

VOCI
.....

Stefano Musso

LE TEMPORALITÀ DELLA STORIA DEL LAVORO

SOGGETTIVITÀ, FRATTURE,
RICOMPOSIZIONI

(A CURA DI BRUNO SETTIS)

Stefano Musso ha insegnato storia contemporanea all'università di Torino. Tra i protagonisti della formazione in Italia, muovendo dalla storia sociale e dalla storia del movimento operaio e sindacale, del campo della storia del lavoro, è autore, tra l'altro, della Storia del lavoro in Italia dall'Unità a oggi (Marsilio, quarta ed. 2020) ed è stato primo presidente della Società italiana di storia del lavoro (Sislav). In questa intervista, Musso riflette sulle evoluzioni del mondo del lavoro e delle sue soggettività – organizzate e non – tra il presente e il Novecento, mettendo in evidenza la dialettica tra grandi crisi e trasformazioni di lungo periodo.



❓ Negli ultimi anni si è spesso detto che la crisi del Covid ha accelerato tendenze in atto, anche per quanto riguarda il mondo economico e l'organizzazione del lavoro: l'espansione del telelavoro e del lavoro a casa, il capitalismo delle piattaforme, e via dicendo. Sono stati temi di dibattito pubblico, sui giornali, in sociologia ed economia. Qual è il punto di vista della storia del lavoro su questi processi? Può aiutarci a riflettere sui tempi lunghi, e non soltanto su fenomeni e conseguenze della crisi del momento?

❗ Posso parlare dell'impressione di *uno* storico del lavoro, perché la storia del lavoro è un campo articolato, vario, difficile da delimitare. Non sono un sociologo, non ho fatto ricerche specifiche, ma la mia impressione è che il fatto che molte persone abbiano sperimentato il lavoro cosiddetto smart – che poi sarebbe il lavoro da casa, il lavoro a distanza – abbia un po' fatto esplodere il vaso di Pandora del tema del rapporto fra tempo di lavoro e tempo di vita, o meglio tempo di non lavoro. A questo è collegato un fenomeno partito dagli Stati

uniti, poi riscontrato anche in Europa e in Italia, che passa sotto il nome di grandi dimissioni: i dati dicono che è aumentata significativamente la gente che abbandona volontariamente il lavoro che ha. Questo è a sua volta un sintomo di qualcosa di più ampio, non da ultimo una nuova tensione tra tempo di lavoro e di non lavoro. C'è stata, per 150 anni nella storia del movimento operaio, la battaglia per la riduzione delle ore di lavoro, che ha portato, come sappiamo, alle otto ore prima, alle 44 ore settimanali, poi alle 40 ore, in qualche caso alle 36 ore; in Francia la legge ha stabilito le 35 ore, in Germania si è avuta una riduzione simile ma per via contrattuale. Dopo la fine del Novecento, le battaglie per la riduzione dell'orario di lavoro sembrerebbero essersi fermate, forse anche in conseguenza del fatto che dal 2008 si è entrati in una fase complicata dell'economia, di crisi e di problemi occupazionali, che ha messo un po' la sordina alle rivendicazioni per la riduzione secca dell'orario di lavoro. Quello che oggi sembrerebbe affermarsi è piuttosto una sorta di tentativo di flessibilizzare gli orari di lavoro, cercare soluzioni che vadano a vantaggio sia dell'impresa, delle sue esigenze di flessibilità produttiva,

sia del lavoratore, che invece ha problemi di flessibilità in relazione alle proprie esigenze di vita. È significativo ad esempio che, anche dove si sta sperimentando la settimana di lavoro di quattro giorni su cinque, si facciano sempre le 40 o 36 ore che siano. Non c'è quindi una riduzione d'orario; c'è però un'articolazione che garantisce spazi di tempo libero, più dilatati e più accorpati. Questa sperimentazione non è diffusissima, ma è presente nel Regno Unito, in Germania e anche in Italia, in alcune banche. Vede impegnate imprese e rappresentanze dei lavoratori, non tanto i sindacati a livello centrale quanto a livello aziendale, a discutere delle possibilità di flessibilità di orario.

Questo però si accompagna a una situazione caratterizzata da tecnologie nuove che richiedono competenze nuove: chi possiede queste qualifiche, chi riesce a interagire, lavora tanto, lavora più di prima, gli straordinari sono all'ordine del giorno, nessuno più li controlla davvero. Chi non ha invece queste competenze, fatica a trovare occupazione. Quindi c'è chi lavora tantissimo e non vede affatto una riduzione dell'orario di lavoro. Vale anche per il numero dilatato di lavoratori autonomi e di microimprese, dove osserviamo fenomeni di autosfruttamento, un po' per inseguire le occasioni che ti dà il mercato, un po' per arricchirsi, un po' perché ormai non hai tempo o voglia di fare altro: anche padroncini e lavoratori in proprio, insomma, lavorano tantissimo, con orari che si dilatano.

