸. Questo ci ha dato il post-fordismo ed è difficile che ci dia di più o di meglio. Non solo. La gravissima crisi provocata dalle storture e dalle follie del sistema finanziario americano potrebbe influire sul modo di produzione, determinando una svolta oppure un blocco. Dipende da come e quando il capitalismo uscirà dalla crisi.

È bene dunque che il dibattito sul lavoro che cambia venga riattizzato dalla crisi. Date le circostanze, è quasi certo che nessuno, almeno per un po', oserà riparare con disinvoltura della «fine del lavoro» annunciata da Jeremy Rifkin, o inneggiare a un post-industriale che mandi in soffitta fabbriche e operai. Mentre ieri Wall Street anteponeva i suoi «prodotti» finanziari al prodotto industriale, oggi tocca all'economia reale, al prosaico settore manifatturiero, riparare e ripagare i danni dei castelli di carta inventati per fare soldi con i soldi degli altri; e tocca a paesi evoluti come Gran Bretagna e Stati Uniti mordersi le dita per aver «dato fuori» così tanto lavoro operaio da dover oggi dipendere dalle lontane «fabbriche del mondo».

Per fare un bilancio dei cambiamenti subentrati nel lavoro con il post-fordismo conviene abbozzare uno schema e qualche commento, utili a stilizzare i vari processi, che nella realtà si presentano assai spesso intrecciati.

⁶ Vedi, in particolare, Carrieri M., Damiano C., Ugolini B. (a cura di) (2005), *Il lavoro che cambia. La più vasta ricerca sui lavoratori italiani*, Roma, Ediesse; Garibaldi F., Rebecchi E. (a cura di) (2008), *Metalmeccanic@*, Roma, Meta Edizioni.

⁷ Burroni L., *Incertezza, azione organizzata e cambiamenti nell'organizzazione produttiva*, in questo fascicolo.

⁸ Polanyi K. (1974), *La grande trasformazione*, Torino, Einaudi (ediz. orig. 1944).

2. Cambiamenti strutturali: «dalla produzione al servizio»

Partiamo da una tendenza di lungo periodo che, individuata quasi 60 anni fa⁹, precede di gran lunga il modello post-fordista: la produttività del sistema sale con lo spostamento degli occupati lungo la sequenza agricoltura⇒industria⇒servizi. È questo spostamento che assicura al gigante Cina una strabiliante dinamica del prodotto.

Usata sia come indicatore che come simbolo, questa tendenza è il principale fattore esplicativo utilizzato quando dal calo assoluto o relativo dell'occupazione operaia si desumono i relativi effetti su classe operaia, coscienza di classe, solitudine dell'operaio, e via dicendo. Peraltro, non sempre questo indicatore funziona: la visibilità delle «tute blu», ad esempio, dipende sì dal numero, ma anche dalla rappresentanza¹⁰. Quand'è che gli operai hanno visibilità e, soprattutto, chi è che glie la conferisce, glie la assicura? Sono le organizzazioni sindacali e politiche, rappresentative della «classe operaia», a diventare titolari di tale visibilità. Si deve a loro se gli operai italiani hanno esibito una immagine nota ovunque: infatti, scioperando e sfilando più che in altri paesi, si sono maggiormente fatti vedere e sentire. Senza organizzazioni nessuno li vedrebbe, e praticamente non esisterebbero. Pertanto, quando la visibilità degli operai fa difetto, sia culturale, sociale o politica, è a esse che ci si deve in prima istanza rivolgere, non certo all'Istituto di statistica.

Già nel 1971 il censimento aveva mostrato che la percentuale di occupati nell'industria cominciava a diminuire, mentre cominciava a crescere quella degli occupati nei servizi, ma a spese dell'agricoltura. Del resto la quota di «tute blu» non ha mai superato il 40 per cento neppure nell'ex Unione Sovietica, mentre le quote dell'agricoltura ieri e quelle dei servizi oggi sono arrivate vicino al 70 per cento. Come dire che la «classe operaia» è sempre stata una forza di lavoro relativamente piccola, ma superlativamente produttiva: una constatazione su cui riflettere. È da allora che i servizi fanno da traino all'occupazione, a spese soprattutto dell'agricoltura. L'industria ha continuato a creare posti, sia con lo sviluppo diffuso in ampie zone della «terza Italia» sia con la crescente domanda di servizi ancillari al funzionamento del-

⁹ Clark C. (1940), *The Condition of Economic Progress*, Londra, MacMillan.

¹⁰ Favilli P., Tronti M. (a cura di) (2001), *Classe operaia. Le identità: storia e prospettiva*, Milano, Franco Angeli; Sangiovanni A. (2006), *Tute blu. La parabola operaia nell'Italia repubblicana*, Roma, Donzelli.

le imprese. Rispetto alla Gran Bretagna, c'è stata una ben minore de-industrializzazione e de-operaizzazione: dal 2007 gli occupati dell'industria hanno anzi superato i 7 milioni (contro i 15 milioni dei servizi). L'Italia, come la Germania, ha tuttora una quota di impieghi manifatturieri superiore al 30 per cento e quindi alla media europea, e rimane il secondo paese d'Europa per quota di esportazioni. Ma la tendenza di lungo periodo riduce comunque l'incidenza e l'influenza degli operai nella struttura sociale. (A de-operaizzare la società ci si mette anche la statistica: oggi infatti non fanno più parte dell'industria le officine e i laboratori di riparazione né i servizi operativi alle imprese, e con loro tante figure di «operai dei servizi».)

