

## ***Intervento al seminario “Lavoro come bene comune?”***

***Perugia, 14/3/2011***

### **MARSCIANO 28 gennaio 2011, INCHIESTA AI PICCHETTI**

Il 28 gennaio 2011, giorno dello sciopero nazionale indetto dalla FIOM, il movimento student\* e precar\* ha partecipato ai picchetti organizzati da alcuni operai davanti alle fabbriche della Emu e della Iverplast di Marsciano. Il gruppo **V.A.G.I. (Video Audio Grafica Inchieste) produzione indipendente** ha così avuto l'occasione di fare alcune domande e svolgere una inchiesta tra gli operai aderenti ai picchetti (e non solo).

Sono state condotte una decina di interviste. Nel campione intervistato gente di età e genere diverso, con diversa anzianità di lavoro e aventi ruoli diversi all'interno delle fabbriche interessate. Si sono fermati a parlare anche il dirigente e il capo del personale di una delle due aziende. A tutt@ sono state poste le stesse domande.

Le prime erano volte ad indagare come la crisi abbia inciso sulle famiglie e modificato lavoro e vita stessa dell'intervistat@ e quali conseguenze possa avere nella realtà dell'azienda dell'intervistat@ la vittoria nel referendum di Mirafiori del modello Marchionne o Pomigliano, che dir si voglia.

Un altro gruppo di domande serviva a comprendere se la concezione del lavoro è mutata nel corso delle ultime generazioni o, addirittura, all'interno della singola persona nel corso degli anni.

La domanda su cosa, a parere dell'intervistat@, ci facesse il movimento student\* e precar\* ai picchetti davanti a delle fabbriche aveva un duplice scopo: innanzitutto, capire in che misura un movimento che veda la ricomposizione delle lotte tra operai, studenti e altri soggetti quali migranti, ricercatori o insegnanti possa costruire qualcosa; in secondo luogo introdurre temi ed argomenti cari al movimento che a fine 2010 ha riempito le piazze italiane.

La prima cosa che ci preme sottolineare è che gli/le intervistat\* hanno risposto con molto piacere alle domande perché hanno ritenuto molto stimolante la presenza di student\* e precar\*. **“Come negli anni '70”**, diceva qualcuno dei più anziani. Descriviamo ora in maniera più dettagliata i risultati dell'inchiesta.

Le domande iniziali hanno mostrato in modo inequivocabile quanto la percezione della crisi sia diffusa, una crisi che già da tre anni modifica l'economia della vita dei soggetti e di quella di coloro con cui questi soggetti hanno relazioni stabili, siano essi mogli mariti, figli o compagn@.

Lampanti i problemi economici del giovane operaio che ha deciso di andare a vivere da solo con la ragazza, anche se lei, appena diplomata, non ha lavoro e non si è iscritta all'università. Più latenti i problemi di chi occupa un posto più elevato, ma ci racconta di essere single anche perché col suo stipendio non riuscirebbe a dare un futuro assicurato ai suoi eventuali figli.

Ma gli operai intervistat@ sono anche ben consci che questa crisi è anche una delle responsabili delle modifiche del lavoro che loro stessi (e i loro familiari) hanno dovuto subire negli ultimi anni. **“Ho una moglie che fa la maestra – ci dice un operaio con una certa anzianità di servizio- e da qualche anno ha più problemi a condurre il suo lavoro, due figli uno di venti anni, studente, e un altro di trenta, artigiano. Aggiungendo il mio stipendio riusciamo ad arrivare a fine mese, anche se in fabbrica devo fare straordinari ed ho un orario molto flessibile.”**

Alla domanda se il modello Marchionne avrà conseguenze sul loro lavoro, tutti gli operai hanno detto che nella realtà della loro fabbrica tale modello esiste da tempo. L'orario flessibile, la

necessità di fare straordinari, la presenza dei contratti di solidarietà o della cassa integrazione, di lavoratori stagionali che per sei mesi vanno in fabbrica e per gli altri sei mesi stanno a casa, gli attacchi al diritto di sciopero (che i precari comunque non hanno mai avuto), sono tutte facce del medesimo modo di concepire il lavoro altrui che, però, la vittoria di Marchionne a Mirafiori rischia di istituzionalizzare. La differenza tra il prima e il dopo votazione alla FIAT è proprio questa: il piano Marchionne reso modello globale è percepito da tutt@ come un pericolo ancor maggiore.

