PRIMO MAGGIO

Rivista
quadrimestrale
primavera-estate 1981

Spediz. in abb.
post. gruppo IV-70

L. 3500

saggi e documenti per una storia di classe

15

In mezzo alla degenerazione della macchina statale e del sistema dei partiti — il gioco al massacro degli scandali e i balletti empi delle contrattazioni per il governo — si sta facendo strada un «partito del capitale», forza di pressione politica e sorgente di direttive economiche in presa diretta con le maggiori centrali confindustriali. Questo, che sembra ora il vero partito reaganiano in Italia, viene analizzato in **Crisi di sistema e partito del capitale**. Al suo vertice, avanguardia dell'offensiva restauratrice e antioperaia, c'è la Fiat, la cui politica trova spazio sia appunto ai livelli delle grandi scelte nazionali, sia nel microcosmo di Mirafiori, come risulta dai dati che portiamo in **La restaurazione del comando alla Fiat**, sia nelle vicende dei cassa integrati dell'ottobre 1980, descritte in chiave personale in **Viaggio nel corso del tempo in un mondo mobile e ruotato**. Ma abbiamo voluto esplorare, oltre alla grande fabbrica, anche la realtà delle piccole-medie industrie, ripercorrendo alcuni itinerari di ristrutturazione e di lotta: **Una piccola vertenza in una piccolissima fabbrica** e **La lotta dell'ICI**.

Una delle categorie storiche piú tradizionali ed anche controverse nei dibattiti recenti, quella del controllo operaio, viene riportata alle sue valenze originarie nell'accurato **Per la genealogia della rivendicazione «controllo operaio»**. E se con questo saggio vogliamo contribuire a una definizione del contesto storico che produsse quella parola d'ordine, con altri interventi apriamo invece il discorso sui nuovi processi di espropriazione di controllo e di sapere operaio che passano attraverso l'introduzione del computer nel processo produttivo. **Il controllo numerico del lavoro** introduce con chiarezza il terreno generale dello scontro operai-direzione per l'accesso al controllo dei programmi, mentre **Il «Nuovo Treno Medio» a Dalmine** e **Controllo numerico e professionalità** analizzano le contraddizioni sollevate dall'introduzione di processi computerizzati in due casi concreti.

Infine riportiamo alla luce una realtà, i problemi che le rivolte nei ghetti USA degli anni sessanta ci avevano fatto conoscere bene. Con **I neri americani dopo il Black Power** proponiamo l'analisi degli ultimi dieci anni di assenza di movimento nero negli Stati Uniti, sapendo che attraverso la storia della minoranza nera si possono leggere, piú in grande, tutti questi ultimi dieci anni di politiche economiche del capitalismo americano.

Sommario

3	Crisi di sistema e partito del capitale	*Marco Revelli*
10	La restaurazione del comando alla Fiat	*Brunello Mantelli*
13	Viaggio nel corso del tempo in un mondo mobile e ruotato	*Nino Scianna*
16	Il nostro Convegno a Mantova	
17	Per la genealogia della rivendicazione «controllo operaio»	*Valerio Marchetti*
26	Una piccola vertenza in una piccolissima fabbrica	*Giorgio Nordio*
31	La lotta dell'ICI	*Francesco Cattaneo*
37	I neri americani dopo il Black Power	*Paolo Bertella Farnetti*
45	Il controllo numerico del lavoro	*Harley Shaiken*
54	Controllo numerico e professionalità	*Oscar Marchisio*
60	Il «Nuovo Treno Medio» a Dalmine	*Mimmo Boninelli*

Hanno collaborato alla preparazione di questo numero: Alessandro Arcangeli, Cesare Bermani, Mauro Bertani, Lapo Berti, Marco Biagi, Mimmo Boninelli, Francesco Bortoluzzi, Domenico Carosso, Bruno Cartosio, Francesco Cattaneo, Paolo Bertella Farnetti, Nando Fasce, Franco Fiameni, Biagio Longo, Brunello Mantelli, Valerio Marchetti, Oscar Marchisio, Roberta Mazzanti, Adolfo Mignemi, Federico Moro, Primo Moroni, Giorgio Nordio, Mina Peverali, Marco Revelli, Marcello Rossi, Antonella Salomoni, Flaviano Schenone, Nino Scianna, Elio Visconti.

Direttore responsabile: Cesare Bermani. Autorizzazione Tribunale di Milano N. 248 del 14-6-1973. Proprietario esercente l'impresa giornalistica: Primo Moroni. Redazione , amministrazione: Primo Maggio, Via Decembrio 26, 20137 Milano. Corrispondenza a: Primo Maggio, C.P. 10168 Milano. Impostazione grafica: Giancarlo Buonfino. Stampa: Centro Stampa Ticinese, Via Arena 5, 20123 Milano.

Crisi di sistema e partito del capitale

Fuori dall'universo codificato dell'informazione che sempre piú sembra riconoscere soltanto la linea piatta della storia economica, scandita dai sussulti monetari, e quella piú accidentata della cronaca giudiziaria, e dentro un punto di vista che continua a volersi di parte operaia, esistono ancora eventi sociali a cui guardare come punti di svolta, come cesure storiche capaci di esprimere e sintetizzare il senso del momento politico. E l'autunno torinese alla Fiat è uno di questi. Perché lí si è chiuso un ciclo politico e un'esperienza sociale che ha scandito la vicenda italiana per lo meno dal 1962 a oggi, definendone i connotati strutturali e gli equilibri istituzionali. E di lí forse è possibile partire per tentare di ritornare a «parlare di politica», con l'incertezza di un esercizio da tempo abbandonato e la precarietà sperimentale delle esperienze nuove. Mancano linguaggio e categorie consolidate, mancano i mezzi organizzativi e le idee per ridefinire un rapporto tra la nostra (cattiva) teoria e una possibile prassi, manca persino quel minimo livello di conoscenza del proprio interlocutore sul mercato e nella società che fa di una rivista uno strumento politico. Eppure l'impressione è che ci sia stata una svolta e che questo nuovo (brutto) paesaggio vada osservato con attenzione. Perché in questi mesi molto è cambiato.

Guardando al decennio passato per cosí dire dall'alto, in termini di estrema sintesi, due sembrano essere stati gli elementi costitutivi e qualificanti del modello politico italiano degli anni settanta: in primo luogo l'esistenza di una situazione di eccezione sul piano dei rapporti di classe, costituita dalla permanenza di una nuova struttura operaia difficilmente compatibile con la forma sociale esistente; in secondo luogo l'operatività di un duplice patto — *sociale* e *politico* — di cui il primo, logicamente prioritario, ha funzionato come condizione d'esistenza del secondo e questo, cronologicamente antecedente, ha di fatto ridefinito nella sostanza i caratteri del sistema politico. Non si tratta di una caratteristica esclusiva del tempo presente, né peculiare del caso italiano: già Kircheimer, in un saggio del 1941, aveva individuato «uno stretto rapporto tra compromesso politico e governo delle società industriali»[1]; e Norberto Bobbio, in un recente contributo sul *Contratto sociale oggi*[2], sottolineando la tendenza alla «privatizzazione del pubblico» nella società contemporanea, fornisce una nutrita rassegna di autori che denunciano una generale trasformazione dello Stato rappresentativo in «teatro di contrattazione tra gruppi organizzati» (R. Dahrendorf) e dei governi in organismi fondati «sull'equilibrio incerto d'una guerra civile fredda i cui protagonisti sono i gruppi di pressione ed il gruppo di potere» (R. Polin). Ma l'originalità dell'esperienza italiana piú recente sembra essere consistita nel fatto che le forme «fisiologiche» di compromesso poste in essere come risposta contingente alla necessità di mediare e controllare la spinta dirompente del conflitto di classe esploso alla fine degli anni sessanta, hanno finito in realtà per connotare gli equilibri sociali, l'identità e le strategie delle forze politiche, la dinamica di classe al punto tale da identificarsi strettamente col sistema politico stesso e da costituirne la condizione di esistenza.

Se questo è vero, allora lo scontro alla FIAT, che ha rappresentato l'estremo punto di rottura di quell'equilibrio e la liquidazione, d'un sol colpo, d'entrambe le condizioni di esistenza di quel modello, assumerebbe il carattere di svolta qualitativa, di regime, nella vicenda italiana: con l'azzeramento della forza fino ad allora congelata del movimento operaio, esso avrebbe infatti determinato la contemporanea dissoluzione dei «patti fondamentali» stipulati in funzione di contenimento, sbilanciando l'intero sistema politico e precipitandolo in una condizione di rapido, incontrollato mutamento. E il «dopo Fiat», lungi dal costituire un semplice punto di passaggio nella vicenda operaia o, unicamente, il luogo della dissoluzione di una composizione di classe obsoleta e vinta, assumerebbe carattere esemplare di momento-crisi dell'intero assetto politico e di transizione a nuovi, inediti equilibri.

Prima di esaminare le possibili prospettive future, conviene però ripercorrere le linee esenziali della vi-

cenda trascorsa, analizzando nel dettaglio i punti di passaggio e le caratteristiche essenziali di quei patti fondamentali.

Il patto sociale

Marzo 1973. Di fronte ai cancelli imbandierati di Mirafiori occupata, l'allora sinistra rivoluzionaria aveva cantato vittoria. In quella straordinaria mobilitazione operaia che aveva affossato il governo di centro-destra Andreotti-Malagodi, bloccando l'ultimo tentativo di aggressione diretta alla composizione di classe nel suo complesso,si leggeva il segno di una forza che andava ben al di là della scadenza contrattuale per investire e travolgere l'intero universo politico. E, insieme, vi si coglieva il punto piú alto di estensione dalla fabbrica alla società dei contenuti autonomi maturati dal '69 in poi. Eppure proprio lí, nelle roccaforti operaie, nelle grandi fabbriche del nord, in quel punto delicato di passaggio dal conflitto di fabbrica alla lotta sociale, andavano maturando le condizioni e i termini di quel «limitato patto sociale»[3] o, per usare le parole di Agnelli, di quel «confronto generale sulle condizioni della produzione» che segnerà profondamente la storia operaia degli anni successivi. Esso nasceva dalla situazione di stallo, dal sostanziale equilibrio nel rapporto di forza tra le classi costituitosi nel corso del «quinquennio» rosso 1969-73. E si fondava sulla consapevolezza capitalistica dell'impraticabilità tecnica (sul piano della politica economica) e politica (su quello degli schieramenti istituzionali) dello scontro frontale con quella composizione di classe cresciuta nei settori centrali del capitalismo italiano e, nel contempo, sulla mancanza di strategie alternative (di uscita dal quadro capitalistico) da parte del movimento operaio. Di *tutto* il movimento operaio, compresi i gruppi.

Quel compromesso sociale stipulato tra sindacato e impresa centrale aveva per oggetto l'impegno del movimento operaio a non massimalizzare la valorizzazione politica della propria forza strutturale nei settori centrali del mercato del lavoro (rinunciando a spingere il conflitto fino alla messa in discussione del rapporto di produzione) e, di contro, la rinuncia da parte imprenditoriale a massimalizzare la valorizzazione del capitale, rendendo temporaneamente latente la logica d'impresa.