Il post-fordismo non ha modificato questa tendenza, di cui bisogna tenere conto. Gli effetti di una forza lavoro che si sposta via via verso il «terziario» sono infatti molteplici: ad esempio, si creano più posti per le donne, riducendo la forte asimmetria di genere tuttora presente nel mercato del lavoro; e si «terziarizza il conflitto», spostando sull'utente la pressione prima esercitata sull'impresa e modificando quindi la logica stessa dei comportamenti di lotta¹¹. Le novità maggiori, più legate al post-fordismo e tuttora meno studiate, consistono proprio nello spostamento dal lavoro *di produzione* al lavoro *di servizio*, che mette maggiormente a contatto il lavoratore con il consumatore-cliente-utente. Nella ristorazione e nella cura alla persona questa differenza emerge vistosa fin dall'uso del tempo e degli indumenti di lavoro. Assai meno vistosa la differenza che connota talune «filiere» caratteristiche, come quelle del bio-medicale o del sistema moda, mentre nella logistica, nel trasporto e nel *delivering* la differenza quasi non c'è, al punto che le «tute blu» predominano sui «camicci bianchi».

Veniamo ora ai cambiamenti direttamente riferibili al post-fordismo.

3. Cambiamenti dimensionali: «dalla concentrazione alla diffusione»

Rispetto alle masse di lavoratori concentrate nei grandi stabilimenti urbani del passato, le imprese di oggi hanno meno addetti, la loro taglia media è diminuita, e al tempo stesso sono più diffuse. Questo cambiamento morfologico, che contraddiceva la logica delle economie di scala, è stato meno visto-

¹¹ Accornero A. (1988), *La «terziarizzazione» del conflitto e i suoi effetti*, in Cella G.P., Regini M. (a cura di), *Il conflitto industriale in Italia*, Bologna, Il Mulino.

so ma più cogente di tanti altri. Ed è stato netto in Italia dove c'erano meno grandi imprese, e più imprese piccole. Ciò ha vistosamente ridimensionato la presenza e l'immagine delle «fortezze operaie». Rispetto al vecchio «triangolo» Torino-Milano-Genova, molta industria si è spostata o è sorta altrove, con inevitabili ricadute sulla sindacalizzazione, sulla rappresentanza, sulla configurazione stessa del mondo del lavoro. Al tempo stesso, la crescita periferica del tessuto micro-industriale è stata imponente, specie nelle aree distrettuali (dove oggi lavorano quattro operai su dieci del manifatturiero¹²), e fra le aziendine «contoterziste» ricomprese nelle filiere produttive, ma anche fra quelle più solitarie, o fra le artigiane.

Intanto le imprese maggiori si liberavano delle lavorazioni più complicate e del lavoro meno redditizio, piazzando nell'indotto segmenti di produzione, cedendoli a imprese minori, offrendoli a singoli dipendenti, mentre quelle di media taglia cominciavano un'ascesa tuttora in corso. Ma le organizzazioni operaie temevano fortemente che il «decentramento produttivo» disperdesse le figure operaie e indebolisse l'industria. Anche se qua e là il pregiudizio veniva da molto lontano (ma ne parleremo alla fine), la silenziosa sparizione di occupati dalle maggiori imprese era vista come un subdolo salasso di posti e di risorse. Peggio era quando un operaio o un tecnico che aveva lasciato l'azienda con una buonuscita e un aiuto si era messo in proprio, portandosi il lavoro a casa.

D'altronde, chi si sentiva orfano delle grandi fabbriche e della classe operaia – due soggetti così imprescindibili, altro che «piccolo è bello!» – poteva mai accettare che l'ulteriore sviluppo dipendesse dalle imprese piccole e medie? Che un manifatturiero meno concentrato riducesse la divaricazione degli interessi? Che nelle nuove localizzazioni l'industria potesse fabbricare operai diversi? Che l'operaio *diffuso*, meno alienato dell'operaio *massa*, stesse ricuperando professionalità e motivazioni¹³? Che oltre metà dei nuovi «padroncini» avesse un passato da dipendente, e che molti avessero svolto mansioni operaie? Che alcuni di loro si stessero comportando male pur continuando a votare bene, mentre taluni operai avevano cominciato a votare male?

¹² Corà G., Micelli S. (2007), *I distretti industriali come sistemi locali dell'innovazione*, in *Economia Italiana*, n. 1.

¹³ Rinvio a: *Fabbrica diffusa e nuova classe operaia*, ripubblicato in *Quaderni di Rassegna Sindacale-Lavori*, n. 2, 2008; *La piccola impresa e le relazioni industriali*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 72, 1996.

Si constatò poi che quell'*input* tipicamente post-fordista incoraggiava una industrializzazione più snella, che diffondeva-disperdeva le imprese sul territorio spingendo le più dinamiche a organizzarsi in distretti. L'effetto è stato massiccio. Decine di migliaia di lavoratori sono passati nel tempo da imprese maggiori a imprese minori, mentre un numero crescente è entrato fin da giovane in queste ultime, spesso rimanendoci a lungo, magari spostandosi dall'una all'altra della stessa zona. I dati dei censimenti ci dicono che fra il 1991 e il 2001 le grandi imprese manifatturiere hanno perso un quinto dei propri dipendenti (anche per le chiusure), mentre le medie li hanno lievemente aumentati e le piccole lievissimamente diminuiti. Questa disseminazione di imprese ne accresce la natalità (fino al 2008 con un saldo positivo), e quindi ne riduce la vita media, specie in presenza di modifiche societarie, riasseti patrimoniali, cessioni di rami, delocalizzazioni ed esternalizzazioni che le disarticolano. Una conseguenza è che i percorsi nel mercato del lavoro diventano più accidentati e discontinui, benché gli sforzi che certe aziende fanno per «fidelizzare» i dipendenti cerchino di contrastare quell'effetto dissipativo.

