

Il sindacato e il mito dell'individualismo operaio

di Enrico Cerrini

I mutamenti sociali che sono intervenuti nel mondo operaio a cavallo degli anni Ottanta e Novanta, hanno causato, tra le altre cose, la drastica diminuzione della conflittualità sindacale. Il fenomeno ha particolarmente interessato sociologi marxisti e focaultiani. La corrente dei focaultiani crede che le innovazioni manageriali concernenti l'introduzione della "produzione snella" abbiano reso la fabbrica un ambiente perfettamente controllabile, privo di possibilità di ribellione per il sindacato (Sewell, 1998). Alcuni marxisti sostengono che sia venuta meno la solidarietà operaia e la resistenza si esprima solo con comportamenti individuali, come l'ironia e il distacco (Thompson e Ackroyd, 1995). Altri marxisti ribadiscono che il collettivismo operaio abbia semplicemente trovato forme diverse per manifestarsi e quindi possa emergere in determinati momenti (Stephenson e Stewart, 2001).

Nel film belga "Due giorni e una notte", il capo di una media impresa decide che i colletti blu debbano avallare il licenziamento di un'operaia depressa. Nel caso in cui votassero per la sua permanenza, perderebbero il loro bonus annuale di circa 1.000 euro. Anche se inizialmente sembra prevalere il disinteresse per le sorti della ragazza, con caparbia lei riesce ad ottenere il consenso di molti. Solo pochi si rifiutano di simpatizzare con lei. Molto realisticamente, il film ci racconta di una solidarietà operaia che non è più un valore scontato ma deve essere conquistata di volta in volta.

I tempi di lavoro

Per comprendere questo fenomeno, dobbiamo analizzare quali elementi sono cambiati nella vita della fabbrica. Quando leggiamo a proposito delle grandi lotte operaie degli anni Settanta, spesso focalizziamo la nostra attenzione sugli ideali che smuovevano la classe operaia. In realtà, il conflitto sindacale è stato spesso causato da fattori ben più materiali, ovvero il salario, i tempi di vita e di lavoro, oltre che la democrazia aziendale. Nelle gigantesca fabbrica fordista, salari e tempi erano simili per tutti gli operai che lavoravano in mansioni standardizzate. Un cronometrista tarava il tempo di lavoro a cui tutti i colletti blu di quel reparto dovevano attenersi. Il sospetto che i dirigenti truccassero i tempi delle mansioni fu una delle cause scatenanti della rivolta (Berta, 2015).

A partire dagli anni Ottanta, con l'adozione del modello produttivo giapponese, la "produzione snella", avrebbero dovuto emergere i bisogni dei singoli colletti blu, grazie alla possibilità di proporre miglioramenti alla propria mansione. Tematiche come le tecniche di approvvigionamento dei materiali, la disposizione della postazione e i tempi di lavoro diventavano questionabili dai singoli lavoratori. La rivoluzione è copernicana perché il sistema trasla dal controllo assoluto su una lunga catena di montaggio, dove gli i colletti blu compiono le stesse mansioni ad un tempo prestabilito, ad un rispetto per la personalità del singolo lavoratore.

L'individualismo è stato quindi introdotto dal momento che il management ha preso coscienza delle differenze fisiche e psicologiche individuali. Grazie anche all'introduzione di tecnologie che semplificano il lavoro manuale, i lavoratori si tramutano in esseri pensanti, che comprendono la propria mansione e propongono miglioramenti.

I circoli virtuosi...

Di conseguenza, la nuova organizzazione del lavoro avrebbe dovuto rendere il lavoro operaio più difficilmente controllabile da parte del management perché i lavoratori acquisiscono una certa autonomia. Dove il sindacato è stato influente, possiamo notare dei circoli virtuosi. Ad esempio, ad Eisenach, cittadina dell'est della Germania dove la Opel ha costruito una fabbrica pochi mesi dopo la caduta del muro di Berlino, si può osservare uno stabilimento che funziona senza scatenare pesanti conflitti sindacali.

I colletti blu di Eisenach sono sottoposti a veloci ritmi di produzione e costante stress psico-fisico. Al tempo stesso, grazie ad un sindacato che mantiene un ruolo influente, i bisogni dei lavoratori sono rispettati, in particolare quelli che riguardano i loro tempi di vita e di lavoro. Dato che gli operai più anziani non possono essere veloci come quelli più giovani nello svolgere le proprie mansioni, il management ha dotato la linea di speciali postazioni dove è possibile lavorare comodamente seduti. Quando il mercato richiedeva alti volumi di produzione, la direzione istituì il turno notturno in cui erano impiegati solo coloro che si offrivano volontari.

