

i lavoratori come soggetto dell'azione sindacale

contributo ai lavori della
Fondazione Claudio Sabattini

1. qualche premessa di metodo

Confesso che ho qualche problema nel maneggiare il concetto di "soggettività", in quanto esso è un concetto ambiguo: senza dare a ciò una connotazione negativa, esso ha una molteplicità di significati che determina incertezze nel suo uso. (In proposito, sono interessanti le osservazioni di Gianni Marchetto su "soggettività" ed "esperienza").

Partirò dunque da una proposizione almeno apparentemente chiara – e che ha un forte riferimento al pensiero di Claudio Sabattini: *il soggetto dell'azione sindacale sono i lavoratori*. E'

un'affermazione ricca di implicazioni su molti problemi. Basti pensare alla questione della titolarità dei diritti sindacali, o a quella della validazione delle piattaforme negoziali e degli accordi. Ma essa rinvia anche a problemi come quello della *validazione consensuale* sull'ambiente di lavoro, che non a caso (a partire dall'elaborazione di Ivar Oddone) fu alla base della nascita dei delegati.

Ho detto "almeno apparentemente chiara": infatti con questa affermazione, che pure è politicamente fondamentale, non è certo risolto tutto. I lavoratori non si presentano, in termini immediati, come un *soggetto compatto ed "esplicito"* (in termini marxisti, diremmo come "classe in sé e per sé"), che indica la linea da seguire a un "sindacato-strumento". C'è una complessa interazione, attraverso cui il sindacato (o determinate organizzazioni politiche – aspetto che qui tralasciamo) è *parte attiva* nel fare emergere i lavoratori come soggetto.

E' il processo che ha trovato la sua formulazione teorica più compiuta nell'elaborazione di Mao Zedong sulla "linea di massa" – ma per questa volta vi risparmierei ulteriori riferimenti a Mao. Mi limiterò a dire (utilizzando lo schema concettuale maoista) che ci sono fasi in cui il sindacato opera una selezione e sintesi efficace delle esigenze dei lavoratori, in cui questi si riconoscono, e diviene così lo strumento attraverso cui i lavoratori agiscono come soggetto; e altre fasi in cui (per le ragioni più varie) questo rapporto si allenta, e l'azione del sindacato si "autonomizza" dai lavoratori: il sindacato, come organizzazione burocratica, diviene così il soggetto vero dell'azione sindacale.

(Vorrei liberare il termine "burocrazia" da una connotazione negativa: il sindacato, in quanto grande organizzazione, è *inevitabilmente* una burocrazia: il problema sono gli obiettivi e le regole che definiscono il lavoro di questa burocrazia).

Io proverò, qui di seguito, ad analizzare prima una delle "fasi felici" in cui, attraverso il sindacato, i lavoratori si sono affermati come soggetto, cioè il decennio italiano che va dalla fine degli anni '60 alla fine degli anni '70. Dopodiché farò un brusco salto alla situazione attuale e ai problemi che essa pone.

2. il "decennio rosso" del sindacato italiano

Indubbiamente, il decennio che va dagli ultimi anni '60 alla fine degli anni '70 è stato un periodo in cui, attraverso il sindacato, i lavoratori si sono affermati come soggetto. E' inutile ripercorrerne qui le fasi. Vorrei però accennare criticamente ad alcune semplificazioni, piuttosto diffuse, nella interpretazione di quel periodo – sia dei suoi elementi di forza che delle sue contraddizioni e della conseguente sconfitta.

Mi limiterò sostanzialmente a una di queste, cioè a quella che vede, come protagonista quasi unico di questa fase, la figura dell'*operaio-massa* (o, in una terminologia meno ideologica, la figura dell'operaio comune della grande produzione di massa). In forme diverse, il riferimento a questa figura serve sia a spiegare il grande sviluppo delle lotte (la grande fabbrica che compatta la classe operaia...) sia il loro successivo arretramento (l'egualitarismo che avrebbe allontanato gli altri settori di lavoratori).

