

LIDIA MARTIN E FERRUCCIO RICCIARDI

APPROPRIAZIONI INDEBITE

L'ECONOMIA POLITICA DEL COMANDO
E L'ECONOMIA MORALE DEI LAVORATORI

Qualche settimana fa, a metà gennaio, gli italiani hanno improvvisamente riscoperto l'esistenza di un mondo – la fabbrica e gli operai – pressoché scomparso dalla narrazione prodotta quotidianamente dai media e dal discorso pubblico. Durante una manciata di giorni, gli occhi dei telegiornali si sono piazzati davanti ai cancelli dello stabilimento Fiat di Mirafiori per scrutare i comportamenti di lavoratrici e lavoratori chiamati a partecipare a un vero e proprio referendum “capestro” sulle proprie sorti, il cui quesito suonava più o meno così: vuoi continuare a lavorare in cambio di una sostanziale riduzione dei tuoi diritti? Al di là del valore paradigmatico che un tale avvenimento riveste dal punto di vista dell'evoluzione (degradazione?) delle relazioni sindacali (accordo separato, attacco allo statuto dei lavoratori, deroga al contratto nazionale di categoria, ecc.), e che meriterebbe un'analisi più circostanziata, il referendum di Mirafiori ha riportato alla luce una verità inconfutabile sulla natura del capitalismo industriale: l'“economia politica del comando”, per dirla con gli economisti radicali americani, ha bisogno del consenso dei lavoratori, sia esso estorto con la minaccia oppure ottenuto con la contrattazione o con lo scambio interessato. Se è vero che il *management* Fiat in questa occasione ha forzato la mano, ciò nondimeno la sua azione necessitava di una legittimazione “popolare” che riunisse più o meno artificialmente impresa, lavoratori, sindacati (quanto meno quelli che avevano firmato l'accordo) e opinione pubblica. Come ci ricorda Stefano Musso in questo numero, anche nelle situazioni di organizzazione del lavoro più “militarizzate”, esistono delle sacche di disobbedienza a disposizione dei lavoratori, delle riserve di trucchi e competenze tacite che l'autorità padronale fatica a tenere sotto controllo, e di cui, paradossalmente, ha bisogno non solo per sopravvivere, ma per far funzionare la macchina della produzione e per prosperare. Insomma, il rapporto di lavoro è anzitutto un rapporto di potere, certamente asimmetrico, ma vischioso perché costruito in modo non unilaterale.

Gli operai di Mirafiori ci hanno ricordato non solo che il lavoro esecutivo esiste ancora e che è soggetto a vincoli sempre più pesanti (i dieci minuti in meno di pausa, lo straordinario triplicato, le limitazioni poste al diritto di sciopero e all'assenza per malattia, ecc.), ma, più semplicemente, che il *lavoro*

non è affatto scomparso. La retorica sulla “fine del lavoro” (e di conseguenza del conflitto sociale) che per anni è stata diffusa a piene mani, ovvero l’idea dell’ineluttabile declino del valore-lavoro come perno dell’identità sociale e come strumento di cittadinanza nell’ambito della società postindustriale, sembra essere stata intaccata dagli eventi più recenti. I discorsi ottimistici sulla scomparsa del lavoro (il lavoro diventa un’attività come tante, il lavoro diventa soggettivamente marginale, la vita attiva si confonde col tempo libero...) hanno dovuto fare i conti con la disoccupazione di massa e con la crisi economica. È riapparso, più forte, un paradosso: nel momento in cui non si trova più, il lavoro torna a valere (cfr. Aris Accornero, *Era il secolo del Lavoro*, il Mulino, 1997).