Fuori dal coro il dirigente e la responsabile del personale. Per quest'ultima la fabbrica è una specie di comunità in cui l'importante è farne parte, lavorare insieme e produrre. Quindi, in una fabbrica produttiva, dipinta dall'intervistata come avulsa dal contesto globale, il modello Marchionne inciderà minimamente sui lavoratori... a tempo indeterminato perché aggiunge dopo: **“Forse potrà incidere sui lavoratori stagionali”**.

La crisi ha, però, prodotto anche altro. I più anziani colgono una mutazione tra la loro idea di lavoro e quella dei loro figli, anche se rimangono legati all'idea che il lavoro è materiale e retribuito. I più giovani sono consci che il posto fisso è una utopia, che un posto anche a tempo determinato in cui le condizioni di lavoro cambiano spesso non è un posto tanto fisso (**“La parola lavoratore ha passato delle evoluzioni, siamo ritornati alla condizione di sudditi”**), che le future generazioni avranno forse ancor più difficoltà a cercare lavoro, anche se in possesso di lauree o titoli specializzanti. E che per cercare lavoro bisogna muoversi e tanto. Un ragazzo conviene con noi che il cercare lavoro, mandare curriculum e spostarsi è anche esso un lavoro, ovviamente che non fa percepire reddito.

Interessante anche la risposta del dirigente: impiegato da tempo nella stessa azienda e dirigente da ben 14 anni, ha raccontato che da quando l'azienda è diventata parte di un meccanismo più grande, anche lui è costretto a muoversi tra le varie sedi.

Il tema della modifica del lavoro introduce la parte più stimolante per il futuro. Alla domanda perché il movimento student\* e precar\* è al picchetto, tutti danno più o meno la stessa risposta: student\* e precar\* hanno gli stessi problemi e le stesse preoccupazioni di chi lavora in fabbrica e, come loro, richiedono migliorie nell'ambito lavorativo.

Ciascun@, però, augura ai ragazz\* del movimento (e allo stesso tempo un po' anche a sé e ai propri congiunti) migliorie secondo il proprio personale concetto di lavoro.

Gli argomenti cari al movimento e i problemi dell'università sono invece poco conosciuti e le risposte a queste domande sono un po' evasive, del tipo **“in questa settimana ho avuto da fare e non ho visto la TV”**.

Nessuno degli intervistati ha sentito parlare di reddito di esistenza o di reddito di cittadinanza e neanche gli iscritti FIOM sanno della recente apertura a questi temi da parte del segretario nazionale Landini. Tutt\* però hanno chiesto delucidazioni a riguardo e gli operai più giovani hanno dimostrato anche un certo interesse e una maggior predisposizione a questo argomento forse perché più immersi nella precarietà.

Infine, fa specie (ed è un importante punto su cui lavorare) che un operaio padre di un diciottenne e di un sedicenne non abbia sentito notizia alcuna sul grande problema delle borse di studio che a novembre è stata una delle cause scatenanti delle proteste a Perugia e nel resto d'Italia.

Secondo la definizione di [Bertomeu e Raventos](#) “il reddito di base è una somma monetaria pagata dallo stato a ciascun membro a pieno [titolo] della società o residente, anche se non desidera lavorare in forma remunerativa, indipendentemente da quali possano essere le altre possibili fonti di reddito e senza che abbia importanza con chi conviva”

La trasformazione delle forme del lavoro ha creato quello che comunemente indicato come precariato. Fino a trent'anni fa il lavoro tutta la vita era la forma di lavoro nettamente prevalente. Adesso la forma prevalente è quella intermittente: tempo determinato, stage, tirocini, formazione, cococo, cocopro

Intermittente se lavori (forse) prendi soldi, se non lavori non solo non guadagni, ma diventi più debole contrattualmente ovvero non riesci ad imporre le tue rivendicazioni e, a lungo andare, abbasso i tuoi standard di richiesta.