La minore dimensione fa sì che in azienda, per il grosso dei lavoratori, le relazioni sociali e i rapporti di lavoro siano ben diversi da quelli esistenti alla Fiat, innanzitutto sotto il profilo umano. Migliori, peggiori? Dipende: mentre nelle grandi fabbriche le asimmetrie fra capitale e lavoro vengono un po' riequilibrare dalla presenza sindacale e dalle relazioni industriali, le situazioni sono più divaricate nelle fabbrichette, dove i rapporti vanno dal familiare al caporalesco. Infatti il clima aziendale dipende quasi sempre dal singolo «padroncino» (spesso dilacerato fra il «dover» crescere e il «voler» crescere¹⁴).

Le condizioni di lavoro, invece, sono influenzate da variabili ben più oggettive. La ricerca della Fiom mostra che compiti, tempi, orari e metodi diventano meno rigidi man mano che la dimensione delle aziende cala e il totale dei loro addetti cresce. L'altra faccia della medaglia è però che nelle imprese minori anche la produttività e il salario sono minori; considerato il massiccio spostamento del baricentro occupazionale, ciò aiuta a capire perché in Italia la produttività e i salari si sono mossi così poco.

¹⁴ Accornero A. (1996), «Potere» crescere e «volere» crescere: i piccoli imprenditori ex dipendenti, in Traù F. (a cura di), *op.cit.*

4. Cambiamenti organizzativi: «dalla rigidità alla flessibilità»

L'organizzazione del lavoro aziendale si innesta ormai su strutture e regimi profondamente mutati. Dopo che il modo di produrre della grande impresa e i rigidi meccanismi che lo connotavano sono entrati in crisi, la suggestione del «modello Toyota» ha notevolmente influenzato i rapporti dell'impresa con il mercato e con il lavoro. Anche se nei diversi paesi ciò ha dato luogo a delle emulazioni ma soprattutto a delle ibridazioni, il modello si è ormai affermato, e permane ben al di là dell'industria.

La «personalizzazione» dell'offerta, realizzata differenziando e moltiplicando fino all'inverosimile i modelli mediante produzioni di massa su piccole serie, o addirittura «seriali su misura», ha reso assai meno prevedibile la domanda di mercato. Le tecnologie della produzione, sia materiale che immateriale, consentono oggi più di ieri di eliminare le mansioni più vincolate e ripetitive, mentre quelle dell'informazione accrescono le possibilità di intervento intellettuale e di apporto umano. Il risultato generale è che l'organizzazione del lavoro è meno massificata, standardizzata, verticalizzata, e che le prescrizioni operative non sono più tutte rigide e inflessibili come ieri. Al lavoratore, prima ancora che una diversa e/o maggiore professionalità, si chiede un diverso apporto cognitivo e cooperativo, a cominciare da una adattabilità che vada oltre la rotazione delle mansioni e l'allargamento dei compiti, ieri rivendicati invano dai sindacati.

La nuova organizzazione chiede maggiore flessibilità, non soltanto funzionale ma mentale, sia al lavoratore che all'imprenditore. «Gli stessi lavori ripetitivi non sono quelli di prima», sottolinea Gianni Rinaldini, sebbene l'indagine Fiom mostri che ci portiamo ancora appresso parecchio fordismo. Non parliamo poi della qualità, un'icona post-fordista che i giapponesi stessi hanno tradito: la Toyota si è appena scusata per i 1.300.000 esemplari d'una vettura difettosa, dopo che nel 2008 era diventata il maggiore produttore d'auto ma con un bilancio per la prima volta «in rosso»...

5. Cambiamenti temporali: «dalla sincronizzazione allo sfalsamento»

Durata e distribuzione degli orari di lavoro e dei calendari stagionali diventano più elastiche e articolate, anche su richiesta dei lavoratori. Lo sforzo delle imprese di rispondere *just-in-time* a una domanda assai variabile, e di uti-

lizzare gli impianti in modo ottimale, si traduce infatti in interventi tesi a flessibilizzare i tempi del lavoro al di là del mero ricorso alle ore straordinarie (che è stato incoraggiato dal governo di centro-destra, nonostante la produzione e l'occupazione siano in piena crisi). La diffusione degli impieghi part-time favorisce questa tendenza. Infatti la manovra sugli orari può essere utilmente alternativa alla manovra sui posti, ad esempio limitando o evitando il ricorso alle riduzioni di personale e agli impieghi temporanei. Altri interventi riguardano la diffusione delle turnazioni, l'estensione del lavoro notturno alle donne, l'introduzione di settimane con meno giorni di più ore, o di «contratti weekend».

In molte aziende i sindacati hanno negoziato forme di gestione elastica dei tempi di lavoro, ben più spesso che in Francia e Germania, dove si era preferito puntare sulle 35 ore¹⁵. Intese aziendali e locali sui calendari mensili e/o annui aumentano o accorciano gli orari con cadenze «stagionali» o ad hoc onde fronteggiare «punte» di produzione con orari diversi da quelli fissati da leggi e contratti. Vi sono medie imprese manifatturiere dove convivono decine di orari diversi, quasi come nei servizi.

Così, i sincronismi sociali indotti dalle rigidità del fordismo lasciano il posto a tempi di lavoro-vita mutevoli e soprattutto sfalsati. Ciò complica le opportunità d'incontro e può ridurre le occasioni di socializzazione, perfino in famiglia. D'altra parte, una qualche «personalizzazione» dei tempi di lavoro è richiesta anche dai lavoratori, soprattutto per gli orari di entrata-uscita, per lo spostamento e lo scambio di giornate mediante le «banche ore», e per i periodi di ferie.