Sul mercato del lavoro si apre una dicotomia, anzi un dualismo, da un lato quelli che interagiscono con le nuove tecnologie, dall'altro quelli che fanno un lavoro povero, talmente mal pagato e semplice che non conviene automatizzarlo. Non sono loro a essere robotizzati. A essere robotizzate sono le qualifiche intermedie, ovvero di contenuto professionale medio, che in qualche modo rischiano di costare ancora, anche perché hanno una certa capacità contrattuale, una certa organizzazione sindacale di tutela.

C'è poi il lavoro in piattaforma, che ricorda molto la pluriattività dei tempi passati. Riguarda specialmente lavoratori giovani, che così si arrabattano sul mercato del lavoro. Interpellando in questo senso i miei studenti, si scoprono delle situazioni forse non così strane: c'è quello che lavora in parte come dj, in parte in una cooperativa di assistenza all'infanzia, in parte come rider... Insomma, molti riescono ad avere un reddito ragionevole mettendo insieme mille attività diverse. Può anche darsi che il lavoro su piattaforma – non tanto il rider, quanto lavori intellettuali come il traduttore – risponda anche a compatibilità con i problemi di gestione della vita quotidiana, o del tempo libero.

❓ In una situazione che comprende anche fenomeni di frammentazione, se non del lavoro, certamente dei lavoratori, mi pare vengano parecchio ridotti gli spazi dell'organizzazione e

❗ Sì, lo si è visto anche nella vicenda dei rider. La questione sembra essersi un po' appianata, per quanto ne so, ma c'è stata una fase in cui alcune associazioni di rider hanno voltato

dell'eventuale conflittualità – o almeno andrebbero del tutto reinventati.

le spalle al sindacato confederale e si sono poi accodate all'Ugl con un contratto particolare (dichiarato poi illegittimo dal tribunale del

Lavoro di Bologna e poi da quello di Firenze). Un leader bolognese di queste associazioni criticava il fatto che il sindacalismo confederale voleva che i rider venissero considerati lavoratori dipendenti, e rivendicava invece di fare il rider per lavorare un sacco e mettere da parte i soldi per suoi obiettivi. In altri i casi, le vertenze dei ciclofattorini si sono svolte con maggiore o minore autonomia dai sindacati confederali. Quando un fenomeno diventa di massa, quando come nel caso dei rider sono tante le persone a svolgere lo stesso tipo di attività, magari le possibilità di organizzazione, di contrattazione collettiva o comunque di introduzione di norme di tutela si aprono anche; ma rimangono molto complicate e difficili. C'è anche un relativamente scarso interesse a ottenere determinati livelli di tutela, perché comunque non si investe più di tanto in un lavoretto che è uno fra i tanti, che oggi c'è e domani non c'è più. Dal punto di vista dell'organizzazione questo è un problema – così come era un problema 100, 150 anni fa, quando c'era chi faceva il contadino nei periodi in cui i lavori nei campi erano pressanti, poi andava a lavorare un po' di qua, un po' di là, in altri settori. I lavoratori mobili, quelli che appunto più di altri praticavano una sorta di pluriattività, che era anche un rimedio alla sottoccupazione, erano quelli meno facilmente organizzabili, anche perché stando in un comparto produttivo per due settimane o un mese avevano scarso interesse a una particolare regolazione contrattuale di quel comparto.

❓ Anche il livello legislativo, per così dire dall'alto, fa fatica a comprendere questi fenomeni in movimento e a legiferare su di essi. Negli ultimi anni, i tentativi di discutere di questi nuovi lavori a livello legislativo sono stati scarsi, piuttosto tormentati, e su di essi è stata a più riprese chiamata a intervenire poi la Corte costituzionale.

❗ Senz'altro: sono difficili da normare contrattualmente, ancor di più sono difficili da normare per legge, perché il contratto comunque ha una flessibilità che la legge non ha. Anche in contesti di interesse relativo per la regolazione, però, spesso la questione sorge quando partono cause e controversie di lavoro. È spesso l'unica attività che riescono a fare le varie istanze

dell'organizzazione sindacale che si occupano di nuove identità lavorative. Tutti i confederali hanno settori che se ne occupano, ma perlopiù cosa fanno? Tutelano entrando in campo quando il lavoratore fa causa e allora lo sostengono sul piano della controversia. Se arriva la sentenza, essa fa giurisprudenza, e a quel punto le cose possono prendere un verso nuovo, come è avvenuto per i rider. Anche nel caso dei rider, però, qualche volta sono state le piattaforme a decidere di