I grandi accordi-quadro del '74-75 sulla scala mobile, sull'uso della Cassa integrazione e sulla ristrutturazione-riconversione produttiva ne costituirono l'ossatura. Con essi:

a) L'inflazione veniva accettata come strumento dinamico di controllo e fluidificazione delle tensioni tra capitale e forza-lavoro capace di allentare e relativizzare i termini dello scontro — fino ad allora centrale — tra lavoro necessario e pluslavoro. (Il *denaro*, l'equivalente generale, si contrapponeva ora alla produzione, al processo lavorativo concreto, come ambito tutto politico di mediazione e di compensazione del conflitto.); b) il salario cessava di costituire terreno di misurazione del rapporto di forza tra operai e capitale, si depoliticizzava e veniva affidato nella sua determinazione a meccanismi automatici e «oggettivi» decadendo a mera funzione di un reddito operaio composto; c) si formalizzava infine un uso strutturale della Cassa integrazione guadagni come strumento di erogazione di reddito (*welfare* indiretto)[4] che attenuava e mediava il confronto sulla ristrutturazione dell'apparato produttivo, permettendo di presentare l'attacco alla rigidità della composizione di classe come processo fisiologico di innovazione tecnica politicamente neutro e favorendo pratiche esplicite di cogestione. (Alla FIAT il fenomeno è macroscopico e si concretizza in una rete capillare di accordi aventi per oggetto le nuove tecnologie e la mobilità interna.)

In stretto rapporto col sistema dei partiti, il sindacato veniva cosí assumendo un ruolo sempre piú esplicito di contrattazione permanente di ogni aspetto della condizione di fabbrica secondo un delicato equilibrio tra esigenze produttive dell'impresa e domanda di controllo sociale da parte del sistema politico.

In termini materiali i vantaggi, tanto sul versante del capitalismo quanto su quello della forza-lavoro, erano notevoli (ed è questo il motivo per cui nei settori centrali del mercato del lavoro, nonostante tutto, non salta la delega all'organizzazione sindacale e non si libera un processo di ricomposizione di un'avanguardia politica autonoma): mentre da una parte il processo di razionalizzazione poteva procedere rapidamente in una situazione di relativo sganciamento dell'apparato produttivo di grande fabbrica dal mercato, dall'altra diventava possibile «congelare» produttivamente i settori piú forti di classe operaia, scaricando i costi della valorizzazione sui settori marginali non garantiti e redistribuendo ricchezza astratta rastrellata sul mercato internazionale grazie a una felice congiuntura monetaria per l'Italia. L'operatività, all'interno della grande fabbrica, di una non dichiarata ma effettiva *tregua produttiva* — consistente in una relativa rilassatezza del ritmo lavorativo, nella crescita di una sovrappopolazione industriale nei settori centrali e nel mantenimemnto del «tempo di lavoro socialmente necessario» al di sopra di quello tecnicamente possibile — sarà in tutta questa fase l'espressione piú significativa di quel compromesso sociale e, insieme, la condizione di efficacia di quella funzione di mediazione politica che era andata prevalendo all'interno dell'apparato produttivo su quello di valorizzazione capitalistica.

Ma, contemporaneamente, le caratteristiche del patto e soprattutto i processi strutturali e istituzionali da esso innescati, provocheranno una trasformazione profonda, sostanziale, dell'identità e dei caratteri dei contraenti stessi, secondo linee solo in parte previste e consapevoli.

Da una parte, il «sindacato nuovo» — il «sindacato in fabbrica», dei Consigli, dell'autunno caldo e della militanza intensiva — emerge e si afferma come soggetto di equilibrio destinato a sostituire, o quantomeno ad affiancare, il livello governativo nella formaliz-

zazione delle scelte d'impresa. Centralità della fabbrica non significa ormai piú centralità del potere operaio, capacità di trasferire la carica antagonista dei movimenti della forza-lavoro fin dentro l'universo politico, ma rappresenta piuttosto, all'inverso, l'incorporazione nella sfera produttiva delle funzioni di legittimazione politica e di integrazione sociale.

Dall'altra parte, giunge a compiuta maturazione quel passaggio dalla *politica del conflitto* alla *politicizzazione delle relazioni d'impresa* che sembra costituire uno degli aspetti piú significativi della strategia di contenimento avviata in questa fase nelle «aree forti» e che cambia il volto dell'industria. La necessità di frenare la carica dirompente dell'antagonismo operaio presupponeva infatti il trasferimento della funzione negoziale — specificamente politica — fin dentro l'oggettività del processo lavorativo (si pensi alla fitta quotidiana rete di contrattazione da parte dei delegati) e la conseguente trasformazione dei rapporti di funzionalità tecnico-organizzativa propri dell'apparato produttivo in relazioni discrezionali, assoggettate al carattere soggettivo della mediazione. Il sistema delle imprese si trasforma cosí da struttura tecnicamente determinata in «universo contrattato», subendo un processo di relativizzazione delle procedure e dei criteri di gestione.

Il patto politico

Il sovrastante patto politico — di cui comunque il patto sociale costituiva, come si è visto, la condizione *sine qua non* — aveva invece per protagonisti i principali partiti e per oggetto l'assetto istituzionale. Mentre il primo riguardava la deradicalizzazione del conflitto sociale, questo si proponeva il contenimento della competizione politica entro limiti compatibili con la conservazione del sistema politico in quanto tale e si concretizzava nella rinuncia dei due principali partiti a portare alle estreme conseguenze il conflitto, allentando il rapporto con le rispettive *classes guardées* e offuscando le relative identità ideologiche[5]. In sede politologica è stato proposto il termine «democrazia consociativa» per qualificare le forme politiche di quei paesi a elevatissima conflittualità e frammentazione («democrazie polarizzate») in cui le violente tendenze centrifughe vengono consapevolmente neutralizzate dall'azione moderatrice di *élites* politiche pragmatiche che, al fine di impedire la disintegrazione del sistema e il rischio della guerra civile, rinunciano alla massimizzazione delle proprie *chances* sul mercato politico e si consociano nella forma della «grande coalizione».

Indubbiamente le esperienze di governo succedutesi dal 20 giugno 1976 al 1979 (dal «governo delle astensioni» al terzo gabinetto Andreotti) si avvicinano molto a questo modello: caratterizzate dalla rigorosa lottizzazione di tutti gli ambiti e livelli di potere tra i partiti di una maggioranza che tendeva a identificarsi *tout court* con la classe politica e con l'intero arco parlamentare, esse hanno imposto, in nome dell'imperativo dell'uscita efficentistica dalla crisi, la sistematica distruzione di ogni elemento di politicità della società civile, la lacerazione del residuo tessuto di partecipazione dal basso costituitosi nei tardi anni sessanta e nei primi anni settanta ed il trasferimento autoritativo del monopolio dell'iniziativa politica all'interno delle istituzioni.

Ma soprattutto, il patto politico che ha segnato il periodo successivo al 1975-76 trova la propria originalità — che lo distingue da ogni precedente storico tranne forse che dal periodo fascista — nello specifico rapporto che lo lega con la morfologia del sistema politico e nel carattere di «relativismo istituzionale» indotto nel modello istituzionale. Esso infatti, da un certo punto in poi. ha cessato di costituire il risultato dell'accordo di un certo numero di forze *all'interno di un sistema politico dato nelle sue caratteristiche fondamentali e nelle sue procedure di funzionamento* e ha incominciato a *porre il sistema politico stesso.* Le caratteristiche istituzionali, anziché costituire la cornice dei processi di decisione politica, hanno cioè incominciato a porsi come loro oggetto, come prodotto di decisioni di volta in volta assunte dal concerto dei segretari di partito o comunque dall'insieme delle forze politiche. È ciò che si potrebbe definire come *soggettivizzazione e relativizzazione del contesto istituzionale* — equivalente speculare, a livello politico, dei processi economici e sociali piú sopra descritti per l'impresa ed il mercato — che rappresenta un vero e proprio superamento della forma di Stato prevista dalla Carta costituzionale riconducibile — sia pure in forma imperfetta e scarsamente realizzata — al tipo ideale dello «Stato di diritto». Questo modello, infatti, rispondeva per definizione al principio del «governo della legge e non degli uomini»; in esso la norma, «di contenuto misurabile e determinabile, impersonale e perciò generale, prestabilita e perciò pensata per durare»[6], si poneva sempre come *prius* rispetto all'attività di governo che ne è determinata e subordinata. Che si trattasse di una «finzione» è indubbio, ma si trattava pur sempre di una «finzione reale» fintantoché l'organo legislativo, il Parlamento, poteva presentarsi come identità distinta e superiore al governo.

Il modello «decisionistico» e «contrattualistico» di gestione politica prevalso alla metà degli anni settanta, sostituisce invece sistematicamente l'*accordo* alla *norma* e introduce nell'attività di governo una crescente discrezionalità delle procedure in base a criteri di adeguatezza allo scopo. Attraverso la progressiva identificazione tra composizione parlamentare e compagine governativa cancella quella finzione che stava alla base dello Stato di diritto e tende a configurare i caratteri dello «Stato amministrativo» (per usare una nota tipizzazione proposta da Carl Schmitt).[7] Questo nuovo modello di Stato — piú consueto «in periodi di grandi mutamenti e trasformazioni»[8] — trova il proprio «principio esistenziale nell'adeguatezza allo scopo, nell'utilità e, in contrasto con la conformità alla norma dello Stato legislativo, nella conformità immediatamente concreta delle sue misure, provvedimenti e

comandi, alle cose»[9].

Se lo Stato di diritto tendeva a identificarsi, senza residui, con l'ordinamento giuridico, lo Stato amministrativo coincide piuttosto con l'apparato politico-burocratico; se quello assumeva la norma come fondamento dell'attività di governo, questo fa derivare dalla prassi governativa il processo legislativo (si pensi alla generalizzazione dell'uso del decreto legge negli ultimi anni) e la stessa cornice istituzionale. Se infine il primo modello di stato riconosceva l'autonomia della società civile e l'incomponibilità del conflitto, proponendosi di regolarlo attraverso l'universalità della norma giuridica, questo deve porre la società civile come oggetto e risultato delle proprie decisioni, rimuovendo la centralità del conflitto e riducendolo a disguido funzionale.

Il passaggio non è privo di problemi. Anzi, in ultima istanza finisce per accentuare le contraddizioni che si era proposto di rimuovere. In primo luogo, spostando il terreno della legittimazione dal «principio di *legalità*» proprio dello Stato di diritto [10] a quello di *efficienza* proprio dello Stato amministrativo, finisce per scaricare interamente sull'apparato politico-burocratico dello Stato il compito di fare fronte alla domanda di legittimità emergente. Se infatti il fondamento dell'azione di governo non consiste più nel rispetto della norma, ma nella garanzia dell'efficacia dei provvedimenti assunti, allora ogni caduta di efficienza dell'apparato amministrativo si trasforma direttamente in fattore di crisi di legittimazione del sistema nel suo complesso. E, in questo caso, il modello è costretto ad associare ai caratteri dello Stato amministrativo quelli dello «Stato governativo», che «possiede nella persona del suo capo o nella *dignità del collegio dirigente* tutte le qualità della rappresentanza»[11] e che quindi fa della propria composizione e del «prestigio» delle forze di governo direttamente un fattore di legittimazione. È quanto è avvenuto in Italia nella seconda metà degli anni settanta, in cui il crescente *deficit* di efficienza dell'apparato politico-burocratico — che continuava tuttavia a essere indicato ossessivamente come l'unico «strumento per il superamento della crisi» e al cui utilizzo era indirizzato il patto politico — ha dovuto essere compensato in misura crescente dall'affermazione autoritativa della volontà politica dei partiti che hanno investito (e dilapidato) in questa pratica le proprie residue risorse di consenso e di credibilità finendo per bruciare, soprattutto a sinistra, la propria immagine stessa e il proprio patrimonio storico. L'ideologia della lotta al terrorismo ha indubbiamente avuto un ruolo decisivo in questo progressivo spostamento dei confini della legittimazione: non solo ha permesso di ritagliare un limitato settore (militarizzato) dello Stato, emblematico sul piano dell'efficienza, ma soprattutto, proponendo un obiettivo prioritario semplice ed emotivamente efficace a cui tutto subordinare e sacrificare (la vittor a militare sul terrorismo), ha coperto la liquidazione dei residui «legalistici» e sostenuto l'affermazione del modello funzionale-amministrativo proprio dello «stato di guerra».

