

Ricerca, ritmo, rappresentanza

Fabrizio Pirro

1. Ricerca

Facendo seguito alla precedente indagine promossa dal Dipartimento Lavoro dei Democratici di sinistra e dall'*Unità*, svolta tra il 2002 e il 2003 (Carrieri, Damiano, Ugolini, a cura di, 2005), il Partito democratico ha finanziato una nuova indagine dedicata al lavoro che cambia, per quello che si comincia a delineare, meritevolmente, come una sorta di rapporto periodico.

Mentre la prima indagine era stata condotta su vasta scala, giungendo a intervistare ben 22 mila soggetti, ma con qualche distorsione del campione riconosciuta dagli autori stessi, come «il sottodimensionamento del Sud, il sovradi mensionamento degli occupati nelle grandi unità produttive e la decisa prevalenza di persone collocate politicamente nel centro-sinistra» (Carrieri, Damiano, 2010, p. 13), con questa seconda gli autori hanno cercato di indirizzare il tiro perseguendo un campionamento più ristretto, ma – come affermano – più rappresentativo della situazione italiana.

In questo caso, allora, l'indagine «si basa in larghissima parte sulla compilazione di questionari on line, effettuata su oltre 5 mila lavoratori italiani dalla società Swg di Trieste nel corso dell'autunno 2009 (e quindi solo in piccola parte sulla compilazione di questionari cartacei)» (Carrieri, Damiano, 2010, p. 13). Anche in questo caso sono presenti alcune distorsioni, ma meno significative, legate al particolare tipo di rilevazione, delle quali gli autori sono comunque consapevoli. Per l'uso dello strumento informatico, infatti, si ha un «maggior peso di lavoratori con titoli di studio più elevati e una minore presenza di lavoratori con basse qualifiche, come gli operai» (Carrieri, Damiano, 2010, p. 13).

* Fabrizio Pirro è docente di Sociologia dei processi produttivi e del lavoro presso la Facoltà di Scienze politiche, Sociologia, Comunicazione dell'Università «La Sapienza» di Roma.

La presentazione dei risultati dell'indagine – della quale non viene purtroppo fornito il questionario, cosa invece avvenuta (evento raro) per la ricerca precedente – si concentra su quattro focus: i livelli delle retribuzioni; l'organizzazione del lavoro e la sua qualità; l'universo dei lavori non-standard; la rappresentanza politica degli interessi. Il quadro che emerge del sistema produttivo italiano è quello di un mondo dove sono sempre più accentuate le disparità di condizione. Non siamo cioè di fronte a un aggregato dove sono gli estremi a presentare caratteristiche residuali opposte, quanto piuttosto a un insieme nel quale è presente una vera e propria polarizzazione dei soggetti, posizionabili su una curva che tende a somigliare sempre più a una sorta di «curva normale» rovesciata.

Sul versante delle retribuzioni emerge un'accentuata disparità tra lavoro dipendente e non, d'altro canto facilitata dall'assenza di politiche tese a ridurla. Su questa forbice s'innesta poi un'ulteriore differenziazione in base al sesso, all'età, all'area geografica di residenza e alla condizione contrattuale. Sull'organizzazione del lavoro si conferma quanto già altre indagini hanno iniziato a riscontrare: «le evoluzioni, tecniche e organizzative, intervenute negli ultimi decenni non hanno comportato il superamento di aspetti patologici che sembravano associati al taylor-fordismo» (Carrieri, Damiano, 2010, p. 17). Uno degli aspetti analizzati che ci sembra più rilevante – su cui torneremo tra breve – è quello dell'intensificazione del lavoro. Così la ricerca: «si manifesta con un aumento della saturazione dei tempi, con ritmi serrati e sempre più veloci, incremento della pressione, scadenze sempre più ravvicinate, accorciamento delle pause», ed è un processo «osservabile in tutti i gruppi professionali, sia pure in forme diverse» (Pedaci, 2010, p. 125).