trasformare il rapporto di lavoro, passando a considerarli lavoratori dipendenti: dato che questi se ne andavano e le aziende non trovavano personale, la qualifica di lavoratore dipendente è servita a fidelizzare. È stata una scelta da parte dell'impresa: in questa flessibilità estrema del rapporto di lavoro, lo svantaggio non è soltanto per il lavoratore, ma anche per l'impresa nel momento in cui ha bisogno di personale. Del resto, per il 2022 il dato del rapporto fra domanda e offerta sul mercato del lavoro è stato che il 40% della domanda di lavoro da parte dell'impresa è rimasta inevasa, nonostante tassi di disoccupazione abbastanza elevati (il cosiddetto *mismatch*, quantificato da Unioncamere e Anpal nel Bollettino 2022 del sistema informativo Excelsior, e ripreso anche dal Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, Cnel, nel suo rapporto su mercato del lavoro e contrattazione collettiva). Ciò è dovuto al fatto che mancano le competenze richieste dall'impresa, da una parte; ma anche, dall'altra, al fatto che la gente rifiuta certi tipi di occupazione. È successo anche con i bandi della pubblica amministrazione, ad esempio delle Poste, che non si presentassero abbastanza persone, o addirittura che vincessero e poi non accettassero il posto. Certo non si trattava di posti troppo ben pagati, però in una situazione di difficoltà occupazionale ancora rilevante questi fenomeni esprimono contraddizioni molto forti. In linea generale, esse rimandano probabilmente al fatto che siamo una società sufficientemente ricca e benestante, ci sono redditi familiari alle spalle che consentono ai giovani di guardarsi attorno o sperimentare. È tutto in capo alle singole persone, a come vivono il problema, a quali sono le loro aspettative, alle strategie che mettono in campo. Questo differenzia moltissimo e frammenta i lavoratori, rendendo molto difficile trovare obiettivi di lotta dalla valenza collettiva forte, che erano stati invece tipici delle fasi alte del conflitto nella società industriale, dove c'era una massa di persone con interessi comuni e mobilitati dalle stesse grandi parole d'ordine. Secondo me un obiettivo che potrebbe essere unificante per tutte queste figure di lavoratori è il problema del welfare e delle pensioni. Proprio il fatto di entrare nel mondo del lavoro molto tardi; il fatto di lavorare spesso in nero, in grigio o comunque con contribuzioni sociali ballerine; lo squilibrio tra lavoratori attivi che pagano i contributi e pensioni erogate a chi non lavora più, secondo un sistema inventato in pieno fordismo, non più adatto ai tempi postfordisti (per tacere della questione demografica) e che chiaramente non funzionerà più per i giovani: tutto ciò dovrebbe porre problemi sia alle organizzazioni del mondo del lavoro, sia alle classi dirigenti che hanno bisogno di consenso, di stabilità, e quindi di avere un sistema di welfare funzionante.

Anche qui però la situazione non è chiara. Il fatto che il parziale smantellamento del reddito di cittadinanza non abbia suscitato particolari proteste la dice lunga sulla difficoltà di arrivare a delle mobilitazioni di tipo collettivo. Personalmente, d'altro canto, non



condivido molto il fatto di chiamare “reddito di cittadinanza” questo tipo d'intervento. Resto dell'idea che una società dove si lavora mediamente più di prima, come la nostra, non è una società dove i robot svolgono il lavoro e si può ottenere un reddito in quanto cittadini consumatori. C'è una posizione differente, secondo cui dare a tutti un reddito universale sufficiente consentirebbe al lavoratore di rifiutare offerte di lavoro non dignitoso. Mi pare però che un reddito elargito in questo modo tenda a dividere la società in cittadini di serie A e di serie B. Nel progetto originario vi era un legame diretto con la ricerca di lavoro, progetto che poi non ha funzionato, perché far funzionare i servizi per l'impiego con pochi soldi e con poca formazione di chi dovrebbe gestirli era impossibile. In tal caso, però, perché chiamare reddito di cittadinanza ciò che di fatto dovrebbe essere un sussidio di disoccupazione, un reddito di disoccupazione? Era ciò che aveva in mente Giovanni Montemartini all'inizio del Novecento in Italia, così come molti riformatori sociali in Europa: dovevano esserci uffici di collocamento che funzionassero come luoghi di formazione professionale, di riqualificazione delle competenze, e da anagrafe del lavoro, per dare l'aiuto necessario al lavoratore involontariamente disoccupato, anche integrandogli il reddito. Questo tipo di interventi insomma ha alle spalle 130 anni di storia, che mostrano anche che le iniziative hanno funzionato solo nei casi in cui sono state adeguatamente finanziate e organizzate (mentre in Italia osserviamo un caos assurdo, in cui i cosiddetti *navigator* sono assunti da un ente governativo ma devono poi interfacciarsi con chi ha le competenze, ovvero le regioni, e via dicendo).