In realtà, la situazione è più articolata. Nella grande ondata di lotte di quel periodo, hanno fin dall'inizio un ruolo decisivo gli operai professionali; a cavallo del 1970 entrano prepotentemente in scena impiegati e tecnici; infine, un elemento centrale di novità è dato dalla partecipazione dei lavoratori delle piccole fabbriche, che non hanno certo le caratteristiche dell'"operaio-massa".

Quel che è vero, però, è che la condizione dell'operaio comune della produzione di massa ha costituito un elemento decisivo nella costruzione della strategia sindacale di quel periodo. Si è partiti dalla *intensità (e nocività) del lavoro vincolato* per costruire una strategia di controllo/intervento che dalla prestazione di lavoro arrivasse all'*organizzazione più complessiva del lavoro* e (tendenzialmente) alle stesse scelte di politica industriale dell'impresa. Una "strategia del controllo" che ha costituito una caratteristica originale del sindacato italiano, e alla cui base stava proprio l'affermazione del lavoratore come soggetto.

Questa strategia aveva indubbi punti di forza: coglieva un elemento caratteristico della "via italiana al taylorismo" (l'intensificazione autoritaria del lavoro che si intrecciava con l'innovazione tecnologica e organizzativa) che era anche la molla decisiva della ribellione operaia; metteva in discussione la struttura autoritaria del controllo capitalistico sul lavoro, e con ciò aveva una potenziale universalità che coinvolgeva anche altri strati di lavoratori meno "vincolati" e più qualificati. Lo stesso cosiddetto "egualitarismo salariale" non esprimeva solo le esigenze degli operai meno pagati: la ribellione contro una struttura salariale e una classificazione professionale stabilita unilateralmente dal padrone coinvolgeva anche operai professionali, impiegati e tecnici.

Altri sono i punti di debolezza e le contraddizioni non risolte di questa strategia. Vorrei accennare sinteticamente a due di questi: il secondo è abbastanza noto, il primo forse non molto considerato.

Nello sviluppo di una strategia di controllo sull'organizzazione del lavoro, il sindacato partì giustamente dalla condizione dell'operaio comune di produzione. Era la condizione più pesante, su cui si esprimeva la ribellione più acuta. Il "controllo", in questo caso, significava far rispettare condizioni elementari di sostenibilità del lavoro.

Ma la tappa successiva, cioè un intervento sull'odl che aprisse nuovi margini di crescita professionale, si concentrò anch'esso, prevalentemente, su queste aree di lavoro: le soluzioni prospettate comportavano, spesso, un modesto incremento di professionalità che non rendeva il lavoro più soddisfacente e magari rompeva routines consolidate, espedienti di risparmio di tempo costruiti nel tempo.

Contemporaneamente, si trascurava la battaglia sull'organizzazione del lavoro nelle aree più qualificate, operaie e impiegatizie. Eppure, erano proprio questi lavoratori che, a partire da un lavoro più ricco di contenuti professionali, vedevano più lucidamente i vincoli autoritario-burocratici imposti dall'azienda capitalistica. La loro iniziale massiccia partecipazione alle lotte era anche legata alla speranza che esse sovvertissero gli elementi gerarchico-burocratici dell'odi. Il progressivo allontanamento degli impiegati e tecnici dalla partecipazione alle lotte può essere letto come delusione per questo mancato cambiamento, più che come rifiuto dell'egualitarismo.

L'altra contraddizione non risolta è stata più spesso discussa. Una strategia del controllo, per consolidarsi e non richiedere ogni volta uno sciopero, doveva approdare a una qualche forma di "negoziante istituzionalizzata". A questo si opponeva caparbiamente il padronato italiano, che non concepiva forme di "bilateralità" sull'organizzazione del lavoro. Ma alle forme di istituzionalizzazione si opposero anche, per molto tempo, settori consistenti del sindacato (ricordate il rifiuto "da sinistra" di ogni forma di cogestione?). L'elaborazione che Claudio Sabattini sviluppò nel corso degli anni '80 sulla "codeterminazione" fu appunto (insieme alle riflessioni di Bruno Trentin) un tentativo di rispondere a questo problema (e fu l'unico serio bilancio critico della sconfitta dell'80): ma avveniva in una fase in cui i rapporti di forza erano ormai profondamente mutati a sfavore del sindacato.