In secondo luogo, la trasformazione della forma-stato in senso amministrativo-governativo, anziché limitarla, ne ha accentuato la vulnerabiità. L'abbandono della dimensione «normativa», ha infatti determinato un nesso così stretto tra politica e legittimità da privare lo Stato di criteri ordinatori stabili che non fossero riconducibili alla mera volontà del livello politico, e ha quindi determinato un così stretto intreccio tra contenuto del patto politico e sistema politico in quanto tale (privato per questa via della sua autonomia) da renderli inestricabili. Nato con l'obiettivo di rimuovere il conflitto di classe, questo modello ha finito in realtà solo per sospendere temporaneamente la significatività politica esasperandone nel contempo le potenzialità destabilizzanti. Quando infatti è saltato il patto sociale che stava alla base dell'intero sistema di equilibri, come in un gigantesco gioco di domino sono crollati tutti gli altri elementi: in primo luogo il patto politico, che era fondato su quel compromesso tra le forze produttive, e con esso lo stesso sistema politico, da esso determinato e con esso indissolubilmente legato.

E con questo sono entrati in fase di lenta ma drammatica decomposizione le identità e le strategie dei due principali partiti che del patto politico erano stati i maggiori contraenti. Che il patto sociale sia saltato, e in modo irrimediabile, ci sono pochi dubbi: i segnali che vengono dai grandi stabilimenti dell'industria privata, e in particolare dalla FIAT, che dello scontro è stata l'epicentro, parlano di una secca restaurazione del comando d'impresa e di una non ancora compiuta, ma comunque avanzata, liquidazione dei residui elementi di negoziazione e mediazione tra forza-lavoro e capitale. «Fino a ieri in FIAT si passava col rosso. Oggi si passa col giallo. Presto si passerà solo più col verde» ha dichiarato il «capo dei capi» Luigi Arisio all'«Unità» (!) qualche tempo fa e, a parte il linguaggio ossessivamente condizionato dalla monocultura dell'auto, bisogna ammettere che ha fotografato fedelmente la realtà di una fabbrica che, dopo la secca sconfitta di ottobre, muove rapidamente verso una situazione di riaffermazione piena del dispotismo produttivo, secondo un modello consolidato in Fiat nei momenti di debolezza operaia.[12]

Non solo la tregua produttiva è stata quasi totalmente riassorbita, ma il futuro sembra destinato a riproporre l'accelerazione del meccanismo accumulativo attraverso lo sfruttamento intensivo del lavoro vivo più che dell'innovazione tecnologica, rovesciando la linea di tendenza dell'ultimo decennio che aveva visto invece nel salto tecnologico — particolarmente accentuato in FIAT — lo strumento principale di recupero di produttività e di aggressione alla rigidità operaia. Scomposta e disgregata la vecchia composizione di classe attraverso la trasformazione della composizione tecnica del capitale fisso, è infatti possibile passare, ora, all'utilizzo intensivo del capitale variabile liberando appieno il potenziale di produttività delle macchine: dei 5.400 miliardi destinati agli investimenti entro il 1985, la FIAT prevede di utilizzare solamen-

te 1.000 per l'ulteriore innovazione degli impianti, mentre 3.400 saranno impiegati per l'innovazione del prodotto. Ciò ha rappresentato e rappresenta non solo un fattore di crisi del precedente equilibrio tra le forze all'interno dell'impresa e di dissoluzione del patto sociale costituitosi proprio in quella sede all'inizio degli anni settanta, ma anche un elemento di accelerazione della crisi di programma e d'identità delle forze politiche che su quel delicato equilibrio avevano fondato le proprie strategie.

La crisi di sistema degli anni ottanta

Crisi della strategia del PCI, in primo luogo, «partito-piano» per definizione, che dentro il precedente modello aveva giocato fino in fondo la carta della penetrazione nella società civile al fine di organizzarla e dirigerla, gestendo dall'alto la razionalizzazione e la riconversione dell'apparato produttivo e ridefinendo per via amministrativa (forte soprattutto del controllo delle amministrazioni locali) il nesso tra produzione e riproduzione sociale, tra fabbrica e società. Ma crisi anche della strategia DC, «partito-mercato» per eccellenza, che aveva fondato le proprie fortune su un accorto equilibrio tra spesa pubblica e sostegno dell'accumulazione ed erogazione di reddito in funzione di controllo sociale e che nel quadro di un'economia lenticolare, frammentata e sommersa aveva costruito la propria rete di mediatori.

Il «nuovo corso» economico e sociale sembra infatti incompatibile con entrambi i progetti. La svolta industriale diretta a ripristinare drasticamente la logica d'impresa e a cancellare il modello «contrattato» di relazioni di fabbrica, non rappresenta solo la liquidazione del sindacato come interlocutore privilegiato, ma, nella riaffermazione integralistica della centralità dell'impresa come cervello di organizzazione sociale capitalistica, taglia fuori ogni residua istanza «dirigistica» del livello politico. È significativo il fatto che la famiglia Agnelli, mentre mutava drasticamente il linguaggio a proposito della collaborazione sindacale, aprendo brutalmente le ostilità e attaccando frontalmente gli effetti di rigidità connessi all'attività negoziale in fabbrica, abbia contemporaneamente lanciato una intensa campagna ideologica di intransigente impostazione neo-liberista e antistatualista. «L'esperienza ci ha insegnato — si legge nella *Lettera agli azionisti* del 1980 — che l'intervento statale, mentre negli altri Paesi è di sostegno e di supporto alle nostre concorrenti, in Italia è invece troppo spesso penalizzante nei nostri confronti» al punto che, si conclude, «dovremo fare assegnamento soltanto sulle nostre forze».[13] Ciò implica, accanto alla richiesta *contingente* allo Stato di interventi in funzione di appoggio congiunturale (svalutazione, finanziamento della ricerca, moderato protezionismo), la rivendicazione *strategica* alla grande impresa di un ruolo esclusivo di direzione dello sviluppo industriale che comporta l'accentramento al proprio interno dei compiti finora svolti dalle strutture pubbliche e giunte fino al tentativo di gestione politica diretta di aree massificate di opinione pubblica e di settori estesi di ceti medi produttivi. Una scelta, questa, che non liquida solo le illusioni del PCI, ma urta contro il modello stesso di partito costituito dalla DC.

Lungo questa linea industriale si profila infatti la tendenza, almeno di una parte dei grandi gruppi, a superare in tempi brevi quel dualismo tra settori centrali «frenati» e settori marginali (sommersi, diffusi, ecc.) «dinamici» che non solo aveva costituito una specificità del modello accumulativo degli anni settanta, ma aveva permesso il «paradosso» di una crescita elevata della ricchezza sociale pur in presenza di una tregua produttiva operante nelle aree forti del mercato del lavoro, costituendo il terreno ideale per la mediazione democristiana. Da tempo si era segnalato l'emergere nel fronte padronale di una figura imprenditoriale inedita, il «nuovo imprenditore» affermatosi durante la crisi del 1975-76, «dopo che — per usare l'espressione del *columnist* confindustriale Mario Deaglio — un'altra categoria sociale, quella dei lavoratori dipendenti delle grandi industrie organizzati nel sindacato, aveva visto sostanzialmente fallire il suo tentativo di egemonizzare lo sviluppo del paese imponendo un tipo diverso di rapporti di produzione».[14] E da tempo si erano sottolineati i fattori di forza (e di tendenziale contraddizione con le grandi imprese) di questo nuovo settore, che poteva contare su una produttività certamente maggiore e su una competitività incomparabilmente piú alta di quella dei settori centrali (costretti a farsi carico della mediazione politica). Si era giunti addirittura a sottolineare l'esistenza di due lire, «quella delle piccole e medie imprese (definita "lira Brambilla") e quella delle grandi imprese (subito battezzata "lira FIAT")»: «C'è un aggravamento dei problemi della grande impresa — si sosteneva — che vende con una lira per essa sopravvalutata, e un incentivo allo sviluppo dell'economia sommersa che vende con una lira sottovalutata rispetto all'andamento della propria produttività»[15]. Ma è solo con la conclusione della vertenza FIAT, con l'accentuarsi delle previsioni pessimistiche sulla recessione mondiale, con il rovesciamento dei rapporti monetari tra dollaro e SME, che prende corpo e si esprime con forza una controffensiva volta a sottolineare i rischi impliciti nella riproposizione di questo tipo di dualismo — che era tuttavia stato funzionale allo sviluppo nella fase precedente — e a riproporre la necessità di superarlo nel quadro di una piú compiuta egemonia della grande industria.
« Nel 1981 — lamenta Deaglio a proposito dei «piccoli» — a differenza del recente passato, i loro interessi saranno meno coincidenti con quelli piú generali del Paese»[16]. E il «Sole-24 ore» lancia un programma di centralizzazione della «spesa pubblica di investimento verso i settori strategici ad alta diffusione tecnologica e di domanda» sostenuta dalla massiccia incentivazione dell'afflusso del risparmio dalle famiglie alla grande impresa.[17]

Il progetto sembra orientato alla ricostituzione di un blocco industriale privato sotto l'egemonia indi-

scussa dei grandi gruppi, in primo luogo la FIAT, ovviamente, e sulla base di un rigoroso neo-liberismo che senza sottrarre allo Stato le funzioni di sostegno all'accumulazione assunte di recente, lo spogli tuttavia del ruolo di programmazione e mediazione sociale. Una scelta, questa, che sembra in perfetta consonanza col vento che arriva d'oltre oceano e che fa del grande capitale privato il vero (e forse l'unico) «partito americano» in Italia.

Il programma reaganiano di restaurazione «della legge (del valore) e dell'ordine» punta infatti a recidere di netto l'intreccio tra funzioni di sostegno all'accumulazione e funzioni di controllo sociale assunte dallo Stato post-rooseveltiano, esasperando le prime e eliminando le seconde. Il rovesciamento del modello keynesiano e la scelta di fare dell'astensionismo fiscale un fattore di liberazione di risorse verso la domanda di mercato ma soprattutto verso l'accumulazione e gli investimenti, se comporta il sacrificio della spesa destinata all'assistenza e ai servizi non direttamente produttivi, lascia tuttavia intatto, anzi potenzia, il ruolo imprenditoriale dello Stato (si pensi al settore aerospaziale e agli armamenti) e le funzioni di sostegno selettivo allo sviluppo industriale (un tipo di politica economica assai simile al liberismo del primo fascismo). Si tratta di una scelta finalizzata alla drastica riconversione dell'apparato produttivo e dell'assetto geo-sociale americano, destinata forse a non assumere carattere epocale, ma certamente gravida di conseguenze a breve-medio raggio sul piano della gestione del potere: qualora fosse condotta fino in fondo, essa infatti implicherebbe una dura contrapposizione tra governo e società e la necessità di affiancare agli strumenti consensuali di controllo metodi già propriamente autoritari da «democrazia repressiva».