6. Cambiamenti professionali: «dalla fatica all'impegno»

Le condizioni di lavoro e i contenuti del lavoro hanno registrato cambiamenti non sempre all'altezza delle promesse (e comunque delle attese). L'ergonomia delle prestazioni tende comunque a migliorare, con sensibili abbattimenti della fatica, delle polveri e del rumore, mentre i nuovi locali sono più aperti, più spaziosi e più luminosi. Insufficiente resta l'attenzione al rischio infortunistico, anche perché l'elevata quota di imprese minori e di lavoro

¹⁵ Dayan J.-L., La Rosa M. (a cura di) (2001), *L'esperienza delle 35 ore in Francia. Bilancio e prospettive*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 81.

sommerso, così come l'estensione dei subappalti e del precariato, indeboliscono la vigilanza od ostacolano i controlli. Vittime prevalenti e predestinate degli infortuni sono coloro i quali svolgono attività manuali alle dipendenze: lesioni, invalidità e decessi sono infatti più elevati fra gli operai, socialmente accomunati da una esposizione al rischio con chiari connotati «di classe». (Ciò dà agli operai una «visibilità negativa» e fa sì che – ad esempio – sposare un operaio non sia lo stesso che sposare un impiegato.)

I contenuti intellettivi del lavoro tendono a migliorare, sebbene la ridotta domanda di laureati da parte delle imprese sia un indicatore piuttosto critico. Significativa è l'espansione delle mansioni non manuali a spese di quelle manuali, che fra i metallurgici è stata recentemente accompagnata dalla rimozione contrattuale di distanze e barriere sociali da sempre pre-esistenti. Altrettanto significativa è la crescente e diffusa domanda di attitudini e di competenze tipicamente post-fordiste, con alto contenuto di attenzione, relazionalità, cura e coinvolgimento, oggi richieste non più soltanto nei rami nuovi dei servizi.

Il modo di lavorare post-fordista impone un ritmo teso e una tensione continua, sia in fabbrica che in banca. Se nel secolo scorso si studiava l'oppressione dovuta alla monotonia e alla ripetitività, adesso si studia l'ansia generata da variabilità e incertezze che *stressano* il lavoratore anziché abatterlo. Ieri il sintomo era la noia, oggi la frenesia. Ieri il problema era la rigidità, oggi la flessibilità. Molti lavoratori soffrivano l'uniformità, il livellamento e la massificazione dei compiti mentre ora soffrono perché i loro compiti cambiano in fretta, crescono in fretta, evolvono in fretta. Lo stesso assetto delle professioni è messo in tensione da questo ritmo e da questa tensione tipicamente post-fordisti. Una conseguenza da non sottovalutare è la maggiore natalità-mortalità dei mestieri di produzione e di servizio, la cui volatilità può ridurre non soltanto la durata ma anche la tenuta, mentre si approfondisce via via la specializzazione dei mestieri di tipo tecnico e scientifico.

Il «turbocapitalismo» dell'ultimo decennio¹⁶ ha spinto parecchie imprese a operare in modo vieppiù concitato, vorticoso, febbrile. In questo clima nevrotizzato, quanti sono i manager che, dopo avere faticosamente cercato, tro-

¹⁶ Stiglitz J.E. (2004), *I ruggenti anni Novanta. Lo scandalo della finanza e il futuro dell'economia*, Torino, Einaudi; Klein N. (2007), *Shock economy. L'ascesa del capitalismo dei disastri*, Milano, Rizzoli; Reich R.B. (2008), *Supercapitalismo. Come cambia l'economia globale e i rischi per la democrazia*, Roma, Fazi.

vato e assunto dipendenti in possesso dei requisiti richiesti, non hanno più il tempo e la testa per gestirli, accompagnarli, farli crescere con l'azienda? Magari spendono in formazione aziendale, ma la fretta impedisce loro di accudire risorse umane che, oltre tutto, hanno aspettative diverse da ieri. Così il post-fordismo rischia di distinguersi dal fordismo unicamente per il fatto che potrebbe andare in crisi per gli eccessi di flessibilità, anziché di rigidità.

(All'uscita da questa crisi, quando sarà, potremmo infatti scoprire che le imprese più dinamiche hanno scelto di ampliare e ulteriormente personalizzare la gamma dei beni e dei servizi da loro offerti, moltiplicandone i tipi e le configurazioni, esclusivamente per andare incontro ai gusti dei consumatori, col risultato di avere ancora più modelli di auto, moto, telefonini, lettori mp3, fotocamere digitali e, al tempo stesso, ancor più impianti di fitness e «spa» del benessere, ovviamente con molti e molti più prodotti e trattamenti e percorsi di cura: tutto quanto realizzato mediante opportune misure atte a incrementare la flessibilità del lavoro...)

Nel passaggio dalla fatica all'impegno emerge un particolare tipo di scambio ineguale, cui la Toyota offriva almeno la contropartita dell'impiego a vita. Considerato che l'organizzazione dell'impresa e del lavoro è ovunque più snella e più flessibile, l'imprenditore accorda in genere al lavoratore maggiori margini di autonomia operativa, che lo responsabilizzano, lo impegnano e lo implicano nei risultati aziendali, perfino quando opera come autonomo. Al tempo stesso, la polivalenza delle mansioni è un requisito vieppiù richiesto e praticato, anche se la volatilità dei mestieri concede minore spazio alle carriere «sul posto» e maggiori occasioni alle carriere «fra i posti». (Si parla qui di scelte volontarie o quanto meno condivise, non certo dei tragitti discontinui e casuali di molti che vanno avanti con lavori temporanei.)