3. i cambiamenti della fase post-fordista

La crisi del modello fordista e lo sviluppo della cosiddetta globalizzazione hanno profondamente modificato la *mappa (oggettiva e soggettiva) dei lavori*, e quindi hanno introdotto elementi di discontinuità nel rapporto tra sindacato e lavoratori.

Anche in questo caso, ovviamente, non riprenderò elementi di descrizione/analisi della fase. Mi limiterò a criticare alcuni luoghi comuni (di varia matrice), che semplificano in modo deformante gli elementi nuovi della fase, e a proporre a mia volta alcune "semplificazioni operative" che indirizzano l'attenzione su alcuni aspetti rilevanti per l'azione sindacale.

Un'avvertenza importante: in questo paragrafo mi riferirò agli aspetti del post-fordismo *prima dell'esplosione della crisi economica globale*, che ha introdotto elementi dirompenti di novità.

Cominciamo dallo sgombrare il campo da alcune "semplificazioni deformanti":

- la prima è quella sulla scomparsa tendenziale del lavoro industriale e (quindi) della classe operaia: non solo è smentita dai dati a livello mondiale, ma – anche in Europa – il ruolo centrale dell'industria (sia pure con una riduzione della sua incidenza occupazionale) è dimostrato dall'esempio della Germania;
- a questa si collega spesso un'affermazione di tendenziale ridimensionamento del lavoro dipendente a favore di nuove forme di lavoro autonomo: in realtà, queste forme (come vedremo) indicano una estensione in forme nuove della dipendenza del lavoro dal capitale;
- un'altra è costituita dalle affermazioni sulla scomparsa del taylorismo: se mai, questo "si sposta", estendendosi a nuove aree di lavoro (terziario) e riducendo il suo peso nel settore industriale.

Ma un altro luogo comune da scartare è quello che indica come tendenza una generalizzazione ed accentuazione di quella *degradazione del lavoro* che Braverman vedeva come tendenza inevitabile del capitalismo industriale.

Per limitarmi a un esempio: in un'inchiesta sul lavoro promossa dai DS alla fine degli anni '90 (a cui ho partecipato), alla banale domanda "il tuo lavoro ti piace?" una grande maggioranza degli oltre 20mila rispondenti (distribuiti tra lavori di tutti i tipi) rispose affermativamente. Anni prima, le risposte prevalenti sarebbero state ben diverse. Non si tratta di un fenomeno "di opinione": esso riflette la crescente estensione e rilevanza della *dimensione intellettuale del lavoro*, cioè del ruolo attivo del lavoratore come "nodo" dei sistemi informativi aziendali.

Sgombriamo il campo da ogni possibile aspetto apologetico. Continuano ad esistere larghe zone di lavoro in cui questa dimensione è quasi assente. Soprattutto, a questa trasformazione si accompagna una crescente e diffusa *precarietà del rapporto di lavoro*. Ambedue gli aspetti hanno alla radice l'imperativo della *flessibilità* che caratterizza questa fase del capitalismo.

In termini marxiani: si ripropone in termini nuovi e più acuti la contraddizione, costitutiva del capitalismo, tra la *forza-lavoro come merce* e il *lavoro vivo*. Oggi più di prima il capitale ha bisogno del "lavoro vivo": per mantenere il comando/controllo su di esso, sviluppa l'*esercito industriale di riserva* in forme nuove, più articolate e pervasive. La proliferazione delle forme di rapporto di lavoro, con gradi diversi di precarietà, le forme di pseudo-lavoro autonomo, le forme di outsourcing, fanno sì che, anche tra i lavoratori occupati, ogni strato funga da esercito di riserva rispetto a un altro.