Però, ecco, è una direzione che su cui bisognerebbe lavorare: e forse, appunto, su una complessiva riforma del welfare si potrebbero delineare grandi obiettivi collettivi. Qualcosa del genere potrebbe immaginarsi anche per il sistema fiscale, ma probabilmente meno: in questo mondo di lavoretti molto spesso non è solo l'impresa, ma è anche il lavoratore che vuole lavorare in nero, perché preferisce pochi soldi subito, non si fida di quello che avverrà, dei contributi che si versano. Insomma, qui le cose sono molto più complicate.

❓ Nella misura in cui il welfare può essere non solo un tema, ma un terreno unificante, e nella misura in cui ciò significa anche superare le tendenze alla frammentazione dei lavoratori e all'espansione del welfare privato a scapito del pubblico, a questo processo di unificazione non basta stare sul livello della rappresentanza e della contrattazione: esso chiama in

❗ La tendenza alla disintermediazione ha interessato un po' tutti i governi degli ultimi anni, quello di Renzi soprattutto. Sentiamo molti richiami alla concertazione: questa bene o male è stata attuata nel 1992-93. Tuttavia le venne messa la sordina fin dai primi governi Berlusconi e fu sostituita con il cosiddetto dialogo sociale, interpretato in maniera un po'

causa direttamente la politica e dunque l'influenza che il mondo del lavoro può avere sulla politica. E su questo non siamo messi benissimo...

diversa da come lo intende l'Organizzazione internazionale del lavoro – in sostanza, il governo parla ai sindacati per comunicare quali sono state le sue decisioni, come da ultimo ha

fatto Meloni alla vigilia del 1° maggio.

Sarebbe necessario un forte investimento da parte delle organizzazioni sindacali in mobilitazioni per ottenere obiettivi sul welfare, sul regime fiscale e così via; ma i sindacati hanno ancora un radicamento significativo soprattutto nell'impiego stabile, ovvero tra coloro già in là con gli anni per i quali, bene o male, un sistema pensionistico funzionerà ancora, anche se eroso da fenomeni inflattivi. Significherebbe insomma chiamarli alla mobilitazione a favore di altri. È vero che questi altri sono in parte figli dei primi, ma non è facile chiamare le persone a mobilitarsi per riforme che riguardano prevalentemente altri.

❓ Dalle risposte che hai dato sinora, si è visto bene come nella prospettiva dello storico del lavoro s'intreccino e collaborino, per così dire, piani di temporalità diversi: attenzione ai tempi lunghi, i tempi lunghi delle mentalità, così come quelli delle proposte riformiste e delle realizzazioni legislative; e pure ai tempi brevi, della reazione alle crisi, delle grandi svolte, dei tentativi di riforma e del loro fallimento. Come si concretizza nella storia del lavoro, nello studio delle sue fonti?

❗ L'attenzione a temporalità diverse è utile a capire quando uno stesso problema sorge in un contesto differente. Che reazioni si sono avute da parte degli attori individuali e collettivi? Tra spinte, mediazioni e compromessi, chi ha premuto per che cosa? Quando in questi modi si produce una norma, come si sono comportati, rispetto a essa, gli attori individuali e collettivi? Che scarto si dà tra ciò che la norma detta e come la norma poi funziona in concreto, e come può essere aggirata, o piegata, anche magari

contro gli obiettivi del legislatore? Vedere cosa è successo in passato su problemi simili, ancorché in contesti diversi, aiuta a farsi un'idea più precisa di quali sono le problematiche in gioco, di cosa non ha funzionato ieri e cosa si potrebbe fare per cercare di farla funzionare oggi, e via dicendo. Certo, noi facciamo di mestiere gli storici e quindi siamo convinti che studiare la storia serva.

Tutto quanto abbiamo detto sinora – a cominciare dalle grandi dimissioni, dalle contraddizioni sul mercato del lavoro – rimanda alla necessità di osservare non solo ciò che elaborano le organizzazioni e gli attori collettivi, ma anche le spinte, le pulsioni, le reazioni, gli interessi e la percezione degli interessi delle singole persone. Questo ci porta, da un lato, a esaltare le fonti individuali, che possono essere orali finché gli intervistati sono vivi, vegeti e lucidi, ma possono essere anche fonti archivistiche, anche tradizionali, anche a stampa:

l'importante è leggerle cercando di capire il modo in cui i fenomeni si sono manifestati e le percezioni e reazioni dei singoli individui. Da questo punto di vista l'approccio microstorico è molto utile per studiare testi ed episodi che fanno da spia di una realtà più complessa. Dall'altra parte, è sempre utile fondere storia sociale e storia politica. D'accordo, è importante certamente capire quali spinte muovono le persone, coglierne le strategie nella loro quotidianità, con un approccio da *Alltagsgeschichte* alla realtà della vita sociale e dei gruppi sociali, alle loro reti di relazioni. Al contempo però bisogna guardare agli attori collettivi, capire che tipo di risposta chiedono ai problemi così come vengono analizzati. Dall'incontro/scontro di interessi, fra le organizzazioni e le forze politiche organizzate, escono norme che tentano di dare soluzioni ai problemi. I processi decisionali che portano alla norma vanno analizzati molto bene; ma dopo che la norma è venuta fuori, vale la pena studiare come è stata applicata, e quindi vedere, nei modi concreti in cui la norma ha funzionato o non ha funzionato, quali sono state le spinte espresse dalle forze organizzate e dai singoli, quali sono stati i comportamenti individuali, delle forze organizzate, delle forze istituzionali. Questa è anche una prospettiva che può essere utile ad analizzare i problemi sociali, capire come sono stati appunto affrontati in passato, e che cosa questo può insegnarci rispetto ai temi di oggi.



❓ Con questo arsenale di domande e di strumenti, ti proporrei di spostare lo sguardo alla crisi globale degli anni settanta, che sembra avviare la crisi del movimento dei lavoratori nel mondo industrializzato. In questa cornice, dunque, come possiamo vedere la reazione dei soggetti organizzati in Italia allo shock petrolifero, con tutto ciò che comporta in termini di crollo di alcuni che sembravano pilastri più o meno consolidati della crescita del dopoguerra? Quello shock appare quasi lo sparo d'inizio di processi complessi che costringono i sindacati a riflessioni profonde e a tentativi di rinnovamento. Certo, talvolta anche con proposte al rialzo, una maggiore spinta a prendere iniziativa in campo di politica economica; ma più in generale con una ridiscussione del significato del costo del lavoro.

❗ L'impennata del prezzo delle materie prime è stato uno dei fattori che ha scombuscolato un meccanismo virtuoso di crescita economica che si era affermato nel dopoguerra. L'aumento del costo delle materie prime contribuisce a spingere processi d'inflazione, che diventano il problema centrale di quegli anni. In Europa si tratta di un'inflazione importata dagli Stati Uniti, determinata cioè dalla caduta del valore del dollaro in seguito alla sospensione della sua convertibilità aurea e dal fatto che tutti i paesi sono pieni di dollari, poiché è in dollari che si fanno i pagamenti internazionali. Nell'inflazione conta anche la conflittualità. Una conflittualità che in realtà è nata da una crisi di sviluppo: si può vedere cioè il 1968-69 come una crisi di crescita, nata dagli squilibri di una

crescita molto forte, che crea aspettative molto forti e alimenta la conflittualità. Quest'ultima parte prima dell'inflazione, poi l'inflazione soffia sulla conflittualità e la famosa spirale salari-prezzi diventa una delle componenti dell'inflazione degli anni settanta. Il sistema dei cambi fissi salta per la fine di Bretton Woods, ma anche per la differenza di tassi d'inflazione tra i vari paesi e le contrastanti strategie di svalutazioni competitive. Le conseguenze sul commercio internazionale a loro volta frenano la crescita. Quindi lo shock petrolifero è una delle cause del vero demone degli anni settanta, che diventa l'inflazione. Questa però non ferma del tutto la crescita: dopo una flessione rispetto ai tassi del boom che si situa appunto al 1973, nel decennio successivo il tasso medio di crescita del Pil in Italia è stato del 3,2%, che se ci fosse oggi ci leccheremmo le dita. Spinge però al superamento delle politiche di stampo keynesiano del trentennio precedente, che avevano avuto come obiettivo principale la lotta alla disoccupazione, obiettivo sostituito invece dalla lotta all'inflazione. In suo nome si attuano politiche di rialzo dei tassi che frenano gli investimenti e frenano l'occupazione, considerando la disoccupazione un male minore rispetto all'inflazione. Ciò significa anche lotta contro il debito pubblico, ovvero in primo luogo attacco alle spese di welfare: l'aumento delle diseguaglianze sociali parte lì. Come reagiscono il mondo del lavoro e le sue organizzazioni? Si delineano a partire da allora le difficoltà strutturali che il movimento sindacale si trova davanti ancora oggi, a ogni passo. A partire dagli anni ottanta insomma il movimento operaio ha vissuto una serie di difficoltà, dovute ai problemi di salvaguardia della capacità competitiva dell'impresa in un contesto, quello della globalizzazione, che diventa sempre più competitivo. In questa situazione i lavoratori sono sottoposti a un ricatto occupazionale: come fare a rivendicare migliori condizioni quando c'è la possibilità che l'impresa delocalizzi dove il lavoro costa molto meno? Il ricatto occupazionale frena la spinta rivendicativa. Le organizzazioni dei lavoratori hanno avuto delle enormi difficoltà a livello nazionale, ma anche difficoltà a collegarsi a livello internazionale e creare una rete sovranazionale di richieste collettive o unitarie.

