

# Sbilanciamo l'Europa

VITE DISUGUALI



VENERDÌ 22 AGOSTO 2014 WWW.SBILANCIAMOCL.INFO - N° 30

SUPPLEMENTO AL NUMERO ODIERNO

**La depressione del disoccupato e quella del precario, l'alienazione del professionista dequalificato e l'appiattimento di alcuni impieghi pubblici, dove in cambio del «posto fisso» ogni storia professionale è azzerata. Proviamo a parlare di come si lavora oggi**

Lavorare meno,  
lavorare tutti

Claudio Gnesutta

«Lavorare meno, lavorare tutti». Che cosa ci dice oggi questo slogan tanto vecchio e tanto attuale, tanto solidale e tanto conflittuale, tanto velleitario e tanto profetico? Molte personalità del passato più o meno prossimo (Keynes, Goz, Rifkin, Beck) hanno interpretato, con l'ottimismo della ragione, il dinamismo del progresso tecnologico come il *deus ex-machina* dell'inevitabile processo di liberazione dell'uomo, della sua liberazione dal lavoro. Alla riduzione della fatica per i singoli si accompagnerebbe una distribuzione del reddito più giusta ed equilibrata.

Quell'affermazione ci dice che è realistico pensare a una riorganizzazione più equa della società che distribuisca a tutti i frutti della crescita tecnologica. Ma quello che sta succedendo è diverso: l'aumento di produttività del lavoro che potrebbe portare alla riduzione delle ore di lavoro di ciascuno, viene utilizzato per ridurre le persone che lavorano a tempo pieno. La riduzione delle ore complessivamente utilizzate (di chi lavora e chi rimane a zero ore) è assicurata; l'equità no.

«Lavorare tutti» significa che le possibilità di occupazione si possono estendere, al di là dei Cipputi - delle fabbriche, dei servizi e dei lavori autonomi - che hanno un lavoro, anche alle loro mogli e figlie, aumentandone le opportunità di impiego e le possibilità di realizzazione personale. E che cosa succede ai salari se «lavoriamo tutti»? La redistribuzione del lavoro tra un numero maggiore di persone richiede di allargare la massa salariale, integrando i livelli più bassi di reddito con un più incisivo processo di redistribuzione. Ma il potere economico e politico ci dice che la priorità è la riduzione del costo del lavoro e che la redistribuzione attraverso l'azione pubblica è già ora insostenibile.

«Lavorare meno» ci dice che redistribuire il lavoro impiegato nella produzione di merci libera tempo che le persone possono impiegare per altre attività capaci a loro volta di «produrre» beni utili per migliorare la qualità della vita, individuale e collettiva. Ma per chi governa l'economia una migliore qualità della vita e del lavoro non è un obiettivo: non si traduce in beni da vendere sul mercato, è un aspetto politicamente irrilevante.

«Lavorare meno» ci dice che le migliori occasioni offerte dal tempo libero possono modificare la composizione dei consumi, poiché la disponibilità di relazioni interpersonali capaci di soddisfare le esigenze di realizzazione personale sono alternative all'accentuarsi di comportamenti consumistici. Ma dall'alto ci dicono che se il consumo (di merci) si ridimensiona, il Pil cade ed è messo a rischio l'equilibrio macroeconomico.

«Lavorare meno, lavorare tutti» ci dice che vi è un grande e entusiasmante spazio per deliberazioni democratiche sulla definizione consapevole dei modelli di produzione e di consumo e delle regole distributive della futura società. Il potere economico e politico ci dice che queste scelte non sono ammissibili poiché il futuro è tutto iscritto nelle leggi naturali del mercato. Le decisioni di come, quanto e cosa produrre devono rimanere nelle mani dei Marchionne di turno, cui spetta anche la scelta dei Cipputi ai quali concedere la propria benevolenza.

«Lavorare meno, lavorare tutti» ci dice che questo progetto di liberazione è realistico, ma non realizzabile a breve termine; che rappresenta una conquista collettiva determinante, ma solo se si riesce a ribaltare il cuore e la mente - e i rapporti di forza - dell'attuale organizzazione politica e sociale.

Ho iniziato a lavorare per una società partecipata all'età di trentatré anni. Prima non sapevo neppure cosa fosse una società partecipata, ossia una di quelle società a cui vengono affidati *in house* i servizi pubblici locali. Avevo delle idee confuse su molte cose. Per esempio, conoscevo poco i meccanismi che regolano le vite dei lavoratori subordinati, impiegati d'ordine e di concetto che prestano per tutta la vita la loro opera alle dipendenze di aziende pubbliche e private senza arrivare a capire mai, fino in fondo, a cosa serva effettivamente il loro lavoro, la categoria sociale che Karl Renner, con una lucida e spietata definizione, chiamava *classe di servizio*.