Sui lavori non-standard la ricerca conclude tracciando un ritratto giustamente definito ambivalente. Da un lato, abbiamo lavoratori che rispetto alla ricerca precedente manifestano sempre un'elevata soddisfazione per il loro lavoro, ma dal quale percepiscono però retribuzioni più basse. Come abbiamo già visto, tutti i lavoratori vivono un aumento generalizzato dello stress, sia sul luogo di lavoro sia fuori di esso, ma a questo va aggiunto il vuoto di rappresentanza politica e sindacale riscontrato da questi soggetti, che finisce per acuire la generale sensazione di insicurezza già prodotta dalla crisi economica (Persano, 2010, p. 171). D'altro canto, la sempre più forte segregazione generazionale delle forme contrattuali non standard e l'ansia da «posto fisso» ha ormai anche la sua rappresentazione mediatica sotto forma di reality, come nel caso di *Il contratto*, in onda su La7, nel quale tre «candidati» si

«giocano» la firma di un contratto a tempo indeterminato al termine di un percorso di selezione e di formazione del quale il pubblico è spettatore. L'esigenza che emerge è duplice: da un lato, l'attuazione di politiche che permettano di coniugare flessibilità e sicurezza senza necessariamente far tradurre la prima in precarietà (Berton, Richiardi, Sacchi, 2009); dall'altro, l'adozione di programmi e strategie sindacali capaci di includere le nuove istanze. Ma anche su questo torneremo a breve.

Infine, il problema della rappresentanza coinvolge non solo i sindacati, ma anche i partiti. Per gli autori dalla ricerca emerge con chiarezza una crescente sfiducia verso la rappresentanza politica, a conferma «che il lavoro post-fordista non ha trovato ancora una adeguata rappresentazione da parte dei partiti e delle istituzioni, e in particolare denuncia le difficoltà del centro-sinistra di rielaborare assi tematici e azioni capaci di assorbire in modo convincente domande e aspettative dei lavoratori» (Carrieri, Damiano, 2010, p. 19).

Prima di soffermarci con un po' più di attenzione sui due aspetti che meglio sintetizzano la condizione lavorativa di questi anni (italiana e non), ossia i ritmi nell'organizzazione del lavoro e le questioni della rappresentanza sindacale delle forme contrattuali non standard, crediamo vada anzitutto dato un plauso alla ricerca in sé, al fatto che sia stata finanziata e condotta. Il bisogno di avere costantemente dati articolati empiricamente fondati su tutto il territorio nazionale, infatti, rimane in questa fase la necessità più impellente. Anche se il lavoro sembra ormai essere stato «ritrovato», come si auguravano gli autori della precedente indagine sul «lavoro che cambia» (Carrieri, Damiano, Ugolini, a cura di, 2005), le sue sfaccettature rimangono ancora più immaginate che note.

Per questo è necessario continuare nel solco di questa ultima indagine, con una nuova stagione di analisi sui tanti e diversi luoghi di lavoro, con ricerche sul campo, cioè, che permettano di acquisire dati capaci di andare oltre le suggestioni (pur interessanti) provenienti dai commenti o dalle inchieste giornalistiche, come ad esempio il reportage di Ezio Mauro dopo l'incidente alla Thyssen Krupp (Mauro, 2008), le 13 puntate di *Autunno italiano* pubblicate da Rinaldo Gianola sull'*Unità* tra settembre e novembre 2009, o, più vicini nel tempo, i tanti servizi televisivi, radiofonici e giornalistici dagli stabilimenti Fiat di Mirafiori e Pomigliano d'Arco nei giorni precedenti e successivi i referendum, non ultime le interviste a *Che tempo che fa* di Sergio Marchionne (24 ottobre 2010) e Maurizio Landini (15 gennaio 2011).

2. Ritmo

Colpisce un dato dell'esito del referendum allo stabilimento Fiat di Mirafiori: la chiara polarizzazione tra i reparti di montaggio e lastratura da un lato, dove i «no» sono stati maggioranza rispettivamente per il 53,2 e il 50,5 per cento, e la verniciatura dall'altro, dove hanno prevalso i «sì» con il 56,4 (Matteucci, 2011). Non vogliamo qui spiegare l'esito del voto, ma ci sembra plausibile partire da queste cifre per imbastire alcuni ragionamenti sull'odierna qualità del lavoro nella (grande) fabbrica, i cui caratteri sono emersi – come abbiamo visto in precedenza – anche dalla ricerca fin qui commentata.