Se riproposto in Italia, questo modello implicherebbe non solo una crisi profonda del partito di maggioranza relativa, ma la necessità di una brusca accelerazione della trasformazione istituzionale e della stessa forma dello stato. La riconversione verso linee di politica economica che taglino drasticamente la spesa pubblica sul versante dei trasferimenti e dell'erogazione di reddito in chiave consensuale (l'abbandono cioé del tradizionale e sperimentato «sistema delle spoglie») appare infatti in violento contrasto con l'attuale assetto e la stessa forma ideologica e organizzativa della Democrazia cristiana.

D'altra parte, una politica di feroce sostegno all'accumulazione implicherebbe una forte autonomizzazione del potere esecutivo tale da renderlo indipendente dai sommovimenti (inevitabili) della società civile e politica e da farne una garanzia di stabilità. Il che è incompatibile con l'attuale forma costituzionale (che impone invece una forte dipendenza dell'esecutivo dalla composizione e dalle coalizioni a livello parlamentare), con l'attuale surdimensionamento istituzionale del PCI rispetto alla sua reale forza sociale e con la crisi della Democrazia cristiana, incapace di ricostruire un blocco sociale e uno schieramento politico in funzione stabilizzatrice.

A ciò si aggiungano gli effetti negativi indotti dalla fine di quella felice congiuntura monetaria che aveva visto la lira rafforzarsi progressivemente sul dollaro e flettere sul marco; essendo le nostre importazioni concentrate nell'area del primo e le nostre esportazioni indirizzate verso l'area del secondo, l'Italia aveva a lungo goduto, di fatto, di una rendita di posizione monetaria che garantiva un'efficace compensazione al basso livello della produttività e, insieme, permetteva di partecipare in misura surdimensionata alla ripartizione del plusvalore complessivo. Con il decollo del dollaro e l'indebolimento delle monete dello SME, tale condizione — che costituiva un valido cuscinetto nella mediazione tra capitale e lavoro — è venuta meno e l'economia italiana si è trovata di colpo priva dei precedenti margini di manovra. Il che ha sottratto al quadro politico un'ulteriore risorsa e ha accelerato la tendenza alla resa dei conti anche sul piano istituzionale.

Provando a concludere

Se dunque, dopo la «tragedia della Fiat» il sistema politico italiano si trova in fase di rapido, convulso movimento, è possibile prevedere fin d'ora dove andrà a arrestarsi o, comunque, lungo quale asse tenderà a ricomporsi l'equilibrio?

Mantenendo sospesa per ora l'ipotesi piú catastrofica, che cioé lungo la linea di caduta del «modello-Italia» venga giocata la carta militare (ipotesi per altro non cosí priva di fondamento nell'ambito di una riorganizzazione autoritaria dell'intera area del Mediterraneo, dalla Spagna alla Turchia), sembra di potere cogliere, a un primo livello di approssimazione e in un quadro decisamente nebuloso, alcune linee di tendenza. Su uno scenario dominato dal travaglio e dalla crisi — solo in parte transitoria — delle due principali forze politiche, è possibile, da una parte, individuare una prima variabile in rapido movimento, costituita dalla tendenza inedita di una parte consistente del capitale privato a rompere la tradizionale divisione del lavoro tra rappresentanza politica e classe imprenditoriale e a porsi in prima persona come «partito». Sembra infatti sempre piú prepotente la tentazione da parte di quei settori industriali che sono stati gli indubbi vincitori della «campagna d'autunno» contro il movimento operaio, di togliere credibilità e mandato rappresentativo a una rappresentanza istituzionale sempre meno legittimata, per rivendicare direttamente a se stessi «tutto il potere».

Forse, senza grande strepito, inosservato e riservato, in quello scorcio di ottobre torinese in cui tutti gli occhi erano puntati sugli ultimi sussulti operai, è nato in Italia il «partito del capitale». Privo di strutture formali (sostituite dall'organismo impresa), estraneo alla logica della rappresentanza politica (essendo sufficiente la rappresentatività della sua funzione sociale) esso è andato occupando, a uno a uno, tutti gli ambiti

socialmente e politicamente rilevanti. Si è dotato di una ideologia universalizzante, semplice, feroce e mobilitante, fondata sulla logica dell'*efficienza*, della *produttività* e del *successo* (adeguata a una società secolarizzatasi in fretta e male); ha presentato l'impresa come l'unica struttura d'interesse sociale funzionante e capace di prendere decisioni rilevanti sul piano nazionale. Ha infine individuato una propria base sociale di massa, costituita da quel'area estesa di terziario produttivo e dalla miriade di piccoli risparmiatori (quelli che stanno facendo saltare il computer della Borsa di Milano e che assaporano per la prima volta l'ebrezza del gioco finanziario), di lavoratori indipendenti, lettori di «Repubblica», liberali coerenti, socialisti scaltri, comunisti stanchi che fanno della sicurezza e dell'efficienza un valore ultimo. Il corteo dei 20.000 per le vie di Torino, la tanto esaltata manifestazione di «uomini liberi» che ha surriscaldato il sistema dell'informazione, altro non era che la prima, dura dimostrazione della capacità diretta da parte del capitale di fare politica nel senso piú ampio del termine — di gestire la piazza secondo le piú sperimentate forme della borghesia «rivoluzionaria» ottocentesca — e di riempire cosí il vuoto tra società civile e Stato. Era la prova che strati ampi di popolazione dotati, per la loro collocazione produttiva, di un notevole potere aggregante, si erano andati sottraendo al controllo del sistema dei partiti e avevano ritrovato un nuovo principio di organizzazione e ricomposizione intorno all'egemonia dell'impresa.

Con questo nuovo «partito» — che indubbiamente sembra l'unico capace di prendere l'iniziativa e muoversi con efficacia nella crisi attuale — tutti dovranno misurarsi. E probabilmente il nuovo assetto politico italiano dipenderà dal tipo di combinazione raggiunto tra il progetto di questo protagonista e le altre variabili. In primo luogo quella socialista, che sembra essere l'unica capace di guidare un processo istituzionale di drastico rafforzamento dell'esecutivo (anche attraverso una riforma istituzionale) e di limitazione della democrazia rapresentativa senza provocare violenti traumi e risposte incontrolabili; ma anche con quella comunista, rispetto alla quale potrebbe essere giocata la carta di un recupero tattico — sulla base di una indiscussa egemonia del capitale «fattosi stato» — che rappresenterebbe, in questo contesto, l'estremo tocco alla liquidazione produttiva, sociale, politica e culturale del proletariato come soggetto della crisi italiana.

L'aspetto centrale della «questione comunista» resta però un altro, costituito dal riprodursi — in forma assai simile a quella che caratterizzò la crisi di sistema del 1921-22 — di una netta sfasatura tra la *forza sociale* del movimento operaio e la dimensione istituzionale della sua rappresentanza politica. Come dopo l'occupazione delle fabbriche il PSI, oggi il PCI gode indubbiamente di una *rendita politica*, in termini di matematica elettorale, frutto dell'accumulazione originaria dei primi anni settanta a cui non corrisponde piú una reale capacità di mobilitazione e di iniziativa sociale. Contrariamente alla prima metà del decennio passato, esso è in grado di bloccare il sistema politico, ma non piú il Paese. Dal tipo di risoluzione di questa contraddizione (per via contrattata, elettorale o extraistituzionale) dipende in buona parte la forma politica degli anni ottanta.

Chi sembra invece tagliato fuori è l'altro ex-contraente del patto sociale, il movimento sindacale, che aveva svolto per una lunga fase il compito piú importante di sostegno e legittimazione del quadro politico e che si trova ora, d'un colpo, sospinto nettamente al margine della scena. Al di là delle vicende contingenti, gli anni ottanta sembrano infatti aprirsi nel segno di una generale crisi del modello sindacale come forma di aggregazione «per interessi» e di mobilitazione delle masse. Esso aveva fondato il proprio successo, negli anni sessanta e settanta, sulla tendenza alla ricomposizione di ampie masse unificate dall'accettazione della proletarizzazione come condizione comune. La forte spinta individualistica degli ultimi anni, e il recente rovesciamento del «rifiuto del lavoro» attraverso la lotta in «rifiuto della condizione proletaria» attraverso l'immaginario (o l'affermazione individuale) ne intacca la forza materiale e ne offusca inevitabilmente la capacità di protagonismo. Questo non significa che il sindacato italiano non sarà ancora protagonista di momenti di contrattazione anche di grande rilievo (si pensi al raffreddamento della scala mobile); ma si tratterà — almeno nell'immediato — di accordi in perdita, volti a sanzionare il riconquistato vantaggio padronale piú che di patti tra contraenti posti sul piede di parità.

Su questo sfondo istituzionale, i processi di ricomposizione proletaria, che pure esistono, in forma lenticolare e diffusa, appaiono sfocati e incerti, assumono carattere di tendenza lenta e dotata di una limitata capacità di inferenza nella «grande politica» (un buon motivo per tenersi lontani da questa), riproponendo l'immagine di un «sociale» che ritorna a seppellire l'antico segreto della rivoluzione sotto la propria testarda opacità, sotto il silenzio e l'apparente oblio.

Quanto a noi, se di noi occorre parlare, non ci resta che prendere atto del fatto che ci tocca praticamente ripartire da zero, lavorando sui tempi lunghi, quasi soli, senza illusioni organizzativiste né sogni di improbabili palingenesi, sapendo che probabilmente molto poco di quanto si gioca sul piano politico-istituzionale può dipendere dal nostro pensiero e tantomeno dalla nostra azione. Ma sapendo anche che la conservazione di un filo, sia pure tenue, di memoria proletaria in tempi in cui la distruzione dell'identità sociale sembra assumere dimensioni devastanti, e la rielaborazione di categorie di riflessione teorica, sia pur parziali e prov-

visorie — in un mondo in cui, come non mai, la sinistra appare priva di identità culturale e ideale — è comunque un compito sufficientemente dignitoso.

Marco Revelli

NOTE

1. O. KIRCHEIMER, *Changes in the Structure of Political Compromise*, in «Studies in Philosophy and Social Science», IX, 1941, ora in AA.VV., *Tecnologia e potere nelle società post-liberali*, Liguori, Napoli 1981, p. 103.
2. N. BOBBIO, *Contratto sociale, oggi*, Guida, Napoli 1981.
3. Il termine compare per la prima volta in un articolo di A. BARBATO su «La Stampa» del maggio 1974.
4. Si veda al proposito B. LONGO, *Meno salario, più reddito: la cassa integrazione*, «Primo Maggio», n. 5, Primavera 1975.
5. Si veda la definizione della trasformazione del partito d'integrazione di massa al «partito pigliatutto» formulata da O. KIRCHEIMER, *La trasformazione dei sistemi partitici dell'Europa occidentale*, in G. SIVINI (a cura di), *Sociologia dei partiti politici*, Il Mulino, Bologna 1979.
6. C. SCHMIDT, *Legalità e legittimità*, in *Le categorie del politico*, Il Mulino, Bologna 1979.
7. *Ibidem*.
8. *Ibidem*, p. 216.
9. *Ibidem*, p. 217.
10. O. KIRCHEIMER, in «Die Gesellschaft», n. 7, 1932.
11. C. SCHMIDT, *Legalità e legittimità*, cit., p. 219.
12. In «Il sole-24 ore», 21 gennaio 1981.
13. M. DEAGLIO, *Nuovi imprenditori*, «Il sole-24 ore», 3 gennaio 1981.
14. G. LOCATELLI, *Un partito da non sposare*, «Il sole-24 ore», 7 gennaio 1981.
15. M. DEAGLIO, cit.
16. G. ARTOM, *Produrre per vivere*, «Il sole-24 ore», 9 gennaio 1981.