Qui mi permetto una divagazione. Anni fa, Marco Revelli scrisse che il toyotismo e le altre forme di lavoro post-fordista erano la peggiore forma di sfruttamento, perché il capitale non si accontentava più di sfruttare le braccia dei lavoratori, ma voleva sfruttarne anche il cervello. Oggi, Gianni Marchetto, richiamandosi a Norbert Wiener e Ivar Oddone dice che il sindacato dovrebbe chiedere che vengano "sfruttate di più" le capacità intellettuali dei lavoratori. Tra le due posizioni, non ho dubbi nel rifiutare quella di Revelli: essa tra l'altro si basa su una sottovalutazione quasi insultante della *dimensione intellettuale* che ha *sempre* avuto, in varie forme, il lavoro operaio – Taylor per costruire la sua *Organizzazione Scientifica del Lavoro* passò anni a studiare/spiare il lavoro operaio, per estrarne tutte le astuzie, le innovazioni, le soluzioni di problemi. A Marchetto va ricordato però che l'utilizzazione delle capacità intellettuali dei lavoratori non può mai essere scissa dalle condizioni di comando/controllo in cui avviene – che costituisce il criterio decisivo per una sua valutazione politica.

Ma torniamo alle nuove contraddizioni del lavoro. Un altro esempio-aneddoto significativo lo ricavo da un'inchiesta (anch'essa della fine anni '90) tra giovani lavoratori dipendenti comunali. Molti di questi dicevano che le ore di lavoro erano belle (erano addetti a servizi socio-culturali), ma l'angoscia cominciava dopo: perché il rapporto di lavoro precario impediva di metter su casa e famiglia, di fare progetti per il futuro. In qualche modo, il simmetrico opposto del "lavoratore fordista", che ti diceva: il mio lavoro è di merda, ma quando ho finito mi godo un po' di libertà (anche perché grazie all'azione sindacale aveva conquistato un salario dignitoso e più tempo libero in seguito alla riduzione d'orario).

Attenti però a non esagerare con le simmetrie: non è che nel post-fordismo tutti i problemi sindacali si siano spostati "verso l'esterno", sulla precarietà del rapporto di lavoro. Anche le situazioni di "lavoro soddisfacente" sono caratterizzate da un tessuto di contraddizioni ricche di implicazioni politico-sindacali – un po' come lo erano le situazioni dei tecnici e degli operai specializzati degli anni '60-'70, a cui abbiamo accennato prima. In sostanza, col post-fordismo si apriva potenzialmente un nuovo e più avanzato terreno di azione sindacale sui contenuti e condizioni del lavoro.

Come ha risposto il sindacato italiano alle contraddittorie novità della fase post-fordista? Alla "duplice faccia" delle strategie di flessibilità produttiva?

Da un lato, ha in qualche modo introiettato l'imperativo neo-liberista di una flessibilizzazione (=precarizzazione) del rapporto di lavoro, limitandosi a chiedere un controllo negoziale sulla sua entità e le sue forme – controllo negoziale che peraltro ha spesso “accompagnato” le esigenze padronali (ad es. allentando con la contrattazione aziendale i vincoli posti da quella nazionale). Dall'altro, non ha saputo approfittare dei margini nuovi di negoziazione che si aprivano in seguito al ruolo più attivo che assumeva il lavoro nel post-fordismo: ha lasciato che si traducessero in sterili e burocratiche forme di “partecipazione” attraverso commissioni bilaterali. (Emblematica è la posizione passiva e subordinata con cui ha seguito gli sviluppi della “fabbrica integrata” alla Fiat).

4. l'impatto della crisi

La crisi ha per certi versi estremizzato alcune condizioni già ampiamente presenti, come la crescente precarietà del posto di lavoro; ma, in un processo che in parte sfugge anche al controllo e alla pianificazione capitalistica, ne introduce altre, che in qualche modo sconvolgono le priorità rivendicative dei lavoratori e del sindacato.