E all'università si lavora?

**V.A.G.I. (Video Audio Grafica Inchieste) produzione indipendente**

**Federico Greco**

## ***Il lavoro all'università: Tirocini e processo di Bologna***

### ***Tirocini: un esempio***

Per cominciare vi racconto la mia esperienza di tirocinio. A seconda delle regolamentazioni, il tirocinio universitario deve rispettare dei criteri ben precisi: deve essere svolto in un ente esterno rispetto all'università, non deve essere retribuito, fa parte integrante del curriculum universitario (facendolo si ottengono dei crediti). Per quanto riguarda la mia esperienza ho svolto il tirocinio presso una rivista diretta dal mio professore di filosofia politica, per un periodo di sei mesi tra la fine del 2006 e l'inizio del 2007, durante il mio curriculum di laureato in filosofia in un corso triennale. Innanzitutto ho dovuto scegliere appunto dove svolgere il tirocinio, il quale prevedeva il conferimento di 3cfu a fronte di 150 ore di lavoro. Di solito l'università fornisce, attraverso un referente o attraverso i siti internet o bacheche, i dati degli enti, delle aziende o delle società convenzionate, che possono andare appunto dalle associazioni culturali sino ai giornali (di solito le testate locali) e alle industrie. La mia mansione consisteva nel leggere gli articoli che sarebbero stati pubblicati sulla rivista e nello stendere un breve riassunto, un *abstract*, di questi articoli e individuandone le parole chiave. L'*abstract* e le parole chiave venivano poi inserite sul sito per facilitarne l'individuazione nelle ricerche online.

La prima considerazione che faccio è che quindi ho lavorato per un certo periodo senza essere stato pagato. Inoltre, questo lavorare senza retribuzione ha avuto luogo dentro un'istituzione e secondo una sanzione legale. La legge e l'università me l'hanno imposto: senza questo periodo di tirocinio non avrei potuto lucrare crediti sufficienti per potermi laureare. D'altra parte la scelta del luogo ove svolgere il tirocinio è importante. Il particolare luogo dove l'ho svolto mi ha infatti permesso a) di mantenere una certa contiguità tematica con il mio campo d'interesse; b) una certa indipendenza dai limiti formali (ovvero una gestione personale della relazione orario-carico di lavoro); c) la possibilità di integrare questo lavoro con elementi funzionali al mio curriculum.

In altri casi (ad esempio quando si va in alcune redazioni od enti) i tirocinanti vengono presi per fotocopiatrici e il loro tempo (nemmeno un minuto in meno) è finalizzato a compiti per nulla attinenti. In altri casi il tirocinio viene scambiato per forma massiccia di sfruttamento (si veda il corso di laurea in ostetricia, dove gli studenti debbono svolgere ben 650 ore di tirocinio spalmate in 3 anni -è ovvio che serva un periodo per apprendere alcune delicate mansioni, ma dopo le prime ore in cui si imparano a svolgere i compiti principali il resto è sfruttamento della forza lavoro gratuita fornita dall'università e dalle leggi statali).

### ***Il contesto: il processo di Bologna***

L'idea di tirocinio non viene dal nulla ma si situa entro dei processi ben precisi che attraversano l'università da alcuni decenni. Alcuni studiosi ipotizzano infatti il passaggio ad una università post-fordista e ad un modello di capitalismo accademico, intendendo con ciò "la realtà del nuovo

ambiente delle università pubbliche, un ambiente pieno di contraddizione, in cui il corpo e lo staff professionale sempre più spendono il loro stock di capitale umano in situazioni di competizione”<sup>1</sup>. Ciò si inquadra entro una cornice ove hanno luogo una “sempre più stretta compenetrazione tra mercato e istruzione superiore, la diffusione del modello aziendale nel management delle università, l’importanza del ruolo della proprietà intellettuale, così come la precarizzazione del lavoro accademico”<sup>2</sup>.