Andrea Pomella

Prima di diventare anch'io quel tipo di stipendiato, mi ero logorato - come tanti della mia generazione - tra impieghi precari e malpagati e lunghi, spessanti periodi senza lavoro. La disoccupazione, in particolare, dicono che faccia fare cose strane. Io, da disoccupato, ero arrivato al punto di non poter più guardare nemmeno la televisione, tanto ero rosso dall'invidia per chiunque avesse un lavoro. Ero depresso, ma mi dicevo: «Datemi un'occasione e vedrete che so fare». In certe infinite mattine di ore estinte mi vestivo di tut-

to punto con un abito grigio, annodavo la cravatta, infilavo un paio di scarpe lucide e mi fermavo davanti allo specchio. A volte rimanevo per ore a guardarmi in quello stato, a scrutare i miei occhi spenti, i capelli arruffati, le occhiaie marcate sul viso, a cercare di vedere come sarei stato se in un'altra vita avessi avuto la possibilità di essere una persona normale con un lavoro normale.

Così, il giorno che mi chiamarono per un colloquio con il responsabile delle risorse umane di questa società, ero un uomo sfiduciatissimo, senza prospettive, con una rabbia costante nei confronti di tutto. Ero un fantasma fermo davanti alle rotaie morte.

CONTINUA | PAGINA 11



## Una questione di QUALITÀ



La rilettura

### Libero dal padrone

Primo Levi

«Mio padre voleva chiamarmi Libero perché voleva che io fossi libero. Non è che avesse delle idee politiche, lui di politica aveva solo l'idea di non fare la guerra perché aveva provato; per lui libero voleva dire di non lavorare sotto padrone. Magari dodici ore al giorno in un'officina tutta nera di caligine e col ghiaccio d'inverno come la sua, magari da emigrante o su e giù col carrettino come gli zingari, ma non sotto padrone, non nella fabbrica, non a fare tutta la vita gli stessi gesti attaccato al convogliatore fino a che uno non è più buono a fare altro e gli danno la liquidazione e

la pensione e si siede sulle panchine. Ecco perché era contrario che io andassi alla Lancia, e sotto sotto avrebbe avuto caro che io tirassi avanti con la sua bottega e mi sposassi e avessi dei bambini e gli mostrassi l'opera anche a loro. E non credea, io adesso non faccio per di-

re nel mio mestiere me la cavo, ma se mio padre non avesse insistito, delle volte con le buone e delle volte no, perché dopo la scuola andassi con lui a bottega a girargli la manovella della forgia e imparassi da lui, che dalla lastra di trenta decimi tirava su una mez-

za sfera giusta come l'oro così a occhio, senza neanche la scaretta, bene, dicevo, non fosse stato di mio padre, e mi fossi contentato di quello che mi insegnavano a scuola, garantito che ero attaccato al convogliatore ancora adesso (...). Ma ha fatto a tempo a veder-

mi venire via dalla fabbrica e incamminare questo mestiere che faccio adesso, e credo che sia stato contento: non me l'ha mai detto perché non era uno che parlasse tanto, ma me l'ha fatto capire in diverse maniere (...). A lui un lavoro come il mio gli sarebbe piaciuto, anche se l'impresa ci guadagna sopra, perché almeno non ti porta via il risultato: quello resta lì, è tuo, non te lo può togliere nessuno, e lui queste cose le capiva, si vedeva dalla maniera come stava lì a guardare i suoi lambicchi dopo che li aveva finiti e lucidati» (Primo Levi, *La chiave a stella*, Einaudi, 2014, pp.80-82).

MI ACCORSI CHE LA MAGGIOR PARTE DEL TEMPO LAVORATIVO VENIVA SPESA NEL FARE PICCOLA POLITICA DI SE STESSI, POICHÉ LE ATTIVITÀ D'UFFICIO ERANO AUTENTICHE INSENSATEZZE

## DALLA PRIMA

Andrea Pomella

### Una questione di qualità

Il colloquio andò a buon fine. Mi assunsero e divenni per la prima volta nella mia vita un impiegato d'ordine, il che – si capisce – diede una sterzata significativa alla mia vita.

Il primo ufficio a cui mi assegnarono si trovava in un dipartimento che faceva capo all'ente proprietario della mia società. L'ufficio si occupava per sommi capi di comunicazione istituzionale. Il responsabile delle risorse umane mi disse: «A giudicare dal tuo curriculum credo che sia il posto giusto per te».

La sede di lavoro si trovava in un quartiere periferico dove tutto sembrava provvisorio, i pochi negozi senza vetrine, le serrande di un mercato spaventoso, l'edicola, una chiesa grigia e squadrata in cemento armato, dove i cani randagi scorrazzavano in un parcheggio per macchine in disuso, e dove gli anziani passeggiavano in cerca di ombra tra le panchine sfondate di un minuscolo parco tappezzato di escrementi e di preservativi. La strada fiancheggiava il perimetro degli studi cinematografici di Cinecittà. Oltre il recinto si intravedeva il rovescio di antiche scenografie di film. La parte di mondo in cui ero finito, in un certo senso, era il culo dei sogni.