In uno stabilimento dove i tempi di vita e di lavoro sono rispettati e la rappresentanza sindacale è garantita dal legislatore, l'unica miccia che può accendere il conflitto è il salario. Le altre questioni possono essere risolte grazie all'intermediazione sindacale. Il collettivismo non emerge perché non se ne avverte il bisogno dato che le esigenze individuali sono rispettate. Sebbene sia triste ricordare che gli stessi operai di Eisenach, quando vivevano sotto il regime comunista, dimostravano una straordinaria solidarietà di classe, dobbiamo considerare che questa era frutto dell'assenza di democrazia aziendale e dei bassissimi ritmi produttivi, spesso interrotti dal mancato approvvigionamento dei materiali.

...e quelli viziosi

Al contrario di Eisenach, la fabbrica di Melfi, costruita dalla FIAT nelle campagne lucane nel 1994, ha vissuto fasi di violento scontro sindacale. In particolare, nel 2004 ha vissuto l'unico sciopero italiano che ha ricordato ciò che successe negli anni Settanta. Se i primi anni di vita dello stabilimento avevano visto un bassissimo tasso di conflittualità, già alla fine degli anni Novanta, il sistema iniziava a scricchiolare come percepito da alcune ricerche sociologiche (Cotesta et al., 2000; Rieser, 1997). Una ricerca dell'Università di Salerno individuava tre tipologie di lavoratori: gli integrati, coloro che erano grati al management; i ritualisti, coloro che si sentivano distaccati dall'ambiente aziendale e si limitavano a svolgere le proprie mansioni meccanicamente, i quali possiamo considerare come il gruppo degli individualisti; e i combattivi, pronti a lottare per cambiare quello che non ritenevano giusto, i quali possiamo considerare come collettivisti.

All'inizio della vita dello stabilimento prevalevano i ritualisti e gli integrati, a scapito dei combattivi. Questa proporzione si è pian piano invertita fino a raggiungere 24 giorni di sciopero. Come? Anche se hanno giocato un ruolo importante i movimenti politici della FIOM-CGIL che hanno creato un forte contrasto tra management e sindacato, possiamo pensare che i fattori trainanti siano stati quelli che formano un sentimento di solidarietà tra lavoratori, ovvero il basso salario, lo scarso rispetto dei tempi di vita e di lavoro, oltre che la decrescita della democrazia di fabbrica.

Se ricostruiamo la storia dello stabilimento di Melfi possiamo infatti notare che: il salario elargito ai lavoratori di Melfi era inferiore rispetto a quello degli altri stabilimenti FIAT; la catena di montaggio flessibile, che poteva essere velocizzata a seconda delle esigenze di mercato, iniziò a funzionare costantemente al limite massimo; il lavoro notturno era regolato da un complicato sistema di

turnazione che sconvolgeva la vita operaia a causa della cosiddetta "doppia battuta", che costringeva talvolta a lavorare due settimane consecutive di notte; le commissioni paritetiche, organo di democrazia aziendale, furono convocate sempre più raramente e i capi iniziarono a punire i lavoratori con numerose sanzioni ingiustificate.

Il Sindacato

Lo sciopero del 2004 fu possibile perché il sindacato più combattivo, la FIOM-CGIL, riuscì ad incanalare in protesta quel sentimento di solidarietà operaia che la FIAT aveva contribuito a produrre. Di conseguenza, in momenti eccezionali la classe operaia risulta integra, come dimostra anche l'attuazione dei contratti di solidarietà nelle imprese colpite dalla crisi del 2008. Al contrario, questi sentimenti sembrano venir meno quando le tensioni sono riferite a motivi prettamente politico-sindacali o riguardano situazioni individuali.

Il sindacato dovrebbe raccogliere la sfida di ricreare lo spirito collettivo anche in momenti di pace aziendale. Ciò significa trovare una difficilissima sintesi tra la combattività tout court e il servilismo sbandierato come ragionevolezza. Una grave colpa del neoliberismo è quella di aver reso questa sintesi ancor più complessa. Il dogma che considera prioritaria la lotta all'inflazione ha fatto in modo che la crescita salariale non fosse automatica, come avveniva negli anni Settanta. Di conseguenza, i sindacati si sono concentrati sulla contrattazione salariale sacrificando l'organizzazione del lavoro.