Ora, la storia sociale, in Italia e altrove, non ha mancato di avallare questa costruzione ideologica, anzitutto disinteressandosi del lavoro e dei lavoratori in quanto oggetto principale delle proprie ricerche. La caduta della centralità della classe operaia nella società e negli orizzonti politici e culturali – in Italia sancita dalla lotta dei 35 giorni alla Fiat nel 1980 e dalla sconfitta del movimento operaio che ne è seguita – si è accompagnata a una crescente opacità della fabbrica, e più in generale del mondo del lavoro *tout court*, negli studi universitari così come nel dibattito pubblico (cfr. Stefano Musso, *Gli operai nella storiografia contemporanea. Rapporti di lavoro e relazioni sociali*, in Id., a cura di, *Tra fabbrica e società. Mondi operai nell’Italia del Novecento*, «Annali della Fondazione Giangiacomo Feltrinelli», XXXIII - 1997, Feltrinelli, 1999, pp. IX-XLVI). Vuoi per effetto di una sorta di riflusso generazionale (che ha coinciso con “l’addio al proletariato” da parte di numerosi intellettuali marxisti), vuoi a causa del prevalere dell’interesse verso le nuove forme dell’azione collettiva (i movimenti femminista, ecologista, altermondialista, ecc.), sta di fatto che il lavoro e gli operai sono via via scomparsi dall’agenda delle priorità scientifiche degli studi sociali (persino nella sociologia del lavoro! come sottolineano amaramente, per il caso francese, Stéphane Beaud e Michel Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière*, Fayard, 1999). Con essi è venuta meno anche la missione eminentemente politica associata alla storia sociale del lavoro, vale a dire il compito di elaborare uno sguardo critico sulla storia dei ceti popolari per fare emergere le forme specifiche della loro emancipazione (è questo l’auspicio espresso a suo tempo da Eric J. Hobsbawm, *Labor History and Ideology*, «Journal of Social History», n. 7, 1974, pp. 360-382). Che ciò sia il risultato di un processo di atrofizzazione disciplinare piuttosto che della caduta in disgrazia della novecentesca ideologia del lavoro (l’ideologia borghese dell’operosità così come l’ideologia operaia del riscatto) di fronte alla capacità di presa del cosiddetto “pensiero unico” di matrice liberale, o delle due cose insieme, non è questione da poco. Vediamo dunque di tirare le fila di questa parabola intellettuale e di individuare le premesse del nostro discorso sull’esigenza di riscoprire, dal punto di vista storiografico ma non solo, il rapporto lavoro/potere.

Secondo la moderna vulgata manageriale, l'era del lavoro coatto e subordinato si è definitivamente conclusa nel periodo compreso tra gli anni ottanta e novanta. Il passaggio dal lavoro alienante all'acquisizione di una piena autonomia da parte dei lavoratori, nell'ambito di un processo che faceva perno sul "progetto" e sul "collettivo" a scapito della "gerarchia", ha aperto la strada all'implicazione volontaria, alla responsabilizzazione e alla mobilitazione dei lavoratori. L'apparizione di nuove forme di organizzazione del lavoro – che insistono sul coinvolgimento dei lavoratori attraverso il ricorso a tecniche come il "management partecipativo" o "l'organizzazione a progetto" – ha così posto il consenso al centro di una vera e propria rivoluzione copernicana nel modo di pensare il lavoro e i rapporti da esso generati: il lavoro, non più sottomesso, non è altro che il frutto di un'adesione libera e responsabile nell'ambito di un'economia-rete, più flessibile e performante (è il cosiddetto "nuovo spirito del capitalismo" descritto in Luc Boltanski, Eve Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 1999). Questa visione dai chiari accenti liberisti (il consenso è un atto libero, individuale e volontario sul modello del contratto) possiede una valenza normativa senza paragoni. Essa ci pone di fronte al dilemma della (presunta) scomparsa dell'autorità nei rapporti di lavoro. Come possono i lavoratori credere nella legittimità dei principi fondanti l'autorità se vengono meno gli elementi indispensabili a riconoscerla come la coercizione? L'imperativo dell'autonomia praticato dai nuovi modelli manageriali si traduce in un'effettiva emancipazione da una relazione di subordinazione? Le esperienze di subordinazione e insubordinazione sono le facce di un'unica medaglia oppure una esclude l'altra?

Questi interrogativi chiamano in causa il concetto di autorità come chiave fondamentale per leggere le relazioni sociali all'interno del mondo del lavoro, oggi come ieri. Se è vero che la storia e la sociologia del lavoro e delle organizzazioni hanno a che fare con il fenomeno dell'autorità (in termini di gerarchia, disciplina, comando, ecc.), è pur vero che l'autorità viene solitamente trattata dal punto di vista dell'opposizione dominazione/resistenza. Un orientamento che, in entrambi i casi, tende a privilegiare il registro della denuncia e, spesso, contribuisce a occultare l'esistenza di vie e soluzioni alternative. Basti pensare alle due correnti storiografiche che per lungo tempo hanno opposto, da un lato, la lettura della nascita del sistema di fabbrica (qui inteso essenzialmente come disciplina del lavoro e dei lavoratori) come processo di irreversibile degradazione del lavoro operaio e, dall'altro, la lettura di tale sistema come frutto di una razionalizzazione neutrale e quasi naturale (una sintesi di questo dibattito è in Giuseppe Berta, *Lavoro industriale e organizzazione di fabbrica*, «Annali di storia dell'impresa», n. 14, 2003, pp. 201-214).