L'edificio che ospitava il dipartimento era un labirinto di tre piani con un centinaio di stanze in cui lavoravano quattrocento dipendenti pubblici più una sessantina di impiegati della nostra società, con decine di corridoi dall'aspetto sinistro, lunghe fughe di pavimenti in lineoleum, con una sequenza di porte tutte uguali su cui comparivano vecchie targhe a parete incise con nomi e cognomi preceduti dai titoli di *dottore*, *dirigente*, *direttore*. Le stanze erano cubi surriscaldati d'estate e gelidi d'inverno, arredati con scrivanie e armadi di gu-

sto sovietico che gli impiegati cercavano vanamente di ingentilirne con le foto dei figli.

I tre piani erano collegati da due rampe di scale illuminate da una luce al neon color liquido seminale. All'ultimo piano c'era un pianerottolo con una porta che dava sul terrazzo, la porta era sbarrata e il pianerottolo veniva usato dai dipendenti per fumare senza essere visti e senza dover uscire all'aperto nelle fredde giornate invernali.

Il mio ufficio si trovava al primo piano, accanto a un distributore automatico di snack, caffè e acqua minerale. Sul soffitto del corridoio c'era un grande buco. Mesi prima c'era stato un principio d'incendio. Ora, al posto del soffitto, c'era un'enorme striscia nera, una superficie granulosa con i segni lucidi della combustione. Era quasi bello a vedersi, sembrava un cretto di Burri.

Tutto ciò che vedevo dalla finestra dell'ufficio era un viale a due corsie sovrastato da una collina su cui spiccava una grande costruzione bianca e oblunga. Mi spiegarono che quella costruzione era la casa del *Grande Fratello*. Qualcuno provò a dirmi di più, che quell'anno la gara era stata vinta da un tale che da ragazzino era stato sequestrato dall'anomima sarda, che in quell'edificazione la casa era stata suddivisa in due, da una parte i *nababbi*, e dall'altra i *tapini*, e altre cose interessanti. Mi dissero che fino a qualche mese prima, ogni giorno, a pochi metri dall'ufficio, si ammassavano comitive di adolescenti il cui unico pensiero era escogitare un modo per recapitare messaggi d'amore ai concorrenti. Durante le ore di lavoro c'era un'impiegata a cui capitava spesso di astrarsi mentre guardava la casa, sospirava e la contemplava con la stessa feroce malinconia con cui Jay Gatsby fissa la luce verde all'estremità del molo di Daisy ne *Il grande Gatsby* di Fitzgerald. C'era qualcosa di struggente in quel desiderio irrealizzato e irrealizzabile, in quella distanza.

Il dipartimento si occupava di una quantità variabile di cose suddivise per *servizi*. Ciascun servizio era guidato da un dirigente di nomina politica o concorsuale (il più delle volte politica), gli uffici

operativi a loro volta erano diretti da funzionari titolari di posizione organizzativa. E pressoché impossibile restituire un'idea dell'esorbitante quantità di lavoro inutile che si svolgeva in ciascun ufficio operativo. Gli uffici erano una cinquantina, ognuno con il proprio organigramma, la propria gerarchia, il proprio metodo di macelleria mentale.

Nei primi tempi ero determinato a imparare la mia nuova professione, ad approfondirne gli aspetti studiando fuori dall'orario di lavoro. Chiedevo in contornazione delle bibliografie sui temi pubblici, andavo in libreria e compravo mucchi di manuali, leggevo di pomeriggio, a casa, nel freddo della mia camera. Dopo anni in cui non avevo fatto altro che ponderare sul fallimento della mia vita professionale, intravedevo per la prima volta la possibilità di avere un lavoro rispettabile, solido, uno di quei mestieri che si possono spiegare alle zie senza vederle storcere il naso. Mi svegliai la mattina con una buona dose di ottimismo ed era per me una condizione straordinaria, uscivo con la borsa a tracolla e mi sentivo parte del mondo sano, di quella fetta di umanità pro-

dotiva che contribuiva con la sua attività al progresso della specie. Non dovevo più rinunciare a tutto per mancanza di soldi, non mi sentivo più pigro e snervato, con la testa frantumata dai pensieri tetri, sentivo che alla venerabile età di trentatré anni ero diventato finalmente adulto.