La restaurazione del comando alla Fiat*

Ben pochi dubbi sono leciti sulla lettura da dare degli eventi d'autunno alla Fiat, quantomeno in termini generali. Praticamente tutti hanno parlato di una secca inversione nei rapporti fra direzione aziendale e classe operaia, a favore naturalmente della prima.

Giustamente, molti hanno poi inteso vedere nei «giorni della Fiat» e nella loro conclusione null'altro che il punto culminante di una manovra offensiva a vasto raggio sapientemente articolata da parte del capitale. Non pochi — e non tutti di parte padronale — si sono poi impegnati in una a volte assai contorta analisi dei fattori «oggettivi» della crisi, dalle difficoltà che travagliano il mercato dell'auto ai conflitti interni allo staff aziendale.

Non è nostra intenzione entrare nel merito di tali tematiche; crediamo di far cosa utile presentando alcuni dati sulla situazione produttiva alla Fiat-Mirafiori e cercando di leggere, attraverso di essi, almeno un segmento della strategia padronale, quello più direttamente orientato a incidere sul rapporto operai-produzione.

I dati che presentiamo sono parziali, solo riferiti alla sezione Carrozzerie, trascurando le Meccaniche che da sempre si sono caratterizzate per notevoli differenze; inoltre riguardano unicamente alcune aree produttive specifiche all'interno delle Carrozzerie stesse: il Montaggio 127, il Montaggio 131, la Lastratura 127, la Lastratura 131, la Lastratura 132. In tutto, 4300 operai circa per turno. Se quindi è possibile ragionarci sopra solo con cautela, tuttavia essi mostrano una omogeneità significativa.

Per ciò che riguarda l'organico l'elemento piú impressionante è senza dubbio il brusco calo dell'assenteismo, passato dal 14-15% del primo semestre '80 al 5% circa di dicembre. Siamo cioè tornati ai livelli degli anni sessanta, e ciò risulta vieppiú confermato dal fatto che i livelli attuali sono «rigidi»: accanto al calo in assoluto sono praticamente scomparse le fluttuazioni giornaliere che rappresentavano uno dei maggiori fattori di disturbo per la Fiat.

L'assenteismo si è quindi assestato ai suoi «livelli fisiologici», è scomparso quell'elemento di flessibilità dell'orario di lavoro che il «mettersi in mutua ogni tanto» rendeva possibile.

L'organico teorico, definito dagli «iscritti», cioè costituito dagli operai addetti ai singoli reparti, è no-

* Ringraziamo i compagni del 5° Centro Operativo Unitario (5 Lega Mirafiori) della Federazione Lavoratori Metalmeccanici di Torino, la cui collaborazione ci è stata indispensabile nella stesura di queste pagine.

tevolmente calato, per effetto della Cassa integrazione. Si passa da una diminuzione del 18,9% del Montaggio a una del 61,4% della Lastratura 132. A ciò non ha corrisposto un'analoga flessione del numero degli operai «posizionati», cioè quelli adibiti a una specifica mansione: al dicembre '80 essi scendono da —5,3% (montaggio 127) a —56,8% (lastratura 132). La percentuale dei posizionati cala cioè assai meno di quella degli iscritti, per effetto della diminuzione dell'assenteismo. Se a questo aggiungiamo il drastico taglio nel numero dei presenti non posizionati (fuori linea, rimpiazzi, invalidi, ecc.), che è rilevabile al Montaggio 127 e 131 (—69% e —60,8% rispettivamente), possiamo constatare come sia venuta a mancare un'altra delle caratteristiche della fase appena conclusasi: un relativo sovradimensionamento degli organici dovuto alla microconflittualità che —quanto meno alle Carrozzerie — ebbe a tradursi in accordi di tipo informale che comportavano la presenza di alcuni operai in piú rispetto al numero stabilito centralmente.

La netta diminuzione dei non-posizionati nelle sezioni di montaggio viene anche a configurare un oggettivo peggioramento delle condizioni di lavoro dei posizionati: va infatti tenuto presente che una discreta parte dei non posizionati era costituita da non idonei, operai con qualche invalidità (spesso acquisita in fabbrica), i quali erano di solito adibiti a piccole preparazioni (preparare le viti in ordine, fornire gli attrezzi, ecc.) e funzionavano quindi come una sorta di polmone alle spalle dei colleghi addetti direttamente alla produzione. Alcuni spazi di «libertà nel lavoro» sono stati cosí chiusi, senza che ciò sia rilevabile in termini quantitativi dato che i tempi di saturazione dei posizionati sono rimasti formalmente invariati.

Occorre poi mettere in rilievo un dato apparentemente anomalo: l'aumento significativo dei non posizionati sul totale degli operai presenti che si poteva rilevare nel giugno '80 rispetto al gennaio: al Montaggio 127 dall'8,6% all'11%; al Montaggio 131 dal 6,9% al 14,3%. Ciò però è dovuto a particolari scelte produttive della Fiat, su cui torneremo piú avanti. A dicembre le percentuali si sono ridotte al 3% del Montaggio 127 e al 4,7% del Montaggio 131.

Passiamo ora a considerare la produzione giornaliera per turno. Essa appare il linea generale calare bruscamente nel periodo gennaio-dicembre per quanto riguarda le vetture piú grandi (—46% al Montaggio 131; —33,2% alla Lastratura 131; —49,9% alla Lastratura 132) mentre si mantiene pressocché costante alla 127. Confrontando i dati a noi disponibili, possiamo verificare che il rapporto vetture lavorate/operai posizionati si mantiene all'incirca inalterato o al massimo subisce lievi variazioni per tutti i settori presi in esame (ma anche su questo torneremo piú oltre).

Per quanto riguarda il Montaggio, è opportuno ricordare che il calcolo delle vetture lavorate è stato fatto in unità teoriche, cioé il numero di vetture è espresso in modelli-base, i quali hanno un «costo» piú basso (cioé richiedono un tempo di lavoro minore) delle versioni speciali. Nella realtà le vetture effettivamente lavorate non sono le 1321 «127» o le 5715 «131» (dicembre '80) che risultano dai dati che abbiamo, dato che una quota significativa è rappresentata da versioni speciali (es. 127 Top, Sport; 131 modello USA ecc.) che richiedono un tempo di lavoro piú lungo dei modelli-base. A esempio, la 127 Top richiede il 26,72% di tempo di lavoro in piú che la 127 base, e questo vale —secondo rapporti diversi— anche per le altre versioni. Per rendere leggibili i dati abbiamo riportato tutto al tempo di lavoro necessario per i modelli-base (esempio: 4 «127» Top = 5 «127» base circa).

Del resto però, a questo proposito è utile mettere in rilievo come la Fiat abbia deciso, nel corso dell' '80, di ridurre progressivamente il numero delle versioni speciali lavorate nelle sezioni di Montaggio della Mirafiori fino a giungere, nel dicembre, a quote pressoché irrisorie.

Non ci interessa qui discutere sulla «razionalità» che ha portato a queste scelte produttive ma far notare cosa questo abbia voluto dire per gli operai coinvolti: prima di tutto un effetto di «fluidificazione». Il passaggio nel corso del turno di numerose versioni speciali richiedeva infatti lavorazioni aggiuntive, contribuendo cosí a sovradimensionare l'organico del reparto e a liberare quote di tempo degli operai quando invece passavano i modelli-base. Il calo del numero delle versioni speciali lavorate è già notevole nel giugno '80 e ciò può spiegare l'aumento nel numero degli operai non posizionati a cui abbiamo già accennato.

I dati piú significativi per quanto riguarda le variazioni di produttività risultano senza dubbio quelli sulla cui base abbiamo cercato di calcolare quante ore di lavoro siano incorporate in ogni vettura nei passaggi in Lastroferratura e al Montaggio, ciò riferito ai posizionati (cioé agli operai direttamente produttivi) ai presenti laddove il dato compare e agli iscritti di ogni reparto.

Il tempo di lavoro riferito agli operai posizionati è diminuito in modo relativamente omogeneo, configurando cosí un sia pur lieve aumento di produttività reale (—0,7 ore, pari al 6,4% per il Montaggio 127; —1,7 ore, pari all'8,9% per il Montaggio 131; —0,7 ore, pari al 12,1% per la Lastratura 127; —1,4 ore, pari al 17,3% per la Lastratura 131; —1,9 ore, pari al 13,7% per la Lastratura 132). Il quadro è ben piú impressionante se esaminiamo i dati riferiti agli iscritti. Il tempo teorico di lavoro incorporato nelle vetture cala allora di 2,8 ore, pari al 20%, per il Montaggio 127; di ben 5,5 ore, pari al 22%, per il Montaggio 131; di 1,4 ore, pari al 20,9%, per la Lastratura 127; di 2,5 ore, pari al 25,8%, per la Lastratura 131; di 2,8 ore, pari al 20%, per la Lastratura 132.

In sostanza, a un aumento di produttività pari al 12-13% degli operai direttamente produttivi corrisponde un aumento di produttività in base agli organici di ogni reparto pari al 22-23%.

Ciò è confermato anche da altri dati, da cui risulta

che il differenziale tra tempo incorporato in ogni vettura in base agli iscritti e tempo incorporato in base ai posizionati, fatto il primo uguale a 100, è nettamente diminuito: al Montaggio 127, da 3,1 ore lavorate/vettura del gennaio (22,1%) si passa a 1,0 del dicembre (8,9%); al Montaggio 131, da 5,8 (23,2%) a 2,0 (10,3%); alla Lastratura 127, da 0,9 (13,4%) a 0,2 (3,8%); alla Lastratura 131, da 1,6 (16,5%) allo 0,5 (6,9%); alla Lastratura 132, da 2,5 (15,2%) allo 0,6 (4,8%).

È fin troppo facile tirare alcune conclusioni: oltre all'aumento diretto della produttività, alla Fiat premeva in modo particolare ridurre lo scarto fra produttività diretta e produttività teorica, ridurre cioé quella quota di forza-lavoro che, grazie alla pratica dell'assenteismo, a condizioni fisiche di invalidità, a specifici rapporti di forza diversi da officina a officina, non era direttamente produttiva e la cui presenza in fabbrica era espressione di quell'allentamento dei rapporti di forza fra operai e capitale che avevamo in passato definito «tregua produttiva».

Non si può escludere che l'evolversi degli eventi stia provocando qualche problema non previsto all'azienda, magari sul piano dell'accumulazione delle scorte: è infatti evento assai comune oggi lo sfondamento verso l'alto del tetto di produzione previsto per turno, si producono cioé piú vetture di quelle preventivate poiché le presenze operaie superano di qualche punto il minimo stabilito dai tabelloni produttivi.

Va da sè che la Fiat riproporrà (e lo ha già fatto), se tali problemi fossero reali, lo strumento già collaudato: la messa in Cassa integrazione di altre migliaia di operai. Anche sul piano materiale quindi la «tregua produttiva» sembra appartenere al passato ed è in via di rapida restaurazione il comando sulla forza-lavoro. Di qui, non a caso, la riscoperta da parte padronale della centralità della struttura di comando, dei «ventimila» di Luigi Arisio, nuove vestali dell'efficienza produttiva.

La forza-lavoro, gli operai, per ora non vengono direttamente spremuti, visto che tempi e saturazioni non appaiono sostanzialmente modificati, però vengono loro tolti gran parte di quei margini di elasticità, di autodeterminazione del proprio tempo di lavoro, di possibilità di «tirarsi su» che si erano conquistati (e a loro erano stati concessi) negli anni passati.

Il rapporto di forze è ora vistosamente squilibrato a favore di una delle parti, e ciò senza che (almeno per ora) l'azienda abbia inteso mettere in discussione gli accordi stipulati formalmente con il sindacato, siano essi a livello di azienda, di officina, di reparto. Le relazioni industriali, formalmente parlando, non sono mutate. È la contrattazione informale che è stata spazzata via, ed era su di essa che si reggeva la tregua produttiva.