In Europa in generale e in Italia in particolare questa dinamica si è concretizzata nel Processo di Bologna. Nel 1999 si incontrano -per l’appunto a Bologna- i ministri dell’istruzione di 29 paesi europei, poi aumentati sino a 45, per creare “uno spazio continentale dell’istruzione superiore attraverso l’armonizzazione delle linee di riforma universitarie dei paesi coinvolti”<sup>3</sup>. Gli elementi qualificanti di questo processo sono “la differenziazione dell’offerta formativa, il mutamento della struttura curricolare (in Italia conosciuto come introduzione del 3+2, ossia distinzione tra due livelli di laurea, una di base, l’altra specialistica) e nell’impiego del sistema dei crediti formativi, ossia la misurazione e quantificazione delle performance degli studenti sulla base del tempo di studio”<sup>4</sup>. In Italia questa riforma è stata introdotta in maniera assolutamente forzata dal governo di centro-sinistra con la riforma Berlinguer- Zecchino.

Tra le finalità del Processo di Bologna c’è appunto quella di legare industria e formazione superiore attraverso la parcellizzazione dei corsi, la stretta definitoria “dall’alto” sui *curricula* e anche attraverso l’introduzione dei tirocini, intesi come un primo avviamento entro l’ambiente lavorativo. Coestensivo a questo processo c’è quello dell’aziendalizzazione dell’università. Parliamo di aziendalizzazione in un senso ben preciso: “il processo in cui sono le stesse università a diventare aziende, cioè a dover funzionare secondo i caratteri tipici del mondo *corporate*”<sup>5</sup>.

Ma, venendo al 2010, apprendiamo che il processo di Bologna è stato un fallimento. A illuminarci riguardo ciò è la Corte dei conti in un documento uscito ad aprile 2010: il processo di Bologna ha determinato un’eccessiva frammentazione delle attività formative e una *moltiplicazione spesso non motivata dei corsi di studio, l’incremento delle sedi decentrate e l’alta percentuale di abbandono dopo il primo anno*. Oltre a ciò, secondo un recente studio pubblicato da Alma Laurea, i laureati alla specialistica non sono per nulla facilitati nel trovare un lavoro, né la laurea triennale si dimostra funzionale al mondo del lavoro. L’applicazione in salsa italiana del processo di Bologna ha quindi rappresentato un fallimento da diversi punti di vista. Ha per prima cosa distrutto un sistema che, per quanto non da idealizzare, comportava sicuramente maggior scientificità, possibilità di approfondimento e maggior libertà e autonomia da parte degli studenti. L’ha distrutto per individuare dei collegamenti, dei ponti, col mondo del lavoro. Questi ponti sono caduti in primo luogo per la devastante crisi che attraversa oggi il mondo del lavoro (la disoccupazione giovanile, nel 2010, è al 30%) e anche per le caratteristiche tipiche delle industrie italiane: “la linea di sviluppo delle imprese italiane dagli anni Settanta in poi, caratterizzata da piccole dimensioni, iperspecializzazione, basso livello di istruzione, innovazione quasi nulla, localismo socioculturale, le rende ben poco interessante a investire in formazione e ricerca”<sup>6</sup>.

### **Video Audio Grafica Inchieste – Perugia**

Giacomo Ficarelli

<sup>1</sup>G. Roggero, *La produzione del sapere vivo*, ombre corte, Verona 2009, p. 49.

<sup>2</sup>*Ibidem*.

<sup>3</sup>*Ivi*, p. 51.

<sup>4</sup>*Ibidem*.