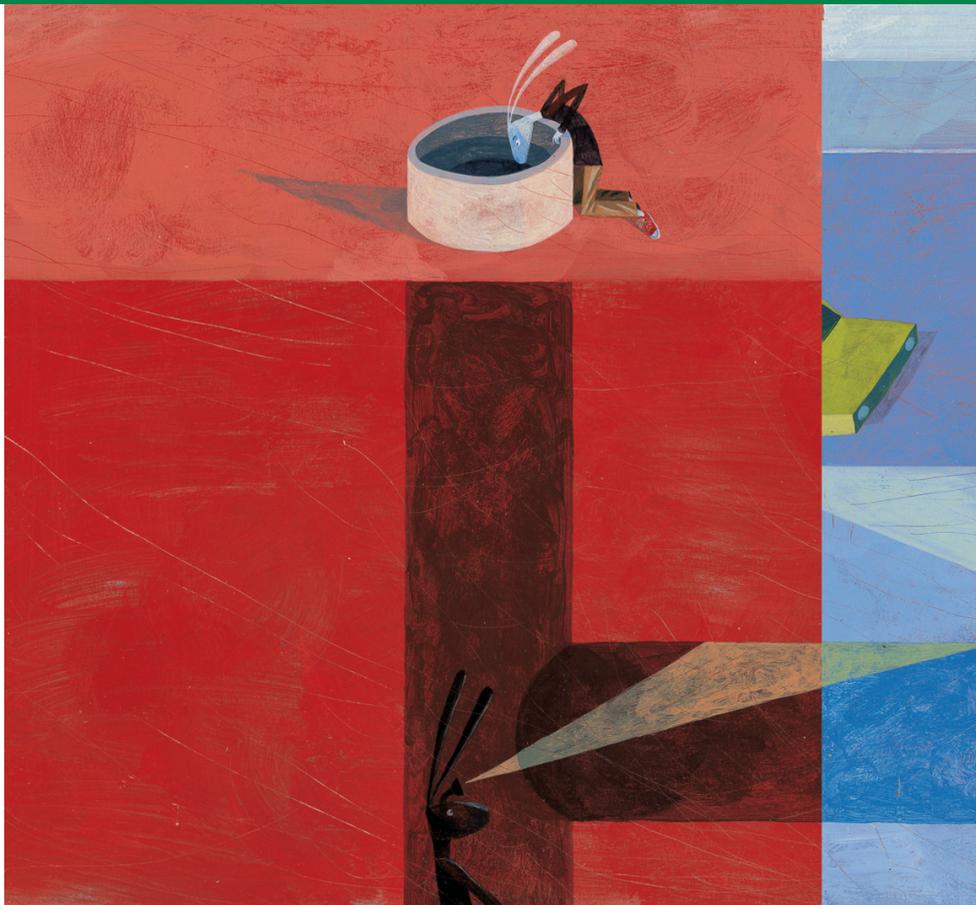
Il mio primo contratto fu un contratto a termine. Tuttavia sentivo che se avessi lavorato bene, se mi fossi ritagliato uno spazio, se avessi fatto valere l'intelligenza, lo spirito di iniziativa, la buona volontà, la riconferma non sarebbe mancata. I miei nuovi colleghi mi presero subito a ben volere, ero gentile con tutti, mi prodigavo ad aiutarli nel loro lavoro, non avendo per me ancora una

posizione chiara né degli incarichi specifici da ricoprire. Mi davo da fare come potevo. E quando veniva l'ora di tornare a casa, uscivo dal dipartimento con il vecchio senso di fiera che doveva animare lo spirito dei minatori italiani in Belgio negli anni della ricostruzione.

Tuttavia, passato il fervore dei primi giorni, imparai che in posti come quello ogni storia professionale viene azzerata, che non ero più niente di ciò che ero stato nelle vite precedenti. Le mie esperienze lavorative fino a quel momento si erano svolte tutte in contesti privati, pensavo che le competenze e il talento fossero considerate delle virtù. Ma ricordo che all'inizio di quella mia

nuova vita nessuno mi chiese mai che studi avessi fatto, che lavori avessi svolto, di che mi occupassi nel tempo libero. Mi sforzavo di attaccare bottone con i colleghi d'ufficio raccontando di me e delle mie aspirazioni, ma loro, pur mostrandosi sempre gentili, sembravano più che disinteressati, davano per scontato che nessuna delle mie qualità potesse essere utile, e non perché non avessi qualità utili, ma perché il tipo di lavoro che si svolgeva in quegli uffici non prevedeva che un dipendente avesse delle qualità.

Si chiamava *Ufficio Comunicazione Dipartimentale*, ma il lavoro aveva a che fare solo marginalmente con la comunicazione. La responsabile, una donna acuta e



## L'AUTORE • Da Caravaggio alla povertà

Andrea Pomella è nato a Roma nel 1973. Ha pubblicato monografie su Caravaggio e su Van Gogh, il saggio sulla povertà «10 modi per imparare a essere poveri ma felici» (Laurana, 2012) e il romanzo «La misura del danno» (Ferdinand, 2013). Scrive su [ilfattoquotidiano.it](http://ilfattoquotidiano.it).