Al sindacato resta la rappresentanza formale della classe operaia, all'azienda il comando sulla forza-lavoro.

Tertium (in questo caso gli spazi di iniziativa operaia autonoma) *non datur*.

Brunello Mantelli

Viaggio nel corso del tempo in un mondo mobile e ruotato

PROLOGO

Il viaggio non può non iniziare dai 35 giorni della Fiat, dalla conclusione di quella «guerra» giocata lungo il perimetro del gigante vuoto e grigio, dentro le baracche di nylon e di legno, attorno ai fuochi a scaldarsi dal freddo della notte, dove i piú vecchi raccontavano storie operaie ai piú giovani.

Belle storie operaie, dove tutti i valori, i sentimenti erano espressi assieme agli ideali di vita e a una visione del mondo legata a un'etica collettiva. E noi, giovani operai, nuova leva di lavoratori, a sentire, ad ascoltare silenziosi, incapaci di muoverci senza la loro direzione, consapevolmente.

Hanno sempre un fascino, un potere di seduzione le storie; ma in quelle storie ci trovavo le mie radici, la mia identità, le ragioni del mio essere contro. La gente dei cancelli, i 10-15.000 uomini e donne che per 35 giorni hanno sofferto, sperato, lottato per difendere il posto di lavoro, per difendere il senso della loro vita, hanno vissuto trasformando se stessi e il perimetro della loro fabbrica in una società alternativa, un mondo rovesciato.

Si è perso, però. È vero, forse non serve fossilizzarsi su queste immagini, forse occorre vedere il nuovo, il «modernismo».

Il nuovo, gli altri, i vincitori: quelli della «nuova filosofia politica», della nuova etica del lavoro, con il loro linguaggio uniformato, standardizzato, con la loro cultura dipendente e monolitica («L'Auto!»).

Hanno vinto loro, con la loro marcia silenziosa, senza colori, come mi dirà lo stesso giorno Arisio, capo dei capi, trionfatore in mezze maniche. Loro, questo movimento grigio, senza bandiere, che ha giurato fedeltà all'azienda, per non essere schiacciato dai memorizzatori, dai computers.

Il 14 ottobre è una brutta data da ricordare.

Il «partito della voglia di lavorare», di produrre, di competere, quelli che odiano il lavoro manuale della linea di montaggio, sfila nel centro di Torino. Mi ricorderò sempre. Sono vestiti di grigio, tutti con le cravatte e il vestito da festa. Vengono avanti senza fantasia, tutti ordinati, bisbigliano tra loro. «Vogliamo lavorare, far conoscere la verità all'opinione pubblica, ai partiti e alle istituzioni; vogliamo garantire un'autentica e responsabile partecipazione democratica ai problemi che coinvolgono l'avvenire nostro e dei nostri figli...».

«Quale avvenire, ma quali ideali?», era il commento di un operaio «cosa gli diranno, quale storia... altro che lavorare, hanno voglia di far lavorare noi, di comandare...».

Hanno vinto loro, la «materialità del lavoro».

Il rientro in fabbrica è silenzioso. Le assemblee operaie, tormentate e deluse, avevano respinto in massa l'accordo. I sindacalisti fischiati... Si rientra cosí in una giornata piovosa. Del resto come ci poteva essere il sole? In fabbrica dopo la sconfitta, dopo la marcia dei 20.000, dopo i no all'accordo, dopo 35 giorni di passione.

Mirafiori riprende a pulsare, le ciminiere ritornano a vomitare fumo sulla città. Vengono cancellati, da squadre di operai, i segni della resistenza operaia; scompaiono le baracche di nylon, sede politica autonoma. Le grige mura della fabbrica vengono tinteggiate, le insegne Fiat vengono accuratamente pulite. Tutti i simboli contro devono essere cancellati.

Il vecchio pullman verde è ora un vascello fantasma, un relitto.

L'asfalto di Corso Agnelli viene ingoiato dal flusso metallico delle macchine. È tornata la Pace. La fabbrica ritorna a produrre profitti. Entrano nuovamente in funzione le «tabelliere». Ognuno al proprio posto, secondo i propri ruoli, questa volta però in modo rigido e gerarchico: i capi che comandano e gli operai che lavorano. Fuori invece gli inidonei e gli «scalmanati».

La fabbrica ha bisogno di competere, di essere rispettata; una ricchezza utile, un valore. Addio gironzolii per le officine alla ricerca di nuovi rapporti travolgendo cosí quegli steccati che la separavano dalla società.

«La Fiat non licenzia» dirà Ghidella per televisione, «i licenziamenti sono sospesi per spirito di responsabilità»; annuncia però che 23.000 operai saranno posti in cassa integrazione guadagni a zero ore. Tante tute blu, tutte le componenti della grande fabbrica, i nuovi assunti, le donne, gli «arrabbiati», i quadri del sindacato, gli inidonei, gli invalidi quelli del «reparto zero». Una scelta ben precisa, scientifica, dettata dalla feroce logica produttivistica.

È il giorno di paga, e nella busta è pinzata la lettera che cordialmente ci avvisa che siamo in cassa integrazione.

Lo spiazzo della porta tre di Corso Agnelli è pieno di operai che attendono ansiosi di ritirare la busta con la sorpresa. I guardiani hanno difficoltà a mantenere fermi gli operai alla griglia di partenza.

Si è al palo, pronti per il via, per il viaggio in questo nuovo mondo...

1° TAPPA: periferia della città: lí si ritirano i soldi.

Il viaggio è pieno di avventure, di ansie. I cassa integrati si ritrovano per la prima volta tutti insieme a ritirare la prima busta paga fuori dalla fabbrica. «La Fiat in questi giorni fa di peggio; se è già terribile essere fuori dalla fabbrica, adesso

vuole farci dimenticare Mirafiori, è come se dicesse: per ora ti paghiamo, però i soldi li vai a prendere a 6 Km. di distanza, cosí ti togli dalla testa la Fiat. È vero, ci vuole proprio distruggere...». È la voce, questa, di quella soggettività ribelle dell'ultimo decennio, ora estenuata, «azzerata» nel momento in cui ha perduto il terreno principale dello scontro, il proprio «principio organizzativo». «...Non so piú con chi me la devo prendere, perchè tutto sommato la fabbrica per me era un luogo di aggregazione di persone, dove avevo un ruolo; oggi invece, quando ti trovi fuori, non sai piú dove puoi trovare centri di unità, di socializzazione, di lotta...».

La sconfitta pesa come una montagna, e su ognuno di noi ha lasciato dei segni. La «vita» di ogni operaio è di fatto messa in discussione. «... Star fuori dalla fabbrica è terribile, i giorni non passano mai. Dopo tutto quello che ho fatto in fabbrica e trovarmi in un colpo fuori in mezzo alla strada... È come sentirsi umiliato. Mi chiedo sempre cosa faccio, continuo a lottare, ma con chi devo lottare. Faccio il qualunquista. Questo mi chiedo sempre, e non sono il solo. È una parte della mia vita che mi manca. Non è giusto, non può essere giusto...».

2° TAPPA: L'entrata e l'uscita degli operai a un cambio turno.

L'accordo siglato a Roma prevede che alcuni lavoratori del 131-132 faranno un periodo di «rotazione»: un operaio esce e uno rientra. Sono esclusi da questo intrinseco meccanismo (all'apparenza facile) gli invalidi e i lati-linea, quelli addetti alla preparazione del materiale. Il mio nome è compreso nella rotazione, e nell'attesa del mio turno d'entrata andavo ogni tanto alla porta due.

Questa porta, che dà su Corso Tazzoli è una delle piú famose della Mirafiori. Per arrivarci dal centro città, si deve prendere il tram numero dieci. È sempre stata una porta popolata, vivace, colorita, ultimamente anche giovane.

Non era difficile, andando alla porta, individuare i nuovi assunti, la «nuova composizione di classe», i protagonisti del «luglio torinese» — quello dei blocchi stradali — o le donne, che con il loro sciopero avevano rotto quella normalità produttiva e contrattuale, o vedere gli operai ventenni, quelli con le scarpe da ginnastica, con l'orecchino, la camicia rossa e i capelli lunghi. Per queste diverse componenti sociali, il tempo della fabbrica era vissuto come «tempo di morte» negandosi come «merce lavoro».

Sono operai cresciuti nella riproduzione sociale e non nel rapporto del lavoro produttivo, dove gli schemi naturali di contrattazione e i vecchi modelli d'interpretazione non hanno piú la dirompenza politica e la centralità che avevano prima.

Al cambio turno, i capannelli sono scomparsi; la gente non si aspetta piú per mettersi d'accordo se andare al cinema o al bar a bere una birra. Anche il giornalaio per un po' di tempo non si è fatto vedere. Il venditore di cassette stereo, si lamenta che gli affari vanno male: «Certo, i giovani compravano tanta disco-music. Cosa vuoi, i vecchi invece...».

All'una e quaranta davanti al cancello non c'è piú nessuno: tutti entrati in anticipo e di corsa. Resto io e altre due persone: una donna con la figlioletta in braccio.

3° TAPPA: I cassa integrati, il sindacato e l'assemblea.

Il tempo passa e i 23.000 continuano a star fuori. Il sindacato decide che è giusto riunirci «politicamente»: convoca un'assemblea dentro la Fiat. Alla porta due, dove è fissato l'appuntamento, siamo in tanti: un migliaio circa, in prevalenza vecchi operai. I giovani sono pochi. Buona la partecipazione delle donne. Ci si saluta. Alle tre dovremo entrare. I sorveglianti ci controllano a vista. Un cartello bene in vista dice: «Si fa divieto d'entrata negli stabilimenti ai lavoratori posti in cassa integrazione guadagni». È l'ora. Entriamo ordinati, quasi in fila per due, anche perché il percorso è di quelli obbligati. Le guardie Fiat con in mano i «walkie-talkie» ci indicano la strada.

Da dentro i capannoni, gli operai che lavorano ci guardano con aria curiosa, estranea. In giro non si vede nessun capo. «Di qua prego», fa un capo-turno dei sorveglianti a un operaio con i capelli bianchi, reo di essersi attardato nel camminare. «E per il vostro bene», continua la guardia, rischiate di essere licenziati». Finalmente si arriva nel refettorio. Si prende posto. L'ordine di prima, adesso si è tramutato in un casino. Ora si parla a voce alta, si grida, ci si sbraccia...

I movimenti avvengono lungo linee orizzontali, longitudinali e trasversali. «Iniziamo l'assemblea compagni...» grida l'operatore sindacale. Il rumore non cessa, anzi è piú forte, e quando iniziano gli interventi la confusione è indescrivibile. Tutti si muovono, si agitano, parlano, intervengono. Le pacche sulle spalle e i «come stai» si precano. È difficile capire qualcosa di quello che succede o di quello che viene detto dagli oratori. Cerco di sforzarmi; la testa mi scoppia dal male, dalla rabbia, dal ricordo e da quello che sta succedendo.

«Compagni, l'accordo è stato...» «Basta con le palle, finiscila di dire cagate...» si sente urlare dal fondo del salone mensa.

Gli interventi si susseguono nella piú totale indifferenza operaia, si cerca solo l'amico o il compagno di lavoro. La confusione ha ormai raggiunto livelli di saturazione. L'assemblea dei cassa integrati, la prima, finisce cosí: nel casino piú assurdo.

4° TAPPA: L'entrata in fabbrica.