<sup>5</sup>Ivi, p. 56. Le caratteristiche principali del modello *corporate* sono “l’introduzione di meccanismi competitivi nell’allocazione delle risorse a fronte di una riduzione in termini assoluti o relativi dei finanziamenti statali; la creazione di condizioni orientate alla *customer satisfaction*; la garanzia della confrontabilità del differente valore prodotto dalla didattica e dalla ricerca attraverso meccanismi di accreditamento e criteri di valutazione; la modificazione degli assetti di *internal governance* per adeguare la gestione delle strutture al cambiamento strategico; [...]; formulare e implementare strategie competitive” (*Ibidem*)

<sup>6</sup>Ivi, p. 54.

***La produzione ai tempi del capitalismo cognitivo: il lavoro salariato non è un bene comune.***

### ***Flessibilità: dentro e fuori la fabbrica***

Dopo aver descritto alcune forme che assume il lavoro contemporaneo tenteremo di trarre alcune conclusioni, anche in relazione alla domanda che pone il titolo del seminario: “Il lavoro è un bene comune?”.

A questo proposito andremo ad analizzare alcuni modelli già precedentemente introdotti, “il modello pomigliano”, “il lavoro cognitivo”, e vedremo come questi due modelli, l’uno applicato alla fabbrica e l’altro alle forme di lavoro cognitive e/o immateriali, non esemplifichino due processi separati, ma vadano a definire in maniera complementare il contesto di lavoro e di vita entro cui ci muoviamo e caratterizzato da dinamiche di gerarchizzazione, precarizzazione e ricatto.

### ***Il modello Pomigliano***

Iniziamo innanzitutto accennando ad un discorso emerso nell’inchiesta e tipici del c.d. *Modello pomigliano*. Questo modello non si caratterizza unicamente a partire dalla ridefinizione dei ritmi di lavoro, delle ferie, del pagamento; è bensì una riorganizzazione complessiva della fabbrica e della sua gestione, una riorganizzazione portata avanti però non da tutt\* quell\* che vivono la fabbrica ma solo da Marchionne, l’A.D., e dal suo *think thank*. Elemento costituente è la retorica della “comunità- fabbrica”. Il modello pomigliano cambia l’approccio alla realtà: “ribalta la prospettiva classica che attribuisce al progettista e all’ingegnere di produzione il compito di mettere in sequenza fasi, procedure e attività, per distribuire le funzioni a tutti gli operatori, in particolar modo agli operai che sono a più diretto contatto con la produzione”<sup>7</sup>. Viene cioè valorizzato il cosiddetto “sapere operaio”, quel bagaglio di conoscenze che solo una pratica quotidiana entro la fabbrica, un duraturo contatto con le macchine e con le dinamiche del lavoro può dare. Il concetto chiave è quindi la partecipazione, ma declinata secondo una particolare retorica, quella della condivisione cognitiva ed emotiva degli obiettivi di fabbrica: “il [WCM](#) mostra tutta la sua potenzialità quando diventa un abito mentale, quando anche l’ultimo operaio guarda al suo lavoro in modo nuovo e si interroga su come può essere fatto per produrre meglio, con minor fatica, senza spreco”<sup>8</sup>.

Questo implica la creazione di un immaginario, di un nuovo modo di guardare la realtà, una vera e propria nuova coscienza che modifichi lo sguardo che si rivolge al luogo di lavoro, ed in tal senso si spiega la scientifica e massiccia campagna intesa alla creazione della Nuova Pomigliano: “lo stabilimento acquista un nome dal valore evocativo- Giambattista Vico- e, come per gli altri siti produttivi, un logo capace di richiamare elementi simbolici e valoriali di riconoscimento, pubblicità motivazionale in fabbrica relativa agli obiettivi aziendali e una nuova tuta bianca per gli operai”<sup>9</sup>.