La precarietà del posto di lavoro investe anche figure “forti” sul mercato del lavoro, che finora ne erano relativamente immuni o indifferenti: la priorità della *difesa del posto di lavoro* si generalizza all'intero arco di lavoratori.

La redistribuzione del reddito a danno dei lavoratori, che già aveva caratterizzato il decennio precedente, si accentua, determinando situazioni di povertà anche per settori di lavoratori che ne erano immuni: si acutizza e generalizza quindi una *questione salariale* in termini nuovi e più drammatici.

Contemporaneamente, le politiche di austerità pongono sotto attacco il sistema di servizi noto come **Welfare State**: la *difesa/ripristino* di questo sistema diventa quindi una priorità, tanto più urgente in quanto è anche una forma di difesa del salario reale.

Ma tutto questo fa anche sì che l'*azione politico-legislativa* divenga per certi versi *condizione preliminare per la ricostruzione della contrattazione sindacale*. Non solo: ma queste “condizioni preliminari” si collocano sempre più *a livello internazionale* (Unione Europea) – livello in cui l'azione sindacale è stata finora mostruosamente carente.

Tutto questo sembrerebbe spingere il sindacato lontano dal luogo di lavoro e dai problemi della prestazione lavorativa, delle sue condizioni e dei suoi contenuti. E però questo resta il primo terreno su cui si costruisce il rapporto tra lavoratori e sindacato, la prima condizione perché i lavoratori si affermino come soggetto attraverso l'azione sindacale. Il terreno (certo oggi più necessario che mai) della “negoziato politica” è anche il terreno su cui vi sono maggiori rischi di “autonomizzazione burocratica” del sindacato rispetto ai lavoratori (si pensi a molti aspetti della “concertazione” che ha caratterizzato gli ultimi decenni). Inoltre, se si trascura l'intervento sulla prestazione di lavoro, il padronato userà ancora una volta la crisi per stabilire un pieno controllo autoritario sulle condizioni di erogazione di quel “lavoro vivo” di cui pure ha più bisogno di prima.

In tutti questi anni, non sono mancati – nel dibattito sindacale – gli appelli a “ritornare alla prestazione di lavoro”. In genere non hanno sortito effetti pratici; le ragioni sono molteplici, ma un elemento di debolezza sta forse nel fatto che essi spesso sono stati formulati in termini che erano adeguati in passato, ma non tengono adeguatamente conto delle condizioni nuove in cui si colloca oggi un intervento di negoziazione e controllo sulla prestazione lavorativa.

Molte cose sono cambiate – ne indico schematicamente alcune:

- la questione dell'*intensità del lavoro* non ha certo perso di importanza, anzi si è estesa a nuove aree di lavoro: ma i fattori che la determinano si sono in parte trasformati e non sono riducibili solo alla "metrica";
- la *dimensione intellettuale del lavoro*, componente sempre più decisiva della qualificazione, non viene adeguatamente colta e misurata negli attuali sistemi di inquadramento professionale;
- i tipi di lavoro con i loro relativi problemi sono oggi largamente *trasversali alle categorie* e ai loro "confini contrattuali";
- il *rapporto col mercato del lavoro* e il *tipo di contratto di lavoro* sono oggi più decisivi di prima (così come, più in generale, l'intreccio con altre "condizioni esterne" alla prestazione).

La ricostruzione di una capacità di intervento contrattuale sulla prestazione di lavoro richiede dunque anche un lungo impegno di *ricostruzione conoscitiva*: che non sia però affidata a qualche indagine sociologica (da presentare in pompa magna, da pubblicare e da mettere nel cassetto...), ma veda i lavoratori interessati come protagonisti diretti, in un percorso che intrecci la costruzione di conoscenza con la sperimentazione contrattuale. Se i lavoratori devono affermarsi come soggetto, ciò vale anche per il campo della conoscenza...

VITTORIO RIESER

Torino 12 Luglio 2013