Questo doppio orientamento, più in generale, a nostro avviso non tiene sufficientemente in considerazione la complessità, ovvero l'ambiguità, che è propria dell'autorità nel mondo del lavoro: i comportamenti di resistenza

e di consenso appaiono sovente incastrati, sovrapposti, confusi, e producono condotte sociali non necessariamente univoche, e dunque difficilmente classificabili. L'autorità è, da questo punto di vista, un legame sociale, una relazione dai caratteri asimmetrici tra il forte e il debole (l'interpretazione relazionale dell'autorità è ripresa da Richard Sennett, *Autorità. Subordinazione e insubordinazione: l'ambiguo vincolo tra il forte e il debole*, Bruno Mondadori, 2006, I ed. New York, 1980). All'interno di questo vincolo i subordinati sono tali perché obbediscono a degli ordini volontariamente, e così facendo contribuiscono a riprodurre tale vincolo; ma se il consenso dei subordinati è parte integrante del dispositivo d'autorità che li governa, esistono tuttavia dei margini d'azione, delle tattiche, dei "modi di fare" che permettono di aggirare i meccanismi di dominazione, di discuterli, di aggiustarli o, più semplicemente, di convivere con essi. Questa prospettiva multilaterale è certamente utile per superare un'interpretazione puramente repressiva delle trasformazioni storiche del lavoro, ma anche per schiudere lo sguardo dinanzi a percorsi politici inediti o, addirittura, nascosti, che vedono come protagonisti i lavoratori subordinati. Esiste, per usare le parole dello storico inglese Edward P. Thompson, una "economia morale" dei lavoratori che si esprime attraverso una visione popolare delle norme e delle condotte cui le diverse figure sociali devono attenersi, e che sovente confligge (o quanto meno crea attrito) con l'economia politica del comando e del mercato (cfr. *L'economia morale delle classi popolari inglesi nel secolo XVIII*, et al./edizioni, 2009, I ed. New York, 1971). In altri termini, i comportamenti di operai, artigiani e lavoratori possono dar vita a delle pratiche singolari che permettono loro di riappropriarsi, in modo critico, sovversivo o semplicemente accomodante, della relazione di subordinazione di cui sono oggetto. A tale scopo, i lavoratori pescano nelle proprie culture di mestiere, nei linguaggi e nel "saper fare" generati dall'attività lavorativa, nelle tradizioni popolari, nelle forme della socialità operaia, ovvero in tutte quelle esperienze che offrono loro i riferimenti culturali indispensabili per legittimare eventuali rifiuti o aggiustamenti e costituire così delle "zone d'autonomia". Questi comportamenti a volte contraddittori (dalla derisione della gerarchia al rispetto pedissequo dei regolamenti, dall'organizzazione di feste conviviali all'uso errato di strumenti e macchine) si traducono, citando lo storico francese Michel de Certeau, in vere e proprie "appropriazioni indebite" nei confronti del dispositivo d'autorità (cfr. *L'invenzione del quotidiano*, Lavoro, 2001, I ed. Paris, 1990). Ma senza per forza di cose negarlo: al suo interno si inscrivono, traggono alimento e si sviluppano, dando forma a una realtà alternativa al "discorso ufficiale" benché le premesse, implicitamente o meno, siano spesso condivise (cfr. James C. Scott, *Il dominio e l'arte della resistenza. I «verbali segreti» dietro la storia ufficiale*, Eleuthera, 2006, I ed. New Haven/London, 1990). È su questo crinale definito dai comportamenti opposti ma complementari dell'obbedienza e della disobbedienza che si muove lo *Zoom* che presenta-