Quindi una nuova formazione, nuove regole, un vero e proprio “lavaggio del cervello”<sup>10</sup> finalizzata all’ipersfruttamento, così come lo definisce il sociologo Luciano Gallino in un articolo uscito su Repubblica il 14 giugno 2010, *La globalizzazione dell’operaio*. La retorica della “comunità- fabbrica” è qui funzionale all’occultamento di diverse dinamiche, alquanto reali e concrete, presenti

in fabbrica. Anzitutto, e ad un livello più intuitivo, occulta i reali rapporti gerarchici tra gli individui che si trovano dentro la fabbrica: l'addetto alla gestione delle risorse umane sovrasta gerarchicamente l'operaio, l'amministratore delegato ha potere su ambedue. La comunità non è un blocco opaco, come si vorrebbe, dove all'interno tutti hanno le medesime possibilità; ma è in realtà attraversata da diversi rapporti di potere e ogni soggetto è situato in maniera più o meno svantaggiosa in relazione ad esse. La comunità- fabbrica tende inoltre a far scomparire la costitutiva conflittualità delle relazioni intersoggettive, specie in un contesto come quello della fabbrica.

La retorica della comunità- fabbrica è quindi funzionale da un lato al disciplinamento, perseguito anche con i metodi classici del ricatto (licenziamento, spostamento al "reparto confino" di Nola, sanzioni disciplinari) e dall'altro allo sfruttamento, che assume le forme della metrica, dell'ergonomia e della turnistica<sup>11</sup>. Per quanto riguarda la nuova metrica, applicata a Pomigliano sin dal 2003, essa comporta "un'accelerazione dei tempi di lavoro e un'introduzione di un numero maggiore di operazioni nella stessa unità di tempo, con conseguenze sensibili in termini di affaticamento e stress"<sup>12</sup>. L'introduzione di questa nuova metrica, detta Tmc-2, deriva poi da una decisione autocratica e unilaterale da parte dell'azienda. D'altra parte l'ergonomia, la scienza che studia il rapporto uomo- macchina nella catena di montaggio al fine di ridurre la fatica e individuare le posizioni più comode, viene utilizzata secondo il principio per cui lavorando comodamente si lavora di più e si fanno meno pause<sup>13</sup>.

L'ultimo elemento che prenderemo in considerazione nell'analisi del modello pomigliano è la flessibilità, che rappresenta la principale merce di scambio messa sul tavolo in cambio degli investimenti. Marchionne stesso afferma di ispirarsi, di avere come modello una "flessibilità bestiale"<sup>14</sup>. Flessibilità significa in questo caso funzionalizzazione degli stabilimenti alle esigenze di mercato, da seguire immediatamente e adattandosi ad ogni sua richiesta: "in un ambiente economico sempre più caratterizzato dall'imporsi di catene del valore globale, integrate da circuiti finanziari altrettanto globali, le nuove forme della produzione esigono lo smantellamento degli ostacoli che impediscono alle imprese di reagire con immediatezza alle esigenze di mercato e di partecipare al grande gioco della competizione mondiale"<sup>15</sup>. Nel particolare caso di Pomigliano la flessibilità bestiale si declina attraverso un ridefinizione di orari straordinari, che saranno ora gestiti prevalentemente dall'azienda e non dal lavoratore e dall'introduzione di nuovi turni.

Altri elementi notevoli, ma che per motivi di tempo non ci è possibile sviluppare, sono quello della mobilità e del diritto di sciopero.

### ***Pomigliano fuori da Pomigliano***

Questa ampia introduzione serve a farci comprendere come molte delle dinamiche che si sta tentando di introdurre a Pomigliano e Mirafiori, e in tutte le industrie in genere, siano in realtà già consolidate all'esterno della fabbrica.

Partiamo dal primo elemento: la valorizzazione della produzione comune, della ricchezza sociale. Petrillo, nel suo intervento al seminario della settimana scorsa, portava l'esempio del barbone giapponese che era diventato un modello e su cui si era costruito un ampio merchandising. Parlava poi di alcuni quartieri di Berlino, vissuti da artisti, che venivano poi cacciati e le cui abitazioni venivano rivendute e valorizzate. Ma non veniva venduto l'appartamento o il mero luogo fisico, bensì l'aria che si respirava lì, l'atmosfera. Ciò che accade oggi, in fabbrica e fuori, è la tendenza a fare profitto a partire dalla ricchezza che si crea socialmente, la capacità da parte degli attori del mercato di intercettare, valorizzare e monetizzare questa ricchezza sociale. In alcuni casi, si veda la situazione dell'Eutelia, è il lavoratore in quanto tale a costituire un vero e proprio capitale, da investire anche finanziariamente.