Il mio periodo di rotazione finisce a gennaio. Con una raccomandata la Fiat mi comunica che il 16 gennaio devo rientrare in fabbrica. Per quattro mesi non ho bollato la cartolina: il tempo della fabbrica per questo periodo, non mi ha regolato la vita, le mie relazioni sociali. Ero sempre «io» dalla mattina alla sera.

La porta due, la tabelliera, il capo squadra, la linea di montaggio, le macchine. Tutto sembra a posto, come prima, forse... Le linee tirano e non si fermeranno per tanto tempo. I capi hanno la medaglia non piú seminascosta: è lí in bella vista, ci si sbatte perfino il naso contro.

Il clima in fabbrica è cambiato, ma non è ancora ben definito, almeno per i primi giorni. Incontro il mio capo-officina. «Oilà». «Salve» risponde. Parliamo un po', e il discorso scivola sulla loro «uscita pubblica».

Assieme a noi c'è pure il capo-reparto. È un uomo sui 35 anni, veneto. È un personaggio molto strano, dà l'impressione di essere sempre incazzato o almeno agitato. «Tecnicamente non capisce un granché; è solo capace di comandare, di portare la giacca nera» è il giudizio degli operai del reparto. È lui che intromettendosi tra me e il capo-offocina dice: «Hai visto, che è possibile fare cortei senza bandiere rosse e senza usare violenza e vincere anche...». Ha detto proprio cosí e non scherzava. Decido di non rispondere, anche perché è lui, effettivamente, il vincitore. L'altro capo, molto piú furbo e dialettico fa: «Non è questo il problema, esistono altre tematiche, ad esempio la produttività, il lavoro, il mercato con le sue leggi...». Lo ascolto con aria decisamente curiosa, e tra me e me faccio «Bravo questo capo eh...».

Al termine di questo nostro incontro mi comunicano che «Purtroppo lei è trasferito al 131, per esigenze tecnico-produttive. Dopotutto, c'è pure scritto nell'accordo». È appena il mio primo giorno di fabbrica, e sono già mobile e

ruotato.

Il 131 Fiat è una bella macchina, in particolar modo il nuovo tipo. La mia nuova mansione consiste nell'allargare le lamiere della porta anteriore e posteriore destra e sinistra; inoltre dare una pennellata di nero ai vertici del piantone. Certo, è un bel lavoro; sono «disaturato» e ho del tempo libero. Il mio nuovo capo, nel ricevermi mi dice «di stare possibilmente in squadra e non andare in giro, perché in qualsiasi momento potrei sostituire qualcuno in linea».

UN PASSAGGIO: I concorsi e la sopravvivenza

La mia nuova squadra è formata per tre quarti da donne giovani. Schematicamente la squadra di può dividere in due parti: I *giovani*, donne e uomini; e quelli che *lavorano bene*. Dentro la prima componente (che *lavora* anche) esistono due fasce di operai: quelli che non vedono l'ora di andare fuori dalla fabbrica, e quelli che purtropo, e per tanti motivi, non possono andarsene via.

Un giorno, parlando se esiste un lavoro bello, ho scoperto che ben dieci persone di questa fascia operaia, faceva lo stesso concorso alle ferrovie.

«Anche voi? Lo faccio anch'io...». Ci siamo guardati in faccia, come dire «siamo in troppi...».

Si, è stato proprio cosí. Tutti e dieci a fare lo stesso concorso; e tutti e dieci con le stesse motivazioni, quella di andare via dalla fabbrica o incosciamente di non fare piú l'operaio.

Del resto non è difficile vedere, in fabbrica, che i giornali piú letti oramai sono, oltre al «Tuttosport», «Tutti concorsi», «Il Posto», «Business».

Tornando alla seconda componente della squadra, quelli che lavorano bene, è composta di compagni di lotta, gente dei cancelli, operai vecchi. Gente provata, avvilita. Un ventaglio di posizioni difficile da interpretare. Sarà che bisogna sovravvivere?

I giorni in fabbrica passano lentamente, non succede nulla di interessante. C'è stato lo sciopero di 4 ore. Quasi tutti hanno lavorato. Solo in alcune aree la gente ha scioperato. Ci contavamo. «Ti ricordi», fa un'operaio sui trentacinque, «eravamo cosí, come siamo adesso, nel '69. E come allora siamo usciti in due, io e te. Allora è venuto il '69, speriamo che venga un'altro '69». Questi ricordi, questa memoria, che ritorna nei momenti di crisi...

La fabbrica è ancora piú brutta, piú grigia, hai maggiormente l'impressione di invecchiare prima. L'assenteismo è a livelli minimi. Quella relativa tregua produttiva, che permetteva lo sprigionare soggettività diversa, è venuta meno. Lo scarto tra operai «posizionati» che hanno una mansione specifica, e «iscritti», il complesso degli addetti di un singolo reparto, è stato notevolmente ridotto. Tanta produzione, tanti uomini. Si lavora, si fa l'operaio. Non ci sono piú giovani e vecchi operai: siamo tutti operai e forse non c'è piú posto per i diversi. La pace sembra cosí raggiunta; tutti i focolai spenti o almeno soffocati.

5° TAPPA: Lo sciopero, i capi che impazziscono e la «pergola».

Ma ecco, cosí, tutto di un colpo, senza preavviso, senza avvisare nessuno, né capi né sindacato, gli operai scioperano. È la mia nuova squadra che si è ribellata ai pesanti carichi di lavoro, e per mezz'ora esce fuori dalle linee. Viene rotta cosí quella sostanziale tranquillità.

I capi sono letteralmente sconvolti, impazziti. Si agitano, chiedono il perché, dove è succeso e chi è il capo squadra. Vengono a curiosare a domandare, a informarsi. Noi invece, calmi e contenti del fatto; discutiamo con gli altri operai delle linee vicine.

Tutta la carrozzeria è a conoscenza dell'evento.

È una giornata importante, piena, e l'orario di uscita arriva velocemente.

Il giorno dopo mi trovo trasferito, e per due giorni non so cosa fare e neanche dove andare. Aspetto. Il secondo giorno, all'una e mezzo, mi chiama nel suo ufficio il capo-officina. «Si accomodi (mi da del lei), prego si sieda (con un forte accento piemontese); perché ha fatto fare sciopero alla squadra?» «Perché lavoriamo male e tanto, e dopo non sono stato io, ma tutti lo hanno voluto fare. Sa, quando uno sta male, si... lo farebbe anche lei.» E lui, di rimando: «Sono gli ultimi fuochi, vedrà...». «Chissà, forse sí, forse no...» faccio io. «Beh, intanto lei è trasferito alla pergola».

La pergola è il posto dove si provano le vetture per vedere se ci sono infiltrazioni d'acqua. È un posto isolato, vicino alla pista di collaudo. C'è una umidità bestiale. Con me ci sono altri tre operai, di cui due collaudatori.

Nessuno di noi quattro lavora tanto; vediamo solo macchine che girano; in compenso si può leggere studiare e incazzarsi.

Per tre settimane sono lí, chiuso in un gabbiotto, che somiglia sempre piú a una gabbia, e come tutte le gabbie lo spazio è sempre poco.

Verso le dieci di lunedí della terza settimana, il capo-officina (sempre lui) mi viene a trovare. «Guardi lei ritorna in officina alla 132. Può andare».

Finalmente, si torna in mezzo alla gente.

La linea e gli operai che ci lavorano, non sono cambiati; sembrano piú stanchi del solito. Intanto il tempo della mobilità esterna si avvicina. C'è consapevolezza; il momento è per noi sfavorevole. I ruoli in fabbrica appaiono sempre piú netti. Il «siamo tutti uguali» che ha sempre unificato la classe operaia cede il passo; ogni operaio è un singolo, solo. Le discussioni non prendono mai forma, e le poche assemblee si trascinano stancamente. Allo sciopero di quattro ore del 26 febbraio, davanti alla porta cinque, siamo in cinquecento, compresi gli studenti. È misurabile la sconfitta.

Timbro, timbro ancora la cartolina, lavoro otto ore; mi alzo alle 4,30, esco alle 14,00. Cosí per tre mesi. Giorni sempre uguali.

Riusciamo ancora a scioperare per diversi giorni. La Fiat non molla. «È vero, i problemi ci sono, cercheremo di risolverli» è la loro risposta. Intanto continuiamo a lavorare, a produrre, a spostarci da posto di lavoro a posto di lavoro, dalla lastratura alla verniciatura, dal montaggio alla fonderia.

L'ultimo giorno di fabbrica, prima di uscire fuori in mobilità, scioperiamo nuovamente. Siamo in 85, giovani, compagni, operai, delegati, partitari. Gridiamo forte per farci sentire da tutti, per poter vincere il rumore assordante delle catene che sbattono e dei motorini. Gridiamo contro i capi, contro i crumiri, contro gli operai che lavorano, contro la Fiat. Forse per noi sarà l'ultimo sciopero alla Fiat Mirafiori Carrozzeria.

Nino Scianna

ISTITUTO ERNESTO DE MARTINO - «PRIMO MAGGIO»
Convegno patrocinato dall'Amministrazione Provinciale di Mantova. Teatro del Bibiena, 23-24-25 ottobre 1981.

Memoria operaia e nuova composizione di classe. Problemi e metodi della storiografia sul proletariato.

1. *Forza-lavoro e sindacato: Problemi di metodo* (Federico Bozzini)
   Le differenziazioni interne al proletariato come leva della dinamica sociale (Vittorio Foa)
   Sono previsti interventi di Adolfo Pepe e Vittorio Rieser

2. *Disoccupati, assistiti e marginali come soggetti di storia* (Antonio Gibelli)
   Società piemontese, ricoverati, istituzione manicomiale dal Settecento al secondo dopoguerra (Équipe di Agostino Pirella e Umberto Levra)
   Rivoluzione e follia (Valerio Marchetti)
   Resistenza proletaria e saperi medico-legali (Mario Galzigna - Vannina Fonte-Basso)

3. *Storia della classe operaia e storia delle donne* (Anna Rossi Doria, Sandra Pescarolo)
   Le nuove assunte FIAT: lavoro e rapporti di fabbrica (Anna Bravo)
   Problematica femminile e specificità del caso meridionale (Ornella Bianchi - Marina Comei)

4. *Settembre 1980: lotta alla FIAT:* filmati, fonti sonore (Franco Coggiola, Marco Revelli, Gilberto Grasso, Pietro Pedrotti)

5. *Fonti orali e «altra storia» dagli anni sessanta agli anni settanta* (Cesare Bermani)
   L'«altra storia» di Danilo Montaldi (Nicola Gallerano)
   Cattolici e comunisti alla FIAT dalla Resistenza agli anni cinquanta (Liliana Lanzardo)
   Memoria e soggettività (Luisa Passerini)
   Coscienza e soggettività dentro una città-fabbrica: Piombino (1944-1956) (Katya Sonetti)
   Fonti orali e ricerca documentaria su alcuni momenti di storia contemporanea delle campagne mantovane (Eugenio Camerlenghi)
   La classe operaia dell'Alfa Romeo negli anni trenta (Duccio Bigazzi)
   L'oralità della storia orale: sport, lavoro e politica tra la classe operaia ternana (Sandro Portelli)
   Un'archivio dell'oralità di classe: L'Istituto Ernesto de Martino (Luisa Betri)

6. *Scambi, rapporti, influenze tra storiografia italiana del movimento operaio e storiografia internazionale negli ultimi dieci anni* (Mariuccia Salvati)
   Studi americani recenti di storia operaia (Bruno Cartosio)
   L'influenza della storiografia tedesca (Gabriella Bonacchi)
   L'influenza della storiografia inglese (Giuseppe Berta)

7. Tavola rotonda: *Fare lo storico oggi* (Renato Monteleone, Sergio Bologna, Nicola Gallerano, Guido Quazza)

8. *La ricerca locale tra storia e ideologia* (Pierpaolo Poggio)
   Storia locale o microstoria? (Franco Ramella)
   Problemi ed esperienze di una rivista di storia contemporanea locale (Adolfo Mignemi)
   Una ricerca sul modo di occupare la giornata da parte dei vari strati sociali: primi risultati (Lega di cultura di Piàdena)
   Simbolismo, oralità, scrittura nella memoria bracciantile a Cerignola (Paola Sobrero)

9. *Critica di alcune recenti grosse opere di sistematizzazione storica* (Brunello Mantelli)

10. *Dalla società-fabbrica alla società civile* (Sergio Bologna)
    Soggettività, lavoro e politica nell'esperienza della gente comune: itinerari di ricerca (Maurizio Carbognin)
    Tecnici e operai di fronte all'informatica: l'esperienza di Dalmine (Mimmo Boninelli)

11. *L'inchiesta operaia da Marx a oggi* (Marco Revelli)
    Una ricerca sul petrolchimico di Marghera (Gianni Moriani)
    Raniero Panzieri e la cultura dell'inchiesta (Stefano Merli)
    L'inchiesta del PCI alla FIAT nel 1980 (Sergio Scamuzzi)

Orari di lavoro: 9-13, 15-19. (Ore 21 del 23 ottobre le proiezioni sulla Fiat; ore 21 del 24 ottobre la Tavola rotonda. La chiusura dei lavori è prevista per le ore 18.30 di domenica 25).