Se ricordiamo quanto accadeva qualche decina di anni fa può apparire paradossale che un sì all'accordo sia venuto proprio dal reparto verniciatura. La verniciatura, quella di Mirafiori, che dalla fine degli anni sessanta, durante la fase senile del modello taylor-fordista, era diventata l'epifenomeno di condizioni di lavoro malsane, sulle quali si era in gran parte basata la lettura delle nuove conflittualità dall'autunno caldo in poi, delle conflittualità latenti come l'assenteismo o di quelle manifeste come gli scioperi. È in gran parte dalle condizioni di lavoro in quello specifico reparto che presso la 5^a Lega Fiom (quella di Mirafiori, appunto) iniziarono a dibattere operai, sindacalisti, medici e psicologi, maturando la proposta sindacale più avanzata di sempre sulla lotta contro la nocività negli ambienti lavorativi: classificazione dei fattori di rischio in quattro gruppi; stesura dei manuali come prassi di modellizzazione di realtà produttive reali e non teoriche; rifiuto della monetizzazione del rischio; il gruppo omogeneo come cellula organizzativa (Oddone, a cura di, 1969).

E proprio per la stesura del manuale sulla verniciatura viene condotta nei primi anni settanta l'indagine più dettagliata sul reparto, quella riportata poi da Alfredo Milanaccio e Luca Ricolfi (1976). Ma oltre a questo testo possono essere ricordate anche le testimonianze di chi alla verniciatura lavorava, raccolte nell'indagine curata da Giulio Girardi, dove un operaio raccontava: «io sono in verniciatura, la verniciatura è un lavoro veramente brutto e c'è un assenteismo elevato. Però non ti vengono a dire perché ti metti in mutua, perché quando io lavoro otto ore con le mani nell'acqua, e mi faccio tutto l'inverno così, bene o male ognuno si prende qualche cosa. I reumatismi te li prendi in due o tre anni, non li sento adesso che ho 24 anni, li sentirò fra quattro o cinque anni, e quindi meno tempo sto lì, meglio è. Il discorso che fa la Flm di ridurre a un anno il periodo passato in verniciatura, beh!, prima

che passi questo discorso io in verniciatura avrò già fatto i miei 3-4 anni buoni. E allora io mi difendo adesso, mettendomi ogni mese dei giorni in mutua» (Girardi, a cura di, 1980, p. 152).

E non possiamo dimenticare, sempre alla verniciatura, le indagini svolte anche dall'azienda, il cui Centro di ricerche sociologiche condusse una ricerca relazionata da Walter Fogagnolo (*Aspetti del comportamento operaio in un'officina di verniciatura*) che, mai pubblicata, diventerà comunque nota ben oltre l'ambito aziendale. Come riassume Giuseppe Bonazzi, alla base di quell'indagine c'era la consapevolezza che «non solo l'assenteismo ma anche la conflittualità dipendono dalle condizioni di lavoro: quanto più queste sono cattive, tanto più forte è la protesta operaia che a seconda delle circostanze può manifestarsi in sciopero come in assenteismo» (Bonazzi, 1999, p. 89).

Questo fuoco di fila di critiche ha portato le aziende a fare molto in termini di ricerca tecnologica e implementazione dei suoi risultati, e le condizioni di lavoro in questi reparti sono oggi molto cambiate, con un rapporto di capitale per addetto molto più elevato che in precedenza. Ciò ha reso il lavoro meno faticoso. Molto meno, però, è stato fatto sulla fatica mentale prodotta dai ritmi di lavoro, soprattutto al montaggio, dove la forza lavoro umana è ancora notevole perché indispensabile. Se questa è la fabbrica basata su un modo di produrre che ha superato quello taylor-fordista, forse essa è post-fordista (non più grande serie standardizzata), ma è ancora distante da un modo di lavorare definibile come post-taylorista. L'adozione di metriche del lavoro sempre più stringenti, l'intervento sulla riduzione delle pause, l'obiettivo, insomma, di saturare il tempo di lavoro, non sembra infatti allontanarsi molto dai principi dell'ingegnere di Filadelfia. Oggi, allora, il vero problema non è più (soprattutto) la fatica, ma è rimasto, enfatizzato, quello del ritmo imposto al lavoro.