La retorica comunitaria è tipica di alcune forme di lavoro cognitivo: si veda il luogo comune dell'automotivazione basata sul ritornello "siamo i più forti" che ha luogo nei *call center*.

Cifra comune a Pomigliano e al lavoro postfordista (cognitivo, si vedano i lavoratori universitari, o quelli dei *call center*) è poi quella della ricattabilità e dell'estrema flessibilità. Tale flessibilità viene imposta per rendere l'azione dell'azienda o della fabbrica immediatamente funzionale alle esigenze di mercato. I contratti a tempo determinato, i [co.co.co.](#) e i [co.co.pro.](#) trovano in questa funzione il proprio senso. Questo due elementi hanno la loro radice, molto probabilmente, nella difficoltà insita nell'organizzare i lavoratori nelle forme di lavoro oggi prevalenti, a tempo determinato, a progetto, contratti di collaborazione. I lavoratori non condividono infatti i tempi, le forme di vita e sono invece atomizzati. Si può in un certo senso affermare che il modello pomigliano sia servito a condurre nella fabbrica, precedentemente garantita e protetta dalle fortissime lotte operaie, l'ipersfruttamento e l'estrema flessibilità tipiche del postfordismo e del mondo del precariato.

La flessibilità che si vorrebbe far raggiungere a Pomigliano esiste già per quanto riguarda il lavoro fuori dalla fabbrica, e a Perugia ne abbiamo moltissimi esempi: *Umbria Jazz*, *Eurochocolate* o *l'International Journalism Festival*. In questi eventi viene contrattualizzata (o, in alcuni casi, si offre gratuitamente e volontariamente) una gran massa di forza lavoro solo per il periodo in questione e, grazie ai contratti a progetto, di collaborazione o a tempo determinato, viene scaricata immediatamente dopo. Cosa chiedere di meglio?

### ***Il lavoro è un bene comune?***

Date queste condizioni la domanda che da il titolo al seminario diventa stringente. Un operaio da noi intervistato ai picchetti del 28 ci dice che il suo lavoro è alienante; un operaio di Pomigliano dice: "il mio non è un lavoro, è la ripetizione di un gesto fisico: cinquecento volte, per sette ore e mezza, senza potersi muovere dalla postazione. Le postazioni sono dislocate a quattro metri l'una dall'altra, così non puoi interloquire con il collega. Sei da solo, non ti puoi muovere, ma quando hai acquisito padronanza del gesto la mente non sta più a pensare quello che fai, già dopo il quarto o il quinto pezzo sei altrove, che vaghi con la mente"<sup>16</sup>.

Per comprendere in che senso l'operaio di Pomigliano dica che il suo non è lavoro è necessario operare una distinzione nella semantica, nel senso, di questo termine. Se da un lato infatti per lavoro si intende lavoro salariato, come può essere quello di fabbrica, lavoro nel senso capitalistico del termine; dall'altro lato lavoro, nel senso antropologico- filosofico del termine, significa libera attività consapevole, significa trasformazione del mondo attraverso la propria prassi, significa soddisfazione del bisogno. In quest'ultimo senso passare del tempo a fare del bricolage, scrivere un libro o una poesia, costruirsi da soli la propria casa, badare ai propri nonni sono lavori, pur non essendo salariati. Viceversa inserire un bullone in una portiera innumerevoli volte al giorno può difficilmente essere definito come lavoro in quest'ultimo senso.