Tutto ciò si verifica anche dove permangono modalità tipicamente fordiste, vistose nei reparti di assemblaggio ma trasmesse anche altrove tramite le «filiera» di produzione. La ricerca Fiom ci dice infatti, da un lato, che il 65 per cento dei metalmeccanici interpellati svolge operazioni ripetitive, il 53 compiti parcellizzati e il 51 tempi stretti (segnalati soprattutto da operai poco qualificati, donne e immigrati); ma, dall'altro, che il 90 per cento segue procedure di qualità certificate, il 78 ritiene di avere «buone possibilità di discutere le condizioni di lavoro», il 73 effettua autovalutazioni di qualità, il 67 trova soluzioni autonome agli imprevisti, il 66 fa un lavoro che soddisfa le proprie attitudini, il 64 ruota su più mansioni e il 55 per cento apprende nuove mansioni.

La contraddizione è evidente, e viene così commentata: «È incredibile come gli stessi che hanno risposto di fare un lavoro ripetitivo, monotono e parcellizzato rispondano poi in questo modo alla domanda sulla qualità»¹⁷. Sarà incredibile ma è vero, come mostrano le informazioni sulla qualità del lavoro raccolte dalla Fondazione di Dublino¹⁸. Dunque bisogna rifletterci meglio.

Il fatto, semmai, è che la minore esecutività e le maggiori responsabilità spesso predicate vengono talvolta praticate a metà. Vi dicono: «Siate flessibili, prendete l'iniziativa, risolvete i problemi», ma la logica della produzione di serie resta più o meno quella: procedure date, metrica rigida, tempi saturi. Spesso, poi, imprenditori e manager si comportano come se la «cooperazione intelligente» fosse *dovuta* e quindi gratis: «Avete più autonomia nel lavoro, cosa volete ancora?».

7. Cambiamenti sociali: «meno uniformità, più diversità»

Le oscillazioni di produzione dovute a una domanda «personalizzata» comportano frequenti modifiche al flusso produttivo, che si riversano per intero sullo svolgimento del lavoro e che richiedono una elevata flessibilità operativa. La gestione della mano d'opera ne è talmente influenzata che l'impresa «snella» ricorre più delle altre a modalità d'impiego inedite e a rapporti di lavoro atipici. Ciò intacca la forma standard dell'occupazione, cioè quella alle dipendenze con orario pieno e a tempo indeterminato, tipica per la pienezza e la relativa continuità delle relazioni fra lavoratore e imprenditore, oltre a essere di solito maggiormente tutelata dalla contrattazione collettiva.

Questa modalità d'impiego, che l'Unione Europea considera tuttora la forma «normale» del rapporto di lavoro, viene erosa da impieghi part-time e/o a termine i quali, riducendo le ore lavorate o le permanenze medie o tutt'e due, redistribuiscono di fatto il lavoro fra un numero maggiore di lavoratori. (Sorprendente realizzazione dello slogan «lavorare meno per lavorare tutti»...)

¹⁷ Como E. (2008), *La classe operaia non è andata in paradiso*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale-Lavori*, n. 4.

¹⁸ «Circa i due terzi dei lavoratori sono in grado di scegliere o di cambiare l'ordine delle mansioni, il ritmo e i metodi di lavoro. In generale i livelli di autonomia nel lavoro sono relativamente elevati»: si veda in questo fascicolo quel che riferisce E.F. Macias.

A ciò si aggiunge la virtuale deregolazione dei periodi di prova, un tempo fissati dai contratti di lavoro e oggi inseriti o camuffati nei rapporti a termine, talvolta sottoposti a reiterazioni speciose. In tal modo la domanda di lavoro si è fatta più selettiva e ha prolungato la fase dell'ingresso al lavoro, specie per i giovani: ormai le durate della «prova» prevista dai contratti di lavoro sono tutte saltate, senza essere state rimpiazzate da nuovi termini. Il ritorno del centro-destra al governo ha oltretutto insabbiato o edulcorato quel che il centro-sinistra aveva fatto, dopo la «riforma Biagi», per trovare rimedi e porre un argine alla precarietà del lavoro, ad esempio fissando una durata massima di lavoro a termine.

Si parla anzi di una ennesima riforma del mercato del lavoro, consistente in un «contratto unico» che dovrebbe assorbire le modalità d'impiego più atipiche, ed escludere la possibilità di assunzioni immediate a tempo indeterminato. Infatti tutti i nuovi assunti sarebbero per sei mesi precari (il periodo di prova ricomincerebbe da zero se licenziati prima) e nei successivi tre anni sarebbero licenziabili con un corrispettivo economico che eviterebbe le costose e lunghe cause di lavoro tipiche dell'Italia; soltanto dopo diventerebbero normali dipendenti a tempo indeterminato, con tutte le tutele di legge.

L'ulteriore diffusione di impieghi flessibili e temporanei può teoricamente presentarsi, specie per i giovani, come una opportunità oppure un rischio, un «trampolino» o una «trappola». E dunque non dà certezze, anzi ingenera incertezze. Ciò influenza molto il senso del lavoro e le percezioni del futuro, anche perché varie ricerche ci dicono ormai che le sequenze troppo lunghe di contratti a termine fanno più da trappola che da trampolino, tant'è che penalizzano comunque il tragitto del lavoratore in termini professionali o/e retributivi¹⁹.