mo in questo numero. Se il punto di vista adottato è, assai classicamente, l'unità produttiva centralizzata (la fabbrica, l'officina), la scala spazio-temporale scelta è meno scontata: si va, infatti, dalla Francia delle rivoluzioni dell'Ottocento all'Inghilterra thatcheriana passando per l'Italia giolittiana e per i paesi dell'est sovietico. Nel primo articolo del numero, François Jarige mostra come gli operai-tipografi parigini cerchino di "giocare" con i margini di libertà che l'effervescenza degli episodi rivoluzionari del 1830 e del 1848 offre loro per addomesticare le mutazioni tecniche (l'introduzione della pressa meccanica) e così sventare le logiche di subordinazione a cui sembravano destinati (la perdita dell'autonomia professionale all'interno di officine maggiormente meccanizzate), nonché legittimare forme violente di protesta come la rottura delle macchine. In tal modo, essi riescono a contrastare le nuove logiche gerarchiche e di comando che sono imposte nel corso del processo di industrializzazione attraverso l'affermazione di forme di regolazione definite dagli usi e dalle culture operaie. Emerge così la rivendicazione del "buon diritto degli operai", vale a dire l'esigenza di affermare principi comuni di giustizia e di responsabilità che l'analisi dei conflitti di lavoro nella Firenze artigiana del primo Novecento fatta da Anna Pellegrino attraverso la focale del dispositivo giudiziario (i probiviri, ovvero i giudici del lavoro) conferma e arricchisce. Questi istituti di conciliazione, lungi dall'imporre un'autorità disciplinare e coercitiva, offrivano ai lavoratori un'opportunità di fare leva sugli usi locali e sull'imperativo di equità, al fine di limitare l'intensità o l'estensione dell'autorità padronale. Essi contribuivano pure a costruire un senso comune (e accettato) circa i comportamenti ritenuti leciti o illeciti. Di tutt'altro tono è il contributo di Valentina Fava che, attraverso la rassegna di un'ampia letteratura internazionale, ci introduce nel dibattito sul tema dell'obbedienza e della subordinazione nella "fabbrica socialista", vale a dire nei luoghi di produzione dei paesi dell'ex blocco sovietico governati dallo "stato degli operai". Il ritorno allo studio del mondo del lavoro nell'ambito della cosiddetta "sovietologia" ha permesso di andare oltre le vecchie interpretazioni incentrate sulla preminenza del paradigma totalitario (che davano più spazio alla vita del partito e alle sue politiche repressive), e di indirizzare l'attenzione verso le varie forme (quotidiane, clientelari, dal basso) di contrattazione tra i lavoratori e l'autorità statale-burocratica (via via incarnata dal management d'impresa, dal partito, dallo stato) con cui essi avevano a che fare. Tommaso Pardi, infine, nel suo saggio riprende il tema del "consenso necessario" all'interno della fabbrica e lo declina attraverso uno studio sui rapporti di lavoro nello stabilimento automobilistico Toyota di Burnaston, costruito in Inghilterra negli anni ottanta. Non solo toglie il velo al mito dell'efficienza e dell'armonia del sistema di produzione Toyota, ma mostra pure come tale sistema si fondasse su un modello autoritario di gestione della manodopera definito dal principio del *right to manage* tanto caro a Margaret Thatcher, nella prospettiva di poter

ottenere l'implicazione operaia e la soddisfazione al lavoro del personale dall'alto, escludendo o marginalizzando gli attori del compromesso sociale, a partire dai sindacati.

Completano questo numero quasi interamente dedicato al mondo del lavoro, due saggi che danno conto di forme di mobilitazione finora poco indagate – l'ambientalismo operaio (Stefania Barca) e la conflittualità di tecnici e impiegati durante gli anni dell'autunno caldo (Cristina Palmieri) – e che mettono in discussione interpretazioni storiografiche quasi cristallizzate. Le immagini ricavate dai film industriali della Renault (a cura del gruppo di studiosi francesi NiGwAl: Nicolas Hatzfeld, Gwenaële Rot e Alain Michel) e l'intervista a Giovanni Binini sulla vicenda del dopolavoro ferroviario della stazione Termini di Roma (a cura di Chiara Pavone) ci offrono, infine, due spaccati complementari del rapporto d'autorità che definisce il rapporto salariale: le forme di rappresentazione del discorso pubblico dell'impresa, da un lato, e le forme di resistenza (e di creatività) operaia sviluppate negli spazi contigui allo spazio di lavoro, dall'altro.

In questo numero di «Zapruder», a partire da un approccio di storia sociale, vogliamo dunque reinterrogare la questione dell'autorità nel mondo del lavoro. Lungi dall'opporci in modo frontale, le forme di consenso e di resistenza qui descritte si inscrivono in un insieme complesso di prassi, di esperienze, di comportamenti. Esse partecipano, anche se in maniera diseguale, delle modalità di costruzione della relazione d'autorità nei luoghi di lavoro, combinandosi in modo diverso in funzione del tempo e delle configurazioni sociali. Con ciò non vogliamo affatto ignorare il valore politico della conflittualità sociale, della ribellione, della trasgressione. Anzi: è proprio partendo dalla capacità di riconoscere i termini di questo gioco della disuguaglianza (il legame d'autorità) che è possibile ricostruire le condizioni indispensabili a intraprendere un percorso autonomo di emancipazione.

La foto di copertina proviene dall'Archivio Fontanella conservato presso la Fondazione ISEC-Istituto per la storia dell'età contemporanea di Sesto San Giovanni, che ringraziamo per averla messa a disposizione.