Rispetto a questi problemi caratteristici di economie sempre più integrate, muoversi a livello nazionale diventa drammaticamente insufficiente. Se s'impongono, ad esempio, drastiche riduzioni dell'orario di lavoro in una sola nazione, le altre si trovano ad avere imprese avvantaggiate. Certi obiettivi possono essere conseguiti quantomeno a livello europeo; ma diventa anche, su scala maggiore, un problema di competitività dell'Europa rispetto alle grandi altre realtà economiche, dalla Cina agli Stati Uniti. Nella globalizzazione avrebbe dovuto globalizzarsi il movimento dei lavoratori – cosa che però crea delle difficoltà enormi. Non si può dire che non ci abbiano provato: qualche bella riunione, qualche bel convegno, qualche bella delibera c'è stata, però poi non ha marciato granché. Se tu vai dal lavoratore

tedesco medio a dire che bisogna aiutare l'Italia, ti risponde per carità, no; non vogliamo che ci sia un debito pubblico comune, perché quelli là fanno un sacco di debiti e campano allegramente e a debito, mentre noi siamo qui che lavoriamo.

Le difficoltà si manifestano a ogni crisi aziendale. In questi casi, o si ottiene che lo stato subentri, oppure si cerca di gestire la crisi tentando di ricavare il meglio possibile per i lavoratori, con ammortizzatori sociali e contratti di solidarietà, evitando la cassa integrazione a zero ore. Ma ciò significa già fare una contrattazione concessiva e non una contrattazione acquisitiva. Siccome poi il sindacato non ottiene dei risultati eclatanti di miglioramento, ma tampona il peggioramento, è chiaro che questo non favorisce il consenso alle organizzazioni sindacali.

❓ Per proseguire a ritroso nella riflessione sulle crisi e la loro validità come spartiacque, guardiamo alla “grande depressione”. A lungo ritenuta non così pesante in Italia come altrove, il suo impatto è stato però rivalutato dalle stime più aggiornate. Come si possono studiare le conseguenze della crisi sui lavoratori, e le loro risposte, in un contesto come quello dell'Italia fascista, in cui la voce dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali non ha lo spazio di esprimersi in rivendicazioni e proposte come sarà nell'Italia democratica?

❗ Se l'impatto è stato meno pesante che in Germania o negli Stati Uniti è stato semplicemente perché l'Italia non era collegata ai mercati internazionali, finanziari e di merci, come lo sarebbe diventata successivamente. Non c'è dubbio però che la crisi abbia pesato in modo piuttosto grave su un paese già povero di per sé. Tuttavia le reazioni non ci sono state: qualche manifestazione di disoccupati, qualche protesta ci sono state, ma in buona sostanza sotto una cappa repressiva quale quella del ventennio era impossibile che ci fosse una vera e propria reazione. Che cosa fa il sindacato fascista in quegli anni?

Per quello che ho potuto vedere io, tendenzialmente fa una campagna per contenere le riduzioni di salario. Dopo il discorso di Pesaro e quota 90, abbiamo due provvedimenti dall'alto che riducono per decreto il salario, ogni volta del 10%. Si è in una fase di caduta dei prezzi, che era la giustificazione addotta dal governo per imporre tagli alle retribuzioni. Negli anni della crisi, a queste si sommano ulteriori riduzioni salariali imposte dalle imprese. Il sindacato denuncia la tendenza dell'impresa a ridurre le retribuzioni al di fuori della contrattazione e cerca di impedirlo. Quando le contrattano loro, però, va tutto bene: come alla Fiat, dove nel 1932 una riduzione salariale del 10% è contrattata col sindacato fascista. Nello stesso tempo, il sindacato contratta anche riduzioni d'orario per cercare di difendere i livelli occupazionali (un po' come si fa oggi, del resto). Insomma, grandi reazioni sindacali non vi sono. Ma gli anni trenta sono molto

interessanti dal punto di vista delle politiche governative, specie nelle liberaldemocrazie, perché è proprio la grande crisi che fa emergere il problema occupazionale come un problema centrale. L'idea che l'obiettivo della politica economica sia la riduzione della disoccupazione nasce lì, nella grande crisi, per poi trascinarsi anche dopo la fine della seconda guerra mondiale.