Inoltre, accanto all'occupazione dipendente standard crescono dei tipi di prestazione e dei rapporti di committenza che, talvolta recuperati dal passato come la «para-subordinazione», tendono a superare la tradizionale distinzione fra lavoro subordinato e lavoro autonomo. Le imprese, specie quelle dei servizi, domandano prestazioni professionali definite per le quali prevedono incarichi di committenza anziché posti di lavoro. Desiderano servirsi di collaboratori e di esperti, ma come esterni anziché come dipendenti. Si evoca

¹⁹ Cutuli G. (2008), *Lavoro atipico e salari: una discriminazione nascosta nel mercato del lavoro italiano*, in *Polis*, n. 3; Barbieri P., Sherer S. (2005), *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro*, in *Stato e Mercato*, n. 74.

così una offerta di lavoro non manuale, abbastanza istruito e relativamente autonomo, diverso da quello del libero professionista seppure professionalizzato e «individualizzato»: un lavoro ben difficilmente immaginabile in ambito fordista. Questa realtà viene complicata in Italia dal fatto che, rispetto al resto d'Europa, la quota di impieghi autonomi – dalle collaborazioni alle «partite Iva» – ha già un'estensione fin troppo anomala e dovrebbe pertanto calare, non certo crescere²⁰.

Mentre il fordismo aveva uniformato e appiattito l'eterogeneo mondo del lavoro ereditato dall'Ottocento, il post-fordismo introduce dunque articolazioni, segmentazioni e diversificazioni che ne mutano sensibilmente i profili, la composizione, l'immagine stessa. A ciò concorre anche la dinamica degli immigrati extra-comunitari, ormai presenti in modo organico e crescente in un paese che rischia un forte invecchiamento demografico, e dove fra i nativi cresce la selettività nei confronti delle occupazioni con basso status, eccessiva flessibilità o alto rischio. Mentre le disparità fra lavoratori regolari italiani e immigrati appaiono socialmente sostenibili grazie all'attenzione e all'intervento dei sindacati, fra i lavoratori irregolari le discriminazioni sono diffuse, per cui troppi di loro sono mal pagati e maltrattati. (E i recenti segnali di razzismo leghista o fascista non fanno ben sperare che la situazione migliori.)

In sostanza, nel mondo del lavoro convivono oggi: una maggiore mobilità fra posizioni e fra posti, più spesso involontaria che volontaria; una pluralità – diciamo pure una pleora – di forme d'impiego, con diversi trattamenti e tutele; una maggiore contiguità e scambievolezza fra lavoro dipendente e autonomo, così come fra lavoro e non lavoro.

Un effetto ormai evidente è la conseguente crescita delle disuguaglianze economiche e sociali, non soltanto fra il lavoro manuale e quello non manuale, ma all'interno dei due. Sono disuguaglianze certo meno scandalose di quelle ormai abissali fra alti manager e operai comuni, ma il loro impatto è maggiore perché mettono in luce i limiti dei regimi di tutela e di welfare ereditati dal passato, e anche della tradizionale rappresentanza sindacal-contrattuale.

²⁰ Alla nota tesi sostenuta da Sergio Bologna hanno replicato: Reyneri E. (2006), *Illusioni e realtà del mercato del lavoro italiano*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 111; Accornero A., Anastasia B. (2006), *Realtà e prospettive del lavoro autonomo: un po' di attenzione, «please»*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 112; Roccella M. (2008), *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in *Quaderni di Sociologia*, n. 46.

Colpisce soprattutto che il lavoro del singolo venga oggi a dipendere dal mercato assai più che nel secolo fordista, al punto che sembra perdere in sicurezza quel che poteva acquistare in qualità. Può certo offrire soddisfazione, realizzazione e promozione a chi è più intraprendente o meglio dotato, ma può anche scoraggiare e frustrare chi vuol investire le proprie competenze in un futuro stabile. Da qui gli scenari da società «del rischio», o «dell'incertezza», che condizionano soprattutto i destini lavorativi dei giovani, diffondendo fra loro una sindrome della precarietà che la crisi finanziaria mondiale potrebbe aggravare.

8. Cambiamenti familiari: «meno *breadwinner*, più occupate»

Un ultimo aspetto, non marginale, delle novità indotte dal post-fordismo è il particolare impulso dato alla partecipazione femminile al lavoro attraverso gli impieghi atipici, a cominciare dal part-time, che è arrivato in Italia assai tardi e che, anche per questo motivo, è ancora poco diffuso. Peraltro questa modalità d'impiego, la più dinamica nell'ultimo decennio, è stata anche la più segregante, a causa di una distribuzione di genere che da noi è enormemente sproporzionata: gli uomini che lavorano a tempo parziale sono *meno di un quinto* delle donne. Ciò rischia di fare del part-time un ripiego, e infatti esso è in parte involontario, nel senso che non corrisponde ai desideri ma soltanto alle necessità: è il caso delle donne che vorrebbero essere full-time ma non possono lavorare a tempo pieno.

Considerando la rapida rimonta femminile nei livelli di istruzione e il superamento dei maschi nel numero di lauree, è contraddittorio che la maggiore partecipazione al lavoro delle donne si manifesti soprattutto nella fortissima crescita del part-time, un tipo di rapporto che sicuramente non premia le persone più istruite in termini di retribuzione, e tanto meno di carriera. Se poi volessimo considerare che, rispetto al passato, la donna è più produttiva non soltanto perché è istruita ma anche perché la minore fatica del lavoro ha tolto all'uomo un consolidato vantaggio competitivo²¹, dovremmo concludere che il «progresso» gratifica ben poco quelle che entrano oggi nel mercato del lavoro.

²¹ Deaglio M. (2008), *Il lavoro industriale in un mondo capovolto: interrogativi e sfide*, in *Quaderni di Sociologia*, n. 46.

La maggiore presenza delle donne negli impieghi atipici, a loro volta più presenti al Sud, ha comunque modificato in modo sensibile, e talvolta in modo radicale, la loro posizione nelle famiglie, dove in passato l'uomo era spesso il solo percettore di reddito. Questo cambiamento non si è purtroppo accompagnato a un congruo riequilibrio nei carichi di lavoro domestico da parte dei componenti la famiglia, e soltanto in parte è stato compensato da servizi esterni indispensabili, come gli asili-nido. Anche per questo, il part-time non è sempre quel che la lavoratrice vorrebbe.