Non è una novità. L'inchiesta parlamentare che portò nel 1912 all'audizione di Taylor davanti alla commissione parlamentare era partita in seguito alla protesta iniziata all'arsenale di Watertown contro l'aumento dei ritmi di lavoro (Aitken, 1960). E per un secolo l'aumento dei ritmi è stato l'origine di conflitti sempre aspri, non ultimi i 21 giorni di sciopero a Melfi nel 2004. Non è solo una questione di intensità. Per cominciare, il ritmo di lavorazione ha un'origine esterna ai lavoratori. Esso è sempre vissuto come non naturale perché astratto, indipendente dai soggetti che lo devono adottare. Anche i tentativi partecipativi di coinvolgere i lavoratori sugli obiettivi aziendali adottati nella logica della produzione snella non possono azzerare del tutto

questo aspetto. Oltre a questo c'è poi un ulteriore elemento del quale va tenuto conto, che esiste da quando Ford ha progettato la prima catena, e che non può non essere percepito da chi vi lavora: il lavoratore ha una posizione subalterna rispetto alla tecnologia, la sua postazione di lavoro è di supporto e c'è fin quando non diviene conveniente sostituirla con un macchinario (Hounshell, 1984). Ciò è ovviamente auspicabile (e auspicato dai lavoratori), ma è allo stesso tempo fonte di insoddisfazione (e preoccupazione).

Insomma: il risultato a Mirafiori (ma non solo a Mirafiori) è sicuramente frutto di una polarizzazione delle posizioni e un'estremizzazione del significato da attribuire al voto, ma ci sembra anche un segnale chiaro di cosa sta accadendo oggi nelle (grandi) fabbriche: una progressiva riduzione della fatica fisica, ma una sempre maggiore intensificazione dei ritmi. L'intensificazione dei ritmi era solitamente la soluzione adottata dalla piccola e media impresa per aumentare la produttività, mentre la grande si orientava sull'innovazione tecnologica e l'aumento significativo del capitale fisso per addetto. Tutto ciò non sembra essere più. E forse dovrebbe tornare a esserlo, con le aziende che investono nell'innovazione di processo puntando su questa come vera forma di innovazione, aziendale e sociale, sulla quale spostare le logiche della competitività.

3. Rappresentanza

Che la crescita delle forme occupazionali non standard (o atipiche), soprattutto quelle con durata contrattuale definita e con orario lavorativo parziale, stia generando una crescente segmentazione dei mercati del lavoro (Rodgers, Rodgers, a cura di, 1989; Reyneri, 2005) e dei lavori (Kalleberg, Reskin, Hudson, 2000), è ormai un dato accertato. La pluralità delle condizioni di lavoro che ne consegue configura differenze tra gli attori ancora non importanti numericamente, ma la concentrazione del fenomeno su soggetti chiaramente connotati per età, genere ed etnia (oltre che per professionalità), fa assumere alla questione un peso qualitativo crescente.

Alle differenze *tra* i lavori vanno poi sommate quelle *nei* lavori, prodotte dalle diverse combinazioni delle forme di atipicità. Molti di questi lavori/lavoratori sono inoltre in quell'area dove la flessibilità finisce col generare precarietà, se non col sovrapporsi al lavoro irregolare, producendo ulteriori disparità di condizioni, di vissuti e di aspettative future, e specifiche esigenze di

tutela (Paci, 2005; Accornero, 2006); e, quindi, di forme specifiche di rappresentanza.