## SCOSSO DA BARLUMI DI CONSAPEVOLEZZA PROFONDA, PENSO CHE DA QUI A CENTO ANNI, RIGUARDANDO A QUESTO TEMPO, DIRANNO CHE ERAVAMO QUELLI CHE SPENDEVANO LE PROPRIE ESISTENZE IN PROFESSIONI VANE

volenterosa, era in realtà l'unica in grado di scrivere una mail in un italiano che non fosse affetto dal morbo del burocratese e che non facesse largo uso di participi, gerundi e connettivi aulici. Questo suo talento veniva utilizzato per le comunicazioni interdepartmentali, ossia per scrivere, appunto, mail. Al massimo per fare il lavoro di correzione di bozze su tristi depliant informativi. La prima volta che mi chiese di redigere una mail pretese di visionare il testo. Al termine della lettura mi disse che, tutto sommato, a scrivere me la cavavo, e si meravigliò del fatto che di fronte a quel giudizio non saltassi sul tavolo come una specie di scimmia euforica.

In principio non riuscivo a capire perché fossi l'unico che tentava di raccontare qualcosa di sé. Mi chiedevo se, lontano dal posto di lavoro, i miei colleghi fossero in realtà persone dal carattere stimolante, con delle velleità e degli interessi, o se in effetti la selezione dei dipendenti prevedesse che a lavorare in posti come quello finissero solo individui senza temperamento, e che in sostanza io fossi una specie di eccezione, un errore di sistema, un ingranaggio fallato.

Eppure, per molti mesi, non mi rassegnai. Continuai a studiare i miei manuali, sicuro che in un modo o in un altro avrei potuto far carriera, perfino lì, dove le carriere si sfinivano in laboriosi *pour parler*. Ero convinto di certe idee sopraffine, cose come «un sistema si cambia dall'interno» o «bisogna che ognuno faccia la propria parte prima che il tutto prenda una nuova direzione», e cercavo instancabilmente di avere un atteggiamento propositivo. Mi sforzavo di introdurre modifiche in polverosi processi lavorativi che si replicavano immutati da decenni, ma mi scontravo ogni giorno con una visione del mondo del lavoro preistorica e con le occhiate sinistre di colleghi che non erano disposti a modificare di una virgola i propri ritmi e le proprie abitudini.

Ascoltavo anche le lamentele di dipendenti di lungo corso che reclamavano per delle minuzie, erano sempre pronti a spendersi per delle piccole polemiche, questioni legate all'uso della pausa

pranzo o contrasti marginali con altri dipendenti. Guardavano la pagliuzza e non si accorgevano della trave.

Feci presto conoscenza con gli impiegati più in vista, quelli che avevano incarichi sindacali, o quelli che avevano buone relazioni con la dirigenza della mia società. In questo modo riuscii presto a comprendere il funzionamento della struttura, i diversi fattori che concorrevano alla disciplina dei rapporti tra la mia società e l'ente di riferimento, le gerarchie, i linguaggi, i codici comportamentali. Mi accorsi che la maggior parte del tempo lavorativo veniva spesa per dstricarsi in questo genere di cose, nel fare piccola politica di se stessi, poi-

ché le attività d'ufficio erano autentiche insensatezze amministrative che non richiedevano nessun impegno di tipo intellettuale. Per farla breve, non ero disposto per nulla al mondo ad affogare di nuovo nel torpore dell'inoperosità, eppure, senza accorgermene, stavo entrando in un altro letargo: un letargo retribuito.

Nel corso della mia vita da impiegato ho conosciuto molte forme di abbruttimento, ho visto persone arrendersi a un degrado fisico e mentale paralizzante. Ricordo un tizio che incontravo ogni giorno nell'ufficio del personale, non avevo ancora il badge per le timbrature elettroniche e dovevo firmare l'entrata e l'uscita su un

registro presenze. Era un tipo sulla sessantina che se ne stava seduto accanto alla finestra. Sulla scrivania teneva una copia del *Corriere dello Sport* e un pacchetto di *Camel*. Le uniche due cose che sembrava in grado di fare erano fumare e leggere il giornale. Ogni mattina aprivo la porta e dicevo: «Buongiorno», e quell'uomo rimaneva immobile senza rispondere. Scrivevo il mio nome sul foglio-firme e salutavo, e lui continuava a tacere, con la sigaretta in bocca e gli occhi bassi.

La posa si ripeteva ogni giorno. La posa dell'impiegato non cambiava mai, neppure la sigaretta, e neppure i miei saluti non ricambiati. Certe mattine spalancavo la porta in modo brusco, entravo senza salutare, quasi sperando che la cosa suscitasse in lui una reazione. Ma quell'uomo rimaneva assorto nel suo mondo di pensieri calliginosi. Non avevo idea di come trascorresse le giornate, non lo si incontrava nei corridoi del dipartimento, né lo si vedeva in qualsiasi altro luogo diverso da quella stanza. Dicevano che fosse prossimo alla pensione e che ormai nessun dirigente pretendesse da lui niente più che un atto di presenza.