Poiché l'aumento degli occupati, sia permanenti che temporanei, si associa spesso al calo dei componenti e/o alla coabitazione dei figli, l'aggregato domestico risente gli effetti di composizione dovuti sia alla pluralità delle entrate e alla diversità dei mestieri sia al mix fra le modalità d'impiego dei singoli; e ciò vale anche per gli orari e i calendari lavorativi. Rispetto al passato, e a prescindere dalle forme di convivenza, le famiglie appaiono quindi più condizionate di ieri dalle dinamiche della partecipazione al lavoro, che spesso accentua, e talvolta complica, il bisogno di conciliazione fra tempi di lavoro e tempo di vita²².

9. Conclusioni

La grande trasformazione del lavoro, che ormai possiamo tranquillamente ricondurre al post-fordismo, fa dunque perno sul diverso modo in cui le imprese si sono ristrutturate e riorganizzate per produrre di più e vendere di più, mediante la «personalizzazione» dell'offerta. Ciò ha comportato un massiccio travaso di occupati, per lo più inatteso, dalle aziende maggiori tradizionalmente integrate «in verticale» a quelle minori integrate «in orizzontale» sul territorio. Molti hanno semplicemente vissuto lo smagrimento-snellimento della stessa fabbrica, che nel frattempo è magari passata di mano. Intanto, di fabbriche tipo fortezze non ce ne sono quasi più, mentre quasi tutte le medie, e parecchie delle piccole, non si riconoscono quasi. Questo è per me il cambiamento davvero rilevante nella morfologia del lavoro contemporaneo.

Il travaso dal lavoro «di produzione» al lavoro «di servizio», invece, ce lo potevamo attendere. Vale la pena notare che, nel periodo in cui questa com-

²² Si veda in questo stesso fascicolo il contributo di B.-J. Krings, L. Nierling e M. Pedaci.

plexa trasformazione avveniva, il prodotto dei paesi in via di sviluppo raggiungeva e superava quello dei paesi sviluppati, il che dava luogo a un «capovolgimento dell'industria mondiale»²³.

Entro questo scenario macro, i mutamenti nel *modo* di lavorare appaiono tutto sommato meno importanti di quelli *dei* e *nei* luoghi del lavoro, anche perché sembrano bilanciarsi fra loro. La stessa ricerca della Fiom ci mostra appunto che nel lavoro operaio vi è sì una minore etero-direzione, ma i ritmi non sono diminuiti; che la frenesia non rimedia alla monotonia; che al lavoratore si chiede un maggior apporto intellettuale ma nessuno si sogna di ricompensarlo. E così via, fino alla constatazione che il lavoro ha oggi una qualità maggiore ma una tutela minore: proprio lo scambio perverso che paventavamo già parecchi anni fa.

Se questa impressione generale è fondata, se i cambiamenti più grossi *non* riguardano tanto la prestazione manual-intellettuale ma piuttosto l'ambiente e l'ambito dov'essa si svolge, allora bisogna concludere che, rispetto alle immagini del Novecento, il lavoro e il suo mondo presentano oggi un profilo *più diversificato e più amorfo*. (Questo spicca di più nella produzione immateriale, dove «i confini del lavoro si stemperano» e non valgono più i «parametri classici della prestazione»²⁴.) In pratica, ciò significa che il fattore decisivo della visibilità e dell'identità operaia stava nell'effetto-massa dovuto alle concentrazioni operaie nei grandi stabilimenti chiamati un tempo «cittadelle operaie», o anche «fortezze operaie». Del resto, è in base a questa immagine possente e primigenia che il movimento operaio ha sempre ragionato sul soggetto operaio: e infatti, con poche eccezioni, sappiamo quasi tutto degli operai delle fabbriche maggiori, e quasi niente di quelli delle minori.

Quasi sempre, chi parla di «classe operaia» pensa dunque alle grandi fabbriche e/o alle grandi manifestazioni, due immagini plastiche di quanto Karl Marx aveva certo in mente quando, ai tempi del *Manifesto dei comunisti*, coniava quella geniale definizione. Egli evocava così un soggetto sociale cui chiedeva di non essere più attore storico subalterno, bensì egemone, innanzitutto perché vero artefice della ricchezza delle nazioni. Infatti, a differenza di altri lavoratori, gli operai avevano... la «gran disgrazia» di essere «lavoratori produttivi». Nell'accordare loro questa onerosa primazia, Marx fu ben

²³ Vedi Deaglio (2008), *op.cit.*

²⁴ Berta G. (2008), *Nord. Dal triangolo industriale alla megalopoli padana 1950-2000*, Milano, Mondadori.

più rigoroso di Adam Smith, e anche di David Ricardo, ma questa scelta *di valore* finì logicamente per penalizzare l'altro lavoro dipendente, manuale e faticoso come quello operaio ma «non produttivo di plusvalore».

Ciò ebbe drammatiche ripercussioni sul sistema sociale sovietico, e ha comunque esposto le organizzazioni operaie e le culture della sinistra a una inevitabile erosione della capacità di interpretare e di rappresentare il lavoro e i lavoratori. Non era necessario che aumentassero gli impiegati e gli insegnanti, cioè il ceto medio: bastava che la crescita economica richiedesse un maggior numero di camionisti, ferrovieri, gruisti, portuali. Infatti sono soprattutto gli «operai dei servizi» a segnalarci quanto cresce «il lavoro dopo la classe»²⁵ (che è come dire quanto crescono i lavori dopo il Lavoro...). Dunque, sulla rappresentazione del lavoro e dei lavoratori ha molto pesato la definizione di Marx, che ci riporta alla questione strutturale, ovvero al paragrafo «dalla produzione al servizio».