La questione è così su due livelli: in primo luogo quello dei soggetti, in secondo luogo quello delle forme di rappresentanza. Per quanto riguarda i soggetti, combinando le diverse forme di occupazione non standard abbiamo una tipologia molto diversificata, sulla quale le sociologie socio-lavoriste stanno investigando da quasi due decenni. Già solo per il nostro paese abbiamo così contributi che distinguono gli attori sulla base della forma contrattuale, dai part-timer (Samek Lodovici, Semenza, a cura di, 2004) ai collaboratori (Altieri et al., 2000; Fullin, 2004), ai lavoratori temporanei (Altieri, Oteri, 2004; Fullin, 2004). Oppure che tengono conto di specifici segmenti professionali, dagli operatori di call center (Altieri, a cura di, 2002) ai supermercati (Cerruti, 2010), alle lavoratrici domestiche immigrate (Catanzaro, Colombo, 2009).

Poco sappiamo, invece, relativamente alle forme di rappresentanza. Intanto va detto che per le caratteristiche dei soggetti non si osservano solo forme di rappresentanza sindacale pura e semplice e che, anche se si trattasse di rappresentanza sindacale in senso stretto, i soggetti in questione risultano in generale sottorappresentati, mal rappresentati, non rappresentati o, comunque, non ancora rappresentati. Il dibattito è ancora a un livello incipiente e nel nostro paese, peraltro, più a carattere teorico e generale che non corroborato empiricamente (Giovannini, 1993; AA.VV., 1999; Cella, 2001; Accornero, 2005; Baglioni, 2008). Solo da pochi anni si è iniziato a scendere sul campo, studiando come le organizzazioni sindacali si attrezzano per intercettare questi lavoratori (ad esempio: Viafora, 2002); ancor più di recente, anche a livello internazionale, si stanno studiando le strategie associative e rivendicative che questi soggetti adottano. Strategie associative e rivendicative che non incontrando spesso risposta dalle organizzazioni sindacali «tradizionali» finiscono per maturare in maniera autonoma e contingente (Smith, 2008; Curcio, 2010).

È chiaro che questi temi dovranno orientare la ricerca nei prossimi anni. Il problema della rappresentanza sta (ormai ciclicamente) tornando nell'agenda sindacale, ma oltre al problema di come contare il peso tra i lavoratori, per il crescente numero di quelli con forme contrattuali «diverse», si pone sempre più impellente la questione di avere piuttosto una visibilità tale da permettere di essere contattati e, quindi, di poter contare nelle piattaforme rivendicative a venire.

Bibliografia

- AA.VV. (1999), *Lavoratori «parasubordinati» e rappresentanza sindacale*, in *Lavoro e Diritto*, XIII, n. 4, pp. 543-672.
- Accornero A. (2005), *Nuovi lavori e rappresentanza*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, XV, n. 1, pp. 60-69.
- Accornero A. (2006), *San Precario lavora per noi. Gli impieghi temporanei in Italia*, Milano, Rizzoli.
- Aitken H.G.J. (1960), *Taylorism at Watertown Arsenal. Scientific Management in Action, 1908-1915*, Cambridge, Harvard University Press.
- Altieri G. (a cura di) (2002), *Lavorare nei call centres. Un'analisi europea*, Roma, Ediesse.
- Altieri G., Carrieri M., Leonardi S., Oteri C. (2000), *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Roma, Donzelli.
- Altieri G., Oteri C. (2004), *Il lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio*, Roma, Ediesse.
- Baglioni G. (2008), *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, Bologna, Il Mulino.
- Berton F., Richiardi M., Sacchi S. (2009), *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino.
- Bonazzi G. (1999), *Sociologia della Fiat. Ricerche e discorsi 1955-1998*, in Annibaldi C., Berta G. (a cura di), *Grande impresa e sviluppo italiano. Studi per i cento anni della Fiat*, Bologna, Il Mulino, vol. II, pp. 37-163.
- Carrieri M., Damiano C. (2010), *Introduzione. La ricerca delle bussole per la rappresentanza del lavoro*, in Carrieri M., Damiano C. (a cura di), *Come cambia il lavoro. Insicurezza diffusa e rappresentanza difficile*, Roma, Ediesse, pp. 13-24.
- Carrieri M., Damiano C., Ugolini B. (a cura di) (2005), *Il lavoro che cambia. La più vasta ricerca sui lavoratori italiani*, Roma, Ediesse.
- Catanzaro R., Colombo A. (2009), *Badanti & Co. Il lavoro domestico straniero in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Cella G.P. (2001), *La rappresentanza dei lavoratori atipici: un ritorno al passato?*, in Cella G.P., Provasi G. (a cura di), *Lavoro, sindacato, partecipazione. Scritti in onore di Guido Baglioni*, Milano, Franco Angeli, pp. 191-214.
- Cerruti G.C. (2010), *Lavorare al tempo del cliente nel post-fordismo. Cambiamenti degli orari di lavoro in un ipermercato*, Milano, Franco Angeli.
- Curcio A.M. (2010), *Rappresentanza a progetto. Precarietà, sindacato e azione collettiva in Europa*, in *Partecipazione e Conflitto*, II, n. 2, pp. 114-137.

