

Progetto zoom per *Zapruder* - 2011

Legami d'autorità: subordinazione e insubordinazione nella storia del lavoro

Secondo la vulgata post-fordista, 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 sull'implicazione dei lavoratori attraverso il ricorso a tecniche come il "management partecipativo", il "flusso continuo", "l'organizzazione a progetto", ecc. - 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. Questa visione dai chiari accenti liberali (il consenso è un atto libero, individuale e volontario sul modello del contratto) è oggi ampiamente presente nel discorso manageriale dominante. 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 naturalmente a che fare con il fenomeno dell'autorità (in termini di inquadramento, gerarchia, direzione, comando, ecc.), è pur vero che l'autorità viene solitamente trattata dal punto di vista dell'opposizione dominazione/resistenza. Le analisi sociologiche più recenti sulle forme di dominazione nei luoghi di lavoro, per esempio, insistono sul ruolo sussidiario del consenso nella definizione delle ingiunzioni manageriali (si parla a tal proposito di "servitù volontaria", di "implicazione vincolata", ecc.), mortificando così la capacità dei lavoratori di opporsi o, quanto meno, di criticare l'azione manageriale. Gli studi sulla conflittualità al lavoro, dal canto loro, fanno solitamente riferimento agli approcci delle relazioni industriali e del sindacalismo, e mettono in sordina i legami possibili tra l'azione collettiva, le pratiche di lavoro e le forme di socialità. Questo doppio orientamento, più in generale, non tiene sufficientemente in considerazione la complessità, ovvero l'ambiguità, che è propria dell'autorità: 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: 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 metterli in discussione o di aggiustarli alle proprie esigenze. Ciò è vero nelle esperienze storiche, diametralmente opposte, del paternalismo aziendale (che fa leva sul legame della riconoscenza quale fondamento del rapporto di dipendenza tra l'imprenditore e i lavoratori) e del managerialismo (che mette l'accento sul vincolo dell'autonomia quale elemento fondante l'attività del dirigente d'azienda, al quale si chiede allo stesso tempo di essere fedele e autonomo).

E' dunque a partire da una prospettiva analitica di tipo dialettico che in questo numero di Zaprunder si vuole re-interrogare la questione dell'autorità nella storia del lavoro: lungi dall'opporci in modo frontale, le forme di consenso e di resistenza si inscrivono in un *continuum* di prassi e di esperienze. 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 si vuole 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 che è possibile ri-costruire le condizioni indispensabili a intraprendere un percorso di emancipazione dall'autorità.

L'interesse di gettare uno sguardo storico e analitico sul tema dell'autorità sta non solo nel fatto di tornare a parlare del potere come chiave di interpretazione dei legami sociali, ma anche nella possibilità di decodificarne il profilo, individuando i tempi e le modalità di costruzione, i momenti di passaggio dalla subordinazione all'insubordinazione, i punti di rottura e le permanenze, ecc.

Il numero si comporrà di almeno 4 contributi che affronteranno la questione dell'autorità da varie angolazioni. Nel primo di questi, Yves Cohen ripercorrerà le tappe dell'affermazione dell'idea di "capo" come paradigma fondamentale del governo delle persone durante il ventesimo secolo, a partire dal metodo organizzativo taylorista fino alla leadership staliniana, mostrando come al legame legale-razionale delle burocrazie industriali si è via via sostituito, quantomeno parzialmente, il legame personale. Nel secondo articolo, Ferruccio Ricciardi tratterà una genealogia storica dell'uso del consenso come strumento di gestione del personale, dalle esperienze del paternalismo e del welfare di fabbrica fino alle moderne tecniche di training motivazionale. Nel terzo articolo, Valentina Fava si occuperà dell'esercizio dell'autorità nella "fabbrica socialista" della Skoda Auto, in cui obbedire significava fare i conti con una panoplia di comandi (provenienti dal caporeparto così come dal tecnocrate responsabile del piano quinquennale di settore o, addirittura, dal responsabile di partito) che mettevano in tensione non solo la razionalità della produzione ma anche il rapporto tra le gerarchie politico-sindacali e i lavoratori. Nel quarto articolo, Xavier Vigna ricostruirà l'ondata di insubordinazione operaia durante gli anni del "lungo '68" francese, espressione di una vera e propria "politica popolare" capace di mettere profondamente in discussione i fondamenti della relazione d'autorità dentro e fuori le fabbriche. Infine, Tommaso Pardi interrogherà la natura del consenso operaio all'interno del modello Toyota, mettendo in discussione uno dei miti del post-fordismo.

Indice provvisorio:

Yves Cohen, *Da Taylor a Stalin: il paradigma del "capo" nel ventesimo secolo*

Ferruccio Ricciardi, *Dal paternalismo al coaching: il consenso come strumento di governo dei lavoratori*

Valentina Fava, *Obbedire nella fabbrica socialista: il caso della Skoda Auto (1948-1962)*

Xavier Vigna, *L'insubordinazione operaia nel '68 francese: la formazione di una "politica popolare" (1968-1977)*

Tommaso Pardi, *Lealtà, subordinazione, resistenza: dentro la "scatola nera" del toyotismo (anni ottanta e novanta)*