In Italia, a fronte dei venti di guerra che cominciano a soffiare, aumenta la necessità per il governo fascista di avere consenso nel mondo del lavoro e quindi arrivano provvedimenti che cercano di tamponare gli effetti della crisi. La disoccupazione viene dunque non superata, ma un po' alleviata, con le commesse per la guerra d'Etiopia prima, poi per l'intervento in Spagna, poi per l'invasione dell'Albania, fino alla guerra mondiale. Se si guarda come il governo tratta il sindacato fascista, si vede che negli anni venti lo tiene a bada, gli nega competenze – se ce n'è una da attribuire viene assegnata al partito – e così via. La priorità è tranquillizzare gli industriali, convincerli che non devono avere paura dei vecchi leader sindacalisti rivoluzionari approdati al sindacato fascista, perché ormai il sindacato pone l'accento sulla "nazione" più che sulla tutela dei lavoratori. Nella seconda metà degli anni trenta l'atteggiamento del governo nei confronti del sindacato cambia. Si cominciano a fare contratti nazionali di lavoro piuttosto buoni sotto il profilo tecnico-sindacale. Tutta una serie di norme riattribuiscono varie competenze al sindacato fascista: nel conflitto interburocratico, ciò che prima era stato negato al sindacato adesso gli viene concesso. Il tutto allo scopo di ottenere consenso ai sacrifici che la guerra richiederà. Il discorso del regime verso i lavoratori diventa fortemente marcato. È come se dicesse: insomma, cosa state a fare? A fare scioperi e danneggiare l'economia nazionale per avere venti centesimi in più di paga? Non dev'essere questo l'obiettivo, bisogna vincere la guerra, creare l'impero per l'Italia, toglierla dalla condizione di subordinazione a livello internazionale, darle il giusto accesso alle materie prime e alle risorse economiche mondiali; a quel punto ci saranno miglioramenti consistenti per tutti, e inoltre faremo un ordine nuovo, veramente corporativo, una seconda ondata rivoluzionaria in cui si supereranno tutti i problemi delle diseguaglianze sociali create dal mondo borghese e così via. Insomma, dobbiamo vincere la guerra e poi ce ne sarà per tutti – ma intanto per vincere la guerra bisogna fare i sacrifici necessari. *Mutatis mutandis*, l'impianto ideologico propagandistico è analogo nella Germania nazista, come hanno mostrato le ricerche di Tim Mason sul *Deutsche Arbeitsfront*, il sindacato nazista, e le politiche sociali del terzo Reich. Ma c'è una più ampia unitarietà di fondo: dovunque gli stati si accorgono che con una forte disoccupazione l'economia non funziona. Alla fine, sia in Italia sia in Germania, è il riarmo che fa superare la disoccupazione. Sotto le democrazie, la cosa si trascina più a lungo: in Gran Bretagna si subiscono le conseguenze della sconfitta laburista, mentre in Francia lo scoppio del Fronte popolare dura lo spazio di un mattino. Del resto, il fatto che le

conquiste del Fronte popolare siano così rapidamente ricacciate indietro in Francia forse dice qualcosa dell'incapacità del paese di reggere minimamente il conflitto con la Germania nelle prime fasi della guerra: non è che una sconfitta così rapida ha a che fare con un insufficiente consenso per le classi dirigenti francesi tra la popolazione, nonostante il revanscismo antitedesco? I regimi costruiscono un consenso con quelle armi propagandistiche di cui abbiamo detto e, di fatto, alleviano fortemente il problema della disoccupazione; in Francia no, anzi, fanno balenare una serie di conquiste che poi vengono tolte nel giro di pochissimi mesi.

La prima guerra mondiale aveva convinto le classi dirigenti che le guerre si vincono piuttosto sul fronte interno che non sulle trincee. Perché il fronte interno regga, ci vuole consenso; il consenso lo si è creato con il welfare. La mia impressione è che, accanto alle pressioni che sono venute dal movimento operaio e sindacale, la guerra abbia avuto un ruolo non indifferente nello spingere le politiche di welfare. Questa dinamica prosegue anche dopo la seconda guerra mondiale, in condizioni di guerra sì, ma fredda. Nella competizione con il comunismo, il welfare serve a consolidare il consenso ideologico ai regimi liberaldemocratici, creando delle condizioni di vita ragionevolmente buone per i lavoratori.

❓ Mi viene in mente una contrapposizione ricorrente della storiografia degli anni settanta, più che della storia del lavoro in senso ampio, di quella sul sindacato: se la più elevata conflittualità sociale e la maggiore attività del movimento operaio si dessero nelle fasi di crescita, o al contrario in quelle di declino, se non di crisi economica. È chiaro che si tratta di dibattiti propri di momenti di alta del movimento sindacale, che riflettevano retrospettivamente sui momenti di bassa. Oggi è una distinzione che ha ancora senso?