Un giorno, mentre tentavo di mettere la mia solita firma, mi accorsi che la penna non funzionava. Così provai a chiedergli se poteva prestarmene una delle sue. Non rispose, però mosse appena il viso indicando il portapenne sulla scrivania. Così mi avvicinai e mentre sfilavo una penna dal suo portapenne, gli occhi mi caddero sul titolo principale del giornale che teneva davanti a sé.

Qualche giorno più tardi successe di nuovo la stessa cosa, e di nuovo gli chiesi se poteva prestarmi una penna. Lui disse ancora di sì. Allora notai che il titolo del giornale era lo stesso della volta precedente.

Per molte settimane, entrando nell'ufficio del personale per firmare sul registro delle presenze, davo un'occhiata a quel giornale. Era sempre la stessa copia, da chissà quanto tempo. Quell'uomo non leggeva, fissava il nulla. E io ogni volta lo guardavo con un'avidità che mi accendeva gli occhi, come se mi sentissi attratto da una visione mortale, di quelle che fanno perdere il respiro.

### LE IMMAGINI DI «VENDITEMPO»

Le immagini di Luigi Raffaelli che illustrano queste pagine scandiscono il ritmo di *Venditempo*, un racconto di Giulio Levi.

«Il tempo è denaro...» Quanto volte l'avevo sentito ripetere! Una volta in pasticceria aveva provato a chiedersi: «Con un'ora di tempo quanto caramelle posso comprare?» Ma quella ciechina dietro al banco gli aveva risposto con una risata. L'idea gli venne alle medie. Vendono di tutto, perché non vendere il tempo? Fu un successo strepitoso! Con un piccolo, trascurabile inconveniente. Quel successo gli rubò tutto il suo tempo...  
**VENDITEMPO, NUOVA EDIZIONE ORECCHIO ACERBO 2010, 28 PAGINE, 11 EURO**  
[WWW.ORECCHIOACERBO.COM](http://WWW.ORECCHIOACERBO.COM)

infruttuoso che svolge un mestiere non necessario alla collettività. E come me, milioni di lavoratori pubblici e privati in tutto il mondo occidentale che vengono stipendiati per servizi di cui nessuno sente la necessità, anziché essere utilizzati in compiti nei quali potrebbero esprimere al meglio i propri talenti.

Negli anni ho stretto amicizia con colleghi battaglieri che non si sono mai rassegnati a questo enorme vuoto, lavoratori preparati e dirigenti illuminati. Tuttavia, neppure il più agguerrito tra loro è mai riuscito a scalfire la corazzata di conservatorismo, di sterilità, che ricopre questo genere di organizzazioni. Ciò significa che per una parte della società moderna, l'idea sacrosanta che ogni essere umano abbia diritto a un lavoro è stata orrendamente deformata. Mi capita spesso di parlare con impiegati per i quali il proprio lavoro non è più un valore morale ed egualitario (se lo fosse avrebbero a cuore l'utilità del proprio lavoro), ma è un diritto acquisito, un diritto a cui è concesso di non avere alcuna utilità pubblica. In altre parole, questi impiegati sono consapevoli che, nella migliore delle ipotesi, spenderanno quarant'anni della propria vita in una struttura paranoica, ma ritengono che, a fronte di uno stipendio certo, la morte psichica e morale che ne deriverà sia un sacrificio tutto sommato accettabile.

Questo è il risultato di un secolo di etica del capitalismo in cui cose come lo spirito di impresa, la garanzia del lavoro e la felicità personale non sono direttamente conseguenti, ma, anzi, sono spesso l'una d'intralcio per la realizzazione dell'altra.

Così oggi, in certi momenti, scosso da barlumi di consapevolezza profonda, penso che da qui a cento anni, riguardando a questo tempo, diranno che eravamo quelli che spendevano le proprie esistenze in professioni vane, mestieri di cui nessuno capiva l'effettiva utilità. Diranno che eravamo sottomessi a una forma di oppressione di cui non avevamo coscienza, ma della quale, anzi, ci rallegravamo. E non so se capiranno che tutto questo accadeva perché nel nostro sistema dominante l'alternativa all'estinzione mentale era un'altra estinzione, ben più feroce: era l'estromissione fisica dalla società degli uomini, era il non-lavoro.

Chissà se, da qui a cento anni, pensando al ricatto che pesa sulle nostre vite, proveranno per noi più incredulità o più compassione.