Ecco che se si vuole parlare di lavoro come bene comune o, meglio, di comune, è necessario che si specifichi di cosa si sta parlando. Nessuno può concedere valore a qualcosa che non è lavoro ma propriamente alienazione, come il lavoro alla catena di montaggio, ma possiamo invece dire che il lavoro in senso antropologico- filosofico è un bene comune in quanto strutturale, coestensivo alla prassi umana. Certo è che la valorizzazione del lavoro in quest'ultimo senso implica un vero e proprio rivolgimento: staccare il lavoro dal salario, non considerarlo più unicamente o prevalentemente secondo la produttività, tenerne in considerazione le componenti di autonomia e libertà piuttosto che i rapporti gerarchici entro cui esso si svolge.

Nell'economia fordista, col modello keynesiano e il compromesso socialdemocratico, si era creato un legame tra lavoro, salario e diritti. Questo compromesso stipulato tra i due attori che potremmo definire lavoro e capitale ha retto all'incirca trent'anni, dal 1945 alla metà degli anni Settanta, spazzato dalle diverse crisi energetiche e dalla nascita e proliferazione della produzione immateriale e coi processi di mondializzazione. Ad oggi non è più pensabile legare i diritti al lavoro, anche perché la piena occupazione, quasi raggiunta nel trentennio in oggetto (per piena occupazione si intende ovviamente disoccupazione a livelli bassissimi, 6% o meno) è oggi solo un lontano

ricordo. È invece necessario, considerando anche le trasformazioni nei processi produttivi -vedi la creazione sociale della ricchezza e l'intermittenza del lavoro salariato- accompagnare i periodi salario con misure nuove quali il reddito di esistenza.

## **Video Audio Grafica Inchieste – Perugia**

Giacomo Ficarelli

7Fondazione Centro per la Riforma dello Stato (Gruppo Lavoro) (a cura di), *Nuova Panda schiavi in mano*, DeriveApprodi, Roma 2011, p. 63.

8G. Volpato, Fiat Group Automobiles. *Un'araba fenice nell'industria automobilistica internazionale*, Il Mulino, Bologna 2008, p. 173.

9Fondazione Centro per la Riforma dello Stato (Gruppo Lavoro) (a cura di), *op. cit.* p. 67.

10Cfr. *Nuova Panda schiavi in mano*, *op. cit.* pp. 73- 80.

11Cfr. *ivi*, pp. 81- 88.

12*Ivi*, p. 82.

13Ambivalente è quindi la funzione dell'ergonomia e, in genere, della tecnologia che, se da un lato può servire a diminuire lo sforzo umano, dall'altro può rendere scientifico e quindi sempre più capillare l'asservimento di quest'ultimo. L'uso che se ne fa dipende dai rapporti di forza tra le parti interessate: se sono forti gli operai si tenderà verso il primo utilizzo, se è forte l'azienda verso il secondo.

14D. Cresto- Dina, *Ecco il metodo- Marchionne*, "la Repubblica", 15 ottobre 2007. Curiosamente, l'articolo risale a quando tutta la sinistra tesseva le lodi di Sergio l'innovatore. Tra gli apprezzamenti anche quello di Bertinotti, che coniò in suo onore la definizione di "capitalista buono".

15Fondazione Centro per la Riforma dello Stato (Gruppo Lavoro) (a cura di), *op. cit.* p. 90.

16Aa. Vv., *Catena di smontaggio*, "Monitor Napoli", anno 5, n. 34, settembre 2010, p. 7.

## **Bibliografia**

- Fondazione Centro per la Riforma dello Stato (Gruppo Lavoro) (a cura di), *Nuova Panda schiavi in mano*, DeriveApprodi, Roma 2011

- A. Gorz, *Miserie del presente, Ricchezza del possibile*, Manifestolibri, Roma 2009.

- C. Marazzi, *Il posto dei calzini. La svolta linguistica dell'economia e i suoi effetti nella politica*, Casagrande / Bollati Boringhieri 1995.

- C. Morini, *Per amore o per forza, ombre corte*

- G. Roggero, *La produzione del sapere vivo, ombre corte*, Verona 2009.

- A. Tiddi, *Precari*, DeriveApprodi, Roma 2002.