❗ Se uno guarda alla storia, ahimè, deve concludere che l'idea che ci sia una capacità di reazione forte dei lavoratori in fase di decrescita e di crisi economica è una pia speranza. Erano due i ragionamenti che si facevano in una fase alta del movimento per cercare di rafforzarlo, per cercare in qualche modo di augurarsi una sua capacità di permanenza. Primo, che i lavoratori lottano non solo per obiettivi economici ma anche per obiettivi politici. È il discorso del contenuto politico delle lotte, dell'adesione ideologica a dei valori, non semplicemente

acquisitivi, ma di tipo etico, etico-politico e ideale, teleologico in senso positivo. Quindi la lotta non è solo economica, ma è anche politica, perché c'è consenso di massa tra i lavoratori attorno a un ideale. Secondo ragionamento, dunque, quello secondo cui la capacità di lotta dei lavoratori, proprio perché spinta dalla forte componente etico-ideale, regge anche nelle fasi di crisi, in cui i margini per le concessioni economiche sono più basse.

La mia impressione è che i due discorsi avessero un fondo di verità, ma contenessero troppo *wishful thinking*. Nella storia si vedono casi estremi in cui la crisi è talmente acuta che succede quel che succede in Russia nel 1917, in cui insomma si apre la possibilità di uno sbocco rivoluzionario. Altre crisi, per quanto profonde, mostrano dinamiche del tutto diverse. In Italia il biennio rosso finisce quando – anche se si era usciti con le bandiere rosse dall’occupazione delle fabbriche, pensando che quella era stata solo una tappa per la rivoluzione ormai imminente – a distanza di pochi mesi, nella primavera 1921, non si è in grado di reagire al licenziamento di 5.000 persone alla Fiat, nel pieno della crisi internazionale. Sempre in Italia, nel secondo dopoguerra, vi è una crisi economica forte, legata alle conseguenze del conflitto: per un periodo iniziale di un paio di anni si riescono a imporre accordi di blocco dei licenziamenti, in cambio però della tregua salariale; dopo però arriva la stretta creditizia di Einaudi, la disoccupazione riprende vigore e il 18 aprile 1948 il Fronte popolare perde le elezioni. Il movimento sindacale conoscerà difficoltà e relativa stagnazione per tutto il decennio successivo, per riprendersi poi in tutt’altra fase economica.

Ho l’impressione che quel tipo di approccio, chiamiamolo militante, all’analisi dei comportamenti e dei movimenti di massa dei lavoratori fosse viziato dal fatto che in quella fase il movimento era molto forte, tanto forte da lasciar sperare che ci fossero entrambe queste componenti, la politicità delle lotte (*versus* la pura acquisizione economica) e la capacità di resistere, cementata appunto dall’adesione ideale, anche nei momenti di caduta dell’economia. Purtroppo nelle crisi economiche o si cambia completamente il sistema politico e sociale, facendo assumere allo stato un ruolo di primissimo piano, oppure ci si ritrova con le armi spuntate.

È probabilmente una visione pessimista, la mia, ma sono in generale convinto che una parte delle difficoltà dei movimenti collettivi oggi sia dovuta a fenomeni di individualizzazione, analizzati del resto anche dai sociologi. Fenomeni cioè legati a realtà sociali di paesi benestanti, dove l’acquisizione diventa molla fondamentale dell’agire; siccome, grazie al welfare, non c’è più bisogno delle reti di relazioni comunitarie per tirare avanti, e si sono molto allentati i legami collettivi, diventano dominanti le strategie individuali. È questa la condizione, potremmo dire, antropologica e culturale di fondo che crea difficoltà ai movimenti collettivi.

❓ Del resto con ciò torniamo anche ad alcuni dei nodi toccati prima: si tratta di comportamenti individuali e sociali che entrano in circoli viziosi con le forme del lavoro stesso.

❗ E che rendono difficile anche porre sul piano più generale obiettivi di solidarietà, obiettivi di superamento delle diseguaglianze sociali, perché si tende a guardare al proprio ombelico più che più che ai problemi di tipo

generale. Gli eccessi nelle diseguaglianze, peraltro, comportano danni rilevanti anche all'efficienza economica di una società, anche agli interessi economici e alla capacità di funzionamento di una formazione economico-sociale. Se si capisse questo, la lotta alle diseguaglianze sarebbe più facile. Rimane da vedere se su obiettivi di riforma del sistema fiscale e del welfare sarebbe possibile dar vita a una mobilitazione sufficientemente ampia.