# La solitudine del lavoratore

**Ripetitive, frammentate, spesso dequalificati: sono le mansioni che svolgono sempre più persone. Bisogna rimettere la qualità nell'agenda politica**

Angelo Marano

Nell'attuale, drammatica, impossibilità per molti di trovare una qualsivoglia fonte di reddito, è comprensibile che le modalità e i contenuti del lavoro rimangano in secondo piano. Vi sono eccezioni, ad esempio il recente *Lavoro e libertà*, nel quale Stefano Fassina, richiamando Bruno Trentin,

riafferma che qualità e dignità del lavoro sono elemento imprescindibile della democrazia. La tesi prevalente è, però, che la creazione e il mantenimento di posti di lavoro passi inevitabilmente per l'ulteriore svalutazione del lavoro. Dunque, si perseguono attivamente la riduzione delle tutele, la precarizzazione dei contratti, la flessibilizzazione dell'uso della manodopera, la riduzione dei salari, la riaffermazione del totale dominio

dell'impresa sui propri occupati. La sola possibilità di fuga offerta è quella individuale, se si è così "choosy" da pretendere qualcosa di più dal proprio lavoro, mentre coloro che provano ad opporsi collettivamente sono accusati di far fuggire le imprese e distruggere l'economia. È così che il lavoro diventa alienazione, sia per quelli che non ce l'hanno, privati di quello che è unanimemente considerato lo strumento primario di inclusione sociale, sia per quelli che ce l'hanno, costretti ad aggirarsi ad una qualsivoglia attività, spesso di pura sopravvivenza, che tende a fagocitare l'intera vita.

Eppure la vulgata continua a decantare le umane sorti e progressive di un mondo nel quale qualificazione e progresso tecnologico interagiscono, liberando l'uomo dalla fatica e, al contempo, riempiendo di contenuto la sua attività. Ma la realtà è che moltissimi lavoratori sono sempre più e in condizioni di lavoro peggiori. A un grappolo di lavori altamente qualificati, creativi e adeguatamente remunerati che si creano (ma anche, a volte, velocemente si distruggono), si contrappongono una massa di lavori ripetitivi, frammentati, spesso dequalificati. Certo, il lavoratore non è più un'ap-

pendice della macchina, deve essere in grado di utilizzare i computer, spesso addirittura li possiede ed è considerato formalmente lavoratore autonomo. Ma la capacità di utilizzare i computer si riduce a generica alfabetizzazione, mentre il lavoratore diventa un'appendice del software, da questo controllato e costretto, mentre, il più delle volte, la capacità di utilizzarlo, acquisita in pochi giorni e spesso sul campo, non garantisce una specifica qualificazione o professionalità.

In effetti, le schiere di lavoratori dei call center, o quelli che passano senza soluzione di continuità da un contratto trimestrale (se va bene) ad un altro, o i nuovi cottimisti a domicilio potrebbero ragionevolmente iniziare ad interrogarsi se effettivamente il problema è che non hanno, individualmente, le qualifiche richieste per altro (colpa loro) o se, piuttosto, non sia il sistema produttivo nel suo complesso che, al di là di generiche capacità simboliche, di specifiche professionalità ormai ha bisogno limitato, cosicché le conoscenze acquisite con l'istruzione, o anche quelle specifiche sviluppate nei vari lavori, vengono tranquillamente disperse in un processo di appiattimento generico.

Varrebbe allora la pena riprendere il classico *Lavoro e capitale monopolistico* di Harry Braverman, ampiamente discusso negli anni '70 e '80, ma con riferimenti soprattutto al lavoro operaio, almeno per due aspetti. Innanzitutto, perché è forse il primo libro che offre un'analisi dettagliata e approfondita anche dell'evoluzione del lavoro informatico, pur necessariamente facendo riferimento alla tecnologia disponibile in America negli anni '70. In secondo luogo, perché mette in evidenza alcuni elementi strutturali della produzione capitalistica che spingono alla sistematica degradazione e dequalificazione del lavoro. Il primo, l'aumento della produttività che si ottiene con la parcellizzazione del lavoro, resa possibile dall'aumentare delle dimensioni della produzione, già posto da Adam Smith a base della ricchezza delle nazioni. Il secondo, il cosiddetto principio di Babbage, per cui la parcellizzazione del lavoro consente di minimizzare i costi, perché il lavoratore più qualificato si concentrerà solo sulla lavorazione più difficile, mentre, per le altre lavorazioni, si potrà assumere personale meno qualificato, più a buon mercato.

La forza di questi due principi posti da Braverman al centro della sua analisi è che sono elementi strutturali, insiti nel nostro sistema di produzione, laddove le modalità attraverso le quali essi poi si estrinsecano a livello produttivo variano con la tecnologia in uso nello specifico momento storico (così, ad esempio, la possibilità tecnologica di coniare controllo e decentramento ha permesso di superare il taylorismo).

Se dunque la parcellizzazione e la dequalificazione del lavoro, in tutte le sue forme, non sono un breve intermezzo della storia, una fase di transizione fra lo sviluppo della produzione di massa e quello dell'automazione nella quale la riduzione del lavoratore a appendice della macchina è stato un costo da pagare alla successiva liberazione dalla fatica e alla riconquista del lavoro come attività qualificata, bensì processi direttamente connessi alla massimizzazione della produttività e alla minimizzazione dei costi, ci si dovrebbe legittimamente domandare a porre il problema di un'agenda politica che riscopra la qualità del lavoro. Come acutamente sintetizza Ugo Pagano in un vecchio saggio sui *Quaderni piacentini*, «soltanto se le masse si riappropriano del potere di ideare e progettare i processi produttivi, ricostituendo, sebbene a un livello più complesso, l'unità di ideazione ed esecuzione, diventa possibile la realizzazione di una società realmente socialista e non solo formalmente democratica».