Sfortunatamente, solo una conoscenza profonda, a tutti i livelli sindacali, delle dinamiche che avvengono sul posto di lavoro, può garantire una seria contrattazione su argomenti come i tempi di vita e di lavoro. Inoltre, questa conoscenza dovrebbe essere abbinata a pratiche di incontro tra management e sindacati delineate da regole certe, dove rappresentanti dell'azienda e del sindacato votino a maggioranza, in modo da garantire solide basi di democrazia di fabbrica. La democrazia ha il doppio compito di garantire un organo rappresentativo della classe operaia e di responsabilizzare le parti fornendo precisi diritti e doveri a sindacato e imprese. A questo fine, gli organismi democratici dovrebbero essere convocati con basi regolari al fine di instaurare un dialogo tra le parti anziché saltuariamente, solo per tamponare le emergenze.

Infine, un sindacato moderno dovrebbe prendere coscienza che il collettivismo operaio non è più scontato ma deve essere costruito ogni volta, grazie alla comprensione dei bisogni operai, sia come forza lavoro che come singoli individui. Per questo motivo, il sindacato dovrebbe prendersi carico di organizzare iniziative che aumentino la socialità tra i lavoratori, facendo leva anche sui loro bisogni psicologici. Ad esempio, i sindacati svedesi organizzano serate in cui i colletti blu si ritrovano per andare al bar a socializzare e bersi una birra.

La maggiore colpa della produzione snella è stata probabilmente quella di aver cercato di creare un contatto psicologico tra management e colletti blu che scavalcasse il sindacato. Un contatto fatto da iniziative sociali fuori e dentro le fabbriche, nonché dalla maggiore vicinanza dei primi livelli gerarchici alla linea di montaggio. Nei casi in cui il management è riuscito nel compito di far cadere questi corpi intermedi, la legislazione sulla democrazia di fabbrica e la rappresentanza operaia si è dimostrata inadeguata e il sindacato ha avuto la responsabilità di essere stato colto impreparato e non aver lanciato un'adeguata controffensiva in termini di coinvolgimento dei lavoratori.

Bibliografia Essenziale

Berta, G., 2015, *La via del Nord. Dal miracolo economico alla stagnazione*, Bologna: Il Mulino.

Cotesta, V., Montesperelli, P. e Pendenza, M., 2000 *La fabbrica integrata: cooperazione e conflitto alla FIAT di Melfi*, Vol. 29. Roma: Meridiana libri.

Pessa, P. e Sartirano L., 1993, "Fiat Auto: ricerca sull'innovazione dei modelli organizzativi." *Fiom Piemonte*, Torino

Rieser, V., 1997, "Lavorare a Melfi: inchiesta operaia sulla fabbrica integrata Fiat", *Rionero in Vulture (PZ): Calice*

Sewell, G., 1998, "'The Discipline of Teams: The Control of Team-Based Industrial Work Through Electronic and Peer Surveillance.'" *Administrative science quarterly*: 43 (2), 397-428.

Thompson, P., e Ackroyd, S., 1995, "All Quiet on the Workplace Front? A Critique of Recent Trends in British Industrial Sociology." *Sociology* 29 (4), 615-633.

Stephenson, C., e Stewart, P., 2001, "The Whispering Shadow: Collectivism and Individualism at Ikeda-Hoover and Nissan UK." *Sociological Research Online*, 6 (3).

Interviste con Ringo Anselmi, ex Segretario FIOM Emilia Romagna e Toscana, Leonardo Burmo, ex segretario FIM Basilicata Giuseppe Cillis, ex segretario FIOM Basilicata, Piero Pessa, ex membro Ufficio Sindacale FIOM, Carmine Vaccaro, Segretario UIL Basilicata, Harald Lieske, ex presidente del Consiglio di Fabbrica alla Opel di Eisenach, Reinhard Schäfer, presidente IG-Metall alla Opel di Eisenach, Anne Karlsson, ex presidente IF-Metall alla Volvo di Uddevalla.

Vuoi aderire alla nuova campagna di abbonamento di Pandora per i numeri 4,5 e 6? Tutte le informazioni qui