- Fullin G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Giovannini P. (1993), *Trasformazioni sociali e crisi di rappresentanza*, in Giovannini P. (a cura di), *I rumori della crisi. Trasformazioni sociali e identità sindacali*, Milano, Franco Angeli.
- Girardi G. (a cura di) (1980), *Coscienza operaia oggi. I nuovi comportamenti operai in una ricerca gestita dai lavoratori*, Bari, De Donato.
- Hounshell D.A. (1984), *From the American System to Mass Production, 1800-1932. The Development of Manufacturing Technology in the United States*, Baltimora, Johns Hopkins University Press.
- Kalleberg A., Reskin B., Hudson K. (2000), *Bad Jobs in America: Standard and Non-standard Employment Relations and Job Quality in the United States*, in *American Sociological Review*, LXV, n. 2, pp. 256-278.
- Matteucci L. (2011), *Fiat, gli impiegati salvano Marchionne. Il sì vince con il 54%*, in *L'Unità*, 16 gennaio, p. 4.
- Mauro E. (2008), *Cosa è morto con i ragazzi della Thyssen*, in *La Repubblica*, 11 gennaio, pp. 1, 6-7.
- Milanaccio A., Ricolfi L. (1976), *Lotte operaie e ambiente di lavoro. Mirafiori 1968-1974*, Torino, Einaudi.
- Oddone I. (a cura di) (1969), *L'ambiente di lavoro*, Roma, s.e. (Fiom Cgil).
- Paci M. (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Bologna, Il Mulino.
- Pedaci M. (2010), *Organizzazione e qualità del lavoro*, in Carrieri M., Damiano C. (a cura di), *Come cambia il lavoro. Insicurezza diffusa e rappresentanza difficile*, Roma, Ediesse, pp. 67-143.
- Persano E. (2010), *L'universo non-standard tra gestione della stabilità e costruzione dell'identità*, in Carrieri M., Damiano C. (a cura di), *Come cambia il lavoro. Insicurezza diffusa e rappresentanza difficile*, Roma, Ediesse, pp. 145-174.
- Reyneri E. (2005), *Flessibilità del lavoro e occupazioni instabili*, in *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino, vol. II, pp. 73-144.
- Rodgers G., Rodgers J. (a cura di) (1989), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, Ginevra, International Institute for Labour Studies.
- Samek Lodovici M., Semenza R. (a cura di) (2004), *Il lavoro part time. Anomalie del caso italiano nel quadro europeo*, Milano, Franco Angeli.
- Smith R. (2008), *Legal Protections and Advocacy for Contingent or «Casual» Workers in the United States: A Case Study in Day Labor*, in *Social Indicators Research*, LXXXVIII, n. 1, pp. 197-213.
- Viafora E. (2002), *Le rappresentanze dei lavoratori interinali*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale-Lavori*, III, n. 2, pp. 77-82.