## Più sei qualificato e più trovi un impiego

**In Europa aumentano i manager, decrescono gli operai. Così la crisi ridisegna il lavoro**

Valeria Cirillo

Fra il secondo trimestre del 2011 e del 2012, oltre 600 mila lavori sono andati persi in Europa, per lo più mid-paid jobs e mid-low-paid jobs (European Jobs Monitor, 2013). Se nel 2011-2012, l'1% annuo di tali occupazioni è venuto meno, nel biennio 2008-2010 è il 3% annuo di lavori mediamente pagati a scomparire. E la struttura occupazionale cambia.

All'interno dello scenario europeo, le differenze nazionali contano. Nel 2011-2012 a fronte di un incremento dei lavori più pagati in Austria, Germania, Svezia, Danimarca, Polonia, Francia, Lituania e Malta, aumentano esclusivamente i lavori meno pagati in Ungheria, Italia, Romania, Bulgaria, Slovenia, Slovacchia, Estonia, Lituania ed Olanda. In altri contesti (Spagna, Irlanda, Portogallo, Grecia, Regno Unito, Belgio, Finlandia, Repubblica Ceca, Lussemburgo e Cipro) è invece più evidente una tendenza verso la polarizzazione dell'occupazione, con aumento degli occupati più e meno pagati simultaneamente e riduzione delle posizioni lavorative intermedie.

Ma anche le differenze settoriali contano. Edilizia e manifatturiero perdono fra il 2008 ed il 2010 circa il 10% dell'occupazione pre-crisi. E guardando alle categorie professionali si tratta per lo più di lavoratori manuali poco pagati. I servizi che a livello europeo occupano oltre il 70% della popolazione attiva registrano

un aumento degli occupati sia nelle categorie up che down.

Si può parlare dunque di polarizzazione? Tecnologia, consumi, commercio ed istituzioni sono riconosciuti come i principali motori del cambiamento occupazionale. In particolare si è parlato di routinizzazione delle mansioni derivanti dall'introduzione di tecnologie Ict, di spillover nei consumi legati ad un incremento dell'occupazione altamente qualificata che induce le famiglie ad esternalizzare alcuni servizi, soprattutto domestici, di un incremento delle mansioni facilmente delocalizzabili all'estero e di un mercato del lavoro più flessibile, con salari minimi più bassi. Ma la polarizzazione dell'occupazione può essere anche letta come fenomeno di lungo periodo caratteristico dell'evoluzione industriale di un capitalismo maturo.

In un recente lavoro, attraverso l'analisi dei dati europei sull'occupazione suddivisi per categoria professionale emerge la coesistenza di dinamiche complesse in cui effetti di ciclo e settore si compongono.

A livello aggregato nel lungo periodo emerge un aumento dell'occupazione qualificata, concentrata nelle categorie di managers e impiegati rispetto ad una contrazione per artigiani e lavoratori manuali. Tuttavia, l'analisi disaggregata per macrosettori consente di mettere a fuoco la coesistenza di tendenze occupazionali diverse. Da un lato, il manifatturiero vittima di un secolare processo di cambiamento strutturale dell'economia per-



di peso a vantaggio dei servizi, e tale processo di svuotamento dell'occupazione si concentra nelle specializzazioni a minore qualificazione. Dall'altro, i servizi continuano a crescere trainando l'occupazione sia degli high skill che dei low skill. Parliamo di occupazione di bassa qualità, occupazioni elementari, nell'ambito soprattutto della ristorazione e dei servizi domestici.

Rispetto a questa tendenza decennale dell'occupazione europea, la crisi ha particolarmente colpito i lavoratori ma-

nuali del manifatturiero, ed in generale i lavoratori a bassa qualificazione accentuando la tendenza di polarizzazione degli occupati nei servizi e di un fitto upskilling nel manifatturiero, dove coloro che sopravvivono sono i lavoratori qualificati.

Qual è dunque il ruolo della tecnologia?

I settori ad alta intensità tecnologica sono quelli che nel lungo periodo hanno contribuito maggiormente alla creazione di occupazione di qualità e che para-

dossalmente ne hanno sofferto le maggiori conseguenze in tempi di crisi, anche a seguito della carenza di politiche industriali ad hoc. Ma in tal senso non è la tecnologia in sé ad aver accentuato un processo di upskilling, o piuttosto di polarizzazione. Il cambiamento tecnologico non è che endogeno al sistema economico stesso. Effetti di composizione importanti devono essere considerati a partire da considerazioni di macrosettore, cambiamento strutturale dell'economia a favore dei servizi e cicli economici.