Ma non è tutto qui. Sulla rappresentazione del lavoro e dei lavoratori ha anche pesato un postulato della socialdemocrazia classica, che a sua volta ci riporta alla questione dimensionale, ovvero al paragrafo «dalla concentrazione alla diffusione». È presto detto: l'idea che la socialdemocrazia tedesca aveva dello sviluppo capitalistico era fondata sull'inevitabile predominio delle economie di scala, quindi della grande dimensione. Questa tendenza non veniva considerata avversa bensì consona a un futuro socialista. Su questa base, i programmi di grandi leader politici quali Karl Kautsky e August Bebel prevedevano la naturale estinzione delle piccole imprese gestite da ceti autonomi. Nei confronti di contadini, commercianti e artigiani non c'era alcun particolare odio di classe, ma la semplice previsione che la crescita socialista avrebbe fatto chiudere piccoli poderi, negozietti, laboratori. Insomma il «piccolo» non aveva futuro. E difatti in Unione Sovietica non c'erano gommisti, elettrauto, motoristi.

L'idea di un impallidimento della visibilità e dell'identità operaia, quand'anche fosse plausibile, ben difficilmente può invece essere fatta risalire ai cambiamenti nel *modo di lavorare*, mentre è possibile che una diluizione di operai sul territorio e una riduzione delle taglie aziendali in termini di addetti rendano comunque meno penetrante la loro presenza, anche se più pervasiva. Qui può esserci una effettiva differenza rispetto a ieri. Qualcosa di simile si può dire, a maggior ragione, per il declino dell'imma-

²⁵ Accornero A., Magna N. (1986), *Il lavoro dopo la classe*, in *Stato e Mercato*, n. 17.

gine di classe che gli operai dell'industria sentono ma che nei contesti territoriali periferici viene attutita rispetto alle grandi aree urbane. Anche qui, peraltro, non è facile rinvenire fattori diretti di causazione di natura od origine post-fordista.

Certo non è facile ricondurre alle condizioni materiali del lavoro (per non parlare poi della prestazione in senso stretto) gli interrogativi sull'identità operaia e sull'immagine di classe: coscienza, prestigio, visibilità, solitudine e così via. Non è impossibile, ma è molto difficile. Forse è questo il motivo per cui la Fiom ha distribuito un questionario rigorosamente ed esclusivamente rivolto ad accertare le condizioni *materiali* del lavoro, così come i lavoratori stessi le osservano e le riferiscono. La scelta di chiedere a chi lavora cosa c'è nel suo reparto, e basta, lascia evidentemente ad altri il compito di chiedere cosa c'è nella sua testa. Tanto più se quel che c'è nel reparto non è sufficiente a spiegare quel che c'è nella testa: vissuto, atteggiamenti, umori. (Non sfioriamo neppure la questione del voto operaio...)

Prendiamo un tema che gli infortuni ripropongono quotidianamente, e che infatti ricompare di quando in quando sulla stampa: il disagio operaio, versione meno letteraria della solitudine operaia. Rivediamo le risposte date alla domanda: «A quali condizioni farebbe fare al proprio figlio il suo stesso lavoro?», che dal 1980 in poi è stata posta in varie ricerche. Una di queste, condotta su famiglie lavoratrici di varie imprese e località, mostrava che non soltanto i figli ma neppure gli operai desideravano per i figli un futuro da operai, accettato da meno del 10 per cento²⁶! Consideriamo ora le risposte a una domanda sulla stratificazione professionale e sul prestigio sociale attribuito alle varie posizioni. La recentissima ricerca della Fondazione Nord-Est sulla «Italia dei lavori» mostra che quasi nessuno degli interpellati (operai compresi) ritiene il mestiere dell'operaio superiore a quelli degli altri, mentre il grosso lo ritiene o uguale o inferiore²⁷.

Ma forse, per rendere meno enfatici approcci tipo «solitudine operaia» o «eclissi operaia», non è neppure necessario fare domande sulla considerazione sociale: basta il livello retributivo medio rilevato dalla Fiom, cioè 1.170 euro al mese.

²⁶ La Rosa M., Cecere F. (a cura di) (1984), *Il lavoro che cambia*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 23.

²⁷ Marini D. (a cura di) (2009), *L'Italia dei lavori. Rapporto 2008*, Fondazione Nord-Est, estrato *Sole-24 Ore*, 16 gennaio.

In ogni caso, il discorso sull'identità e sull'immagine degli operai va ormai collocato entro lo scenario del «lavoro dopo la classe», cioè entro una struttura degli impieghi che da un lato ha alimentato e alimenta nei servizi la crescita di profili manuali di dipendenza e di rischio, cui mancano però i tratti nobili dell'operaio in tuta blu; dall'altro ha creato e continua a creare figure nuove di quasi-autonomia o di quasi-dipendenza che, a volte più forti a volte più deboli, ampliano e modificano l'insieme dei soggetti il cui lavoro è bisognoso di rappresentanza e di tutela. Quest'ultimo è un passaggio analitico ancora incompiuto, nonostante tutta l'immaginazione e tutta la dottrina impiegata per descrivere rapsodicamente i «capitalisti personali», e appassionatamente i «lavoratori autonomi di seconda generazione».

L'importante è comunque che il passaggio dal Lavoro ai lavori, e dal lavoro di produzione al lavoro di servizio non venga banalizzato trasfigurando il lavoratore nel consumatore, o tradito antepoendo il consumatore al produttore. Quando ciò accadesse, e ogni tanto il timore ti assale, ci troveremo di fronte al fatto che la «classe operaia», o come la vogliamo chiamare, non la rappresenta per davvero più nessuno. E che quindi si estingue.