Segreteria scientifica (Cesare Bermani e Luisa Betri) presso Istituto Ernesto De Martino, via Melzo 9, 20129 Milano, tel. 228192.

Per la genealogia della rivendicazione «controllo operaio»*

1. Lo schema portante del testo che esamineremo[1], un opuscolo sulla conoscenza tecnica e politica della struttura della classe operaia russa nella seconda fase della rivoluzione industriale (1905-1914)[2], è quello che viene dedicato al problema del rapporto esistente tra flessione della produttività del lavoro, composizione di classe, introduzione del controllo operaio.

La caduta verticale della produttività media del lavoro dopo la rivoluzione di febbraio, stando alle registrazioni e ai calcoli di parte imprenditoriale che si fanno interpretazioni politiche della crisi, deriva dallo scioglimento dei vincoli disciplinari (storicamente determinati), tra capitale e lavoro in seguito alla conquista della «libertà» ed è imputabile alla «democrazia» che ha invaso abusivamente anche i comportamenti operai nello spazio delle fabbriche dopo essere dilagata dentro tutta la società russa: «Ieri, 27 febbraio, si è formato un consiglio di deputati operai composto dai rappresentanti delle fabbriche, delle officine, dei partiti politici e delle organizzazioni democratiche e socialiste»[3]. La declamazione periodica per mezzo della stampa, che le organizzazioni degli imprenditori hanno cominciato a fare dopo la formazione del governo provvisorio e l'instaurazione della repubblica, vorrebbe distribuire un'immagine della crisi economico-sociale come risultato del potere degli operai che hanno infranto le regole del sistema di fabbrica liberando dalla struttura disciplinare la «natura» della forza lavoro (assenteismo, rifiuto del lavoro, non identificazione con il fine della produzione), vorrebbe chiarire e fissare in uno schema di comunicazioni di massa l'azione degli operai che s'interessano alla gestione della produzione (strato degli operai professionali), vorrebbe collegare le varie parti della disseminata e disarticolata iniziativa delle componenti sociali della classe (l'operaio collettivo produttivo) per dare un'interpretazione complessiva della rivoluzione democratica. L'interpretazione imprenditoriale oscilla tra l'attacco all'interesse dell'operaio qualificato (e delle organizzazioni di classe che lo sostengono politicamente) alla produzione industriale e l'assalto al disinteresse dell'operaio non qualificato e non politicizzato al destino dell'economia nazionale[4].

Contro il recitativo capitalistico della crisi economica e sociale è necessario ribadire che la «flessione» di cui si parla non è indotta dalla rivoluzione democratica, ma è il risultato inevitabile delle «condizioni determinate dalla guerra». Ma quali sono effettivamente le condizioni materiali che hanno provocato la caduta della produttività denunciata dalle associazioni degli industriali russi? La flessione — se ci si pone dal punto di vista della forza-lavoro — ha due «giustificazioni» o cause di fondo: 1. «Il peggioramento delle condizioni di vita» dei lavoratori; 2. «il cambiamento avvenuto nella composizione operaia». Larin, che fa costantemente ricorso alle nozioni di «composizione di classe» *(sostàv rabočego klàssa)*, di «composizione operaia» *(sostàv rabotà juščich)*, di «composizione proletaria» *(sostàv proletariàta)*, per dare una risposta che non sia ideologica alla domanda sopra le cause della caduta della produttività media del lavoro, s'impegna — prima di tutto — in un discorso di sezionatura della forza-lavoro.[5]

Ma questo discorso di dissezione del corpo dell'operaio complessivo non si risolve in una distaccata ricerca «scientifica» sulla struttura esterna e interna della forza-lavoro. Esso ha come obiettivo politico finale: 1. il riconoscimento e la denuncia della nuova composizione tecnica della forza lavoro quale responsabile *materiale* o causa della caduta della produttività; 2. l'apologia e la riaffermazione della vecchia composizione politica della classe operaia quale protagonista *ideale* della ripresa produttiva e dell'uscita definitiva dalla crisi in atto. L'alterazione fisica del corpo di classe non è dunque cronica, come affermava il punto di vista del capitale, ma è un'anormalità temporanea. Cioè dipendente solo dallo stato di guerra. Se si vogliono veramente ripristinare i requisiti della normalità produttiva, non resta che rimuovere la condizione che l'impedisce: il conflitto.[6]

---

* Le pagine che seguono sono state lette — in altra forma e sotto il titolo *Ricerca sulla genealogia del corpo operaio nel socialismo* — al convegno internazionale «*Sapere e Potere*» tenutosi a Genova dal 27 al 30 novembre 1980 e costituiscono la prima parte dell'introduzione che ho scritto per il libro *Comitati di fabbrica e composizione di classe. Raccolta di opuscoli sul controllo operaio nella Russia Sovietica*, a cura di Antonella Salomoni e Maria Zalambani, di prossima pubblicazione presso l'editore Feltrinelli. Sulla storia della composizione della classe operaia russa e sovietica negli anni 1915-1929 è impegnato un seminario della redazione bolognese di «Primo maggio» che metterà a disposizione dei compagni che ne abbiano interesse le relazioni, le traduzioni di testi fondamentali, i riassunti delle ricerche e gli schemi di lavoro approntati.

Se si apre un'inchiesta sul corpo attuale della classe operaia, almeno al fine di poter mettere in un diagramma la gerarchia degli elementi degenerativi, ci si accorge immediatamente che il fattore che sovrasta ogni altro è quello dell'aumento progressivo e crescente della «percentuale dei prigionieri di guerra nei confronti degli altri lavoratori» liberi. Questa è infatti l'ultima *istanza* isolata nel procedimento che voleva mettere in ordine, e per gradi, le componenti della forza lavoro che provocano la trasformazione del «genere operaio». Ma, per provarlo, ci vogliono dei dati. E i dati li offre — senza bisogno di fare della controinformazione rivoluzionaria — la stessa letteratura di parte imprenditoriale, che pure vuole raggiungere un effetto diametralmente opposto: la classe operaia russa, malgrado l'ideologia socialista del lavoro, ha assunto un comportamento di estraneità col fine della produzione.[7]

2. La teatralizzazione lariniana dell'indagine statistica condotta dai ricecatori al servizio dell'industria estrattiva inscena i seguenti tre fondali territoriali: i giacimenti minerari degli Urali, il bacino carbinifero del Donéc, il distretto metallurgico del Krivòj Rog. I singoli personaggi che compongono il proletariato complessivo del settore sono sei: gli operai russi — maschi e adulti — da una parte (segmento A); i prigionieri di guerra, i profughi, «i cinesi», le donne, gli adolescenti dall'altra (segmento B). La produttività varia in relazione al modificarsi dei rapporti quantitativi tra i due segmenti del proletariato che rappresentano il complesso della forza-lavoro occupata in un determinato periodo.[8]

Nei giacimenti degli Urali si passa da un rapporto iniziale tra A e B di 78/22 (ottobre 1915) a un rapporto finale di 54/46 (ottobre 1916). Questo significa che — nel giro di un anno — i due segmenti che compongono l'operaio produttivo collettivo dell'industria mineraria uralica (138.000 lavoratori nell'ottobre del 1915) hanno raggiunto quasi la parità numerica. Nel bacino del Donéc si va da un rapporto inizale 89/11 (febbraio 1916), attraverso una fase intermedia che segnala il seguente spostamento: 80/20 (agosto 1916), fino a un rapporto terminale di 62/38 (dicembre 1916). Questo vuole dire che, in un periodo di undici mesi, e dentro una cifra complessiva di 208.000 lavoratori (al 1° febbraio del 1916), la quantità di operai del segmento B aumenta di ben tre volte. Nel distretto del Krivòj Rog si transita da un rapporto iniziale 54/48 (maggio 1916) a un rapporto finale 33/67 (dicembre 1916). Questo significa che, se appena dopo due anni di guerra il settore B della composizione di classe era già quasi «la metà del proletariato effettivo», nell'arco di tempo della registrazione semestrale, il segmento A s'è ridotto a un terzo della forza-lavoro complessivamente occupata nella terza zona industriale.

Se sono giuste le cifre offerte dai *Materialy* del comitato centrale dell'industria bellica, negli Urali «la produttività del lavoro dei prigionieri di guerra era del 50% inferiore a quella dell'operaio russo» medio; nel Donbàss «la produttività del lavoro di un prigioniero di guerra raggiunge appena il 40-50% della produttività media del lavoro degli operai russi»; nel Krivòj Rog il fatto che — fino dall'inizio della rilevazione statistica — il segmento B costituisca «la metà del proletariato effettivo» influisce subito «sulla diminuzione dell'indice di produttività medio di tutti gli operai dell'industria del ferro». Se infatti i prigionieri producono « a stento il 40%, nonostante il lavoro dell'altra metà sia il piú coscienzioso e scupoloso possibile, la produttività media complessiva sarà soltanto del 70%».[9]

Abbiamo detto che, secondo Larin, la flessione della produttività media del lavoro è in relazione alle modificazioni che la guerra ha indotto nella composizione di classe. Anzi, bisogna aggiungere che piú il conflitto si prolungherà nel tempo e piú aumenterà la flessione, perché — «all'interno del proletariato» — tende a crescere la percentuale di quella forza-lavoro (i prigionieri di guerra, gli asiatici del vecchio impero in condizione semiservile, i profughi di varia nazionalità oltre alle donne e ai bambini: che poi sono il proletariato femminile e i giovani proletari) ch'è caratterizzata da una «produttività molto bassa». Il primo «segreto» della flessione è dunque spiegato e divulgato. Ed è spiegato e divulgato per poter poi meglio organizzare la divulsione dell'*altra metà* del proletariato — quella «sana» che continua a lavorare coscienziosamente e scrupolosamente — dall'organismo malato della forza-lavoro.

Ma occorre andare ancora oltre nell'indagine di sezionatura del corpo dell'operaio produttivo collettivo. Se infatti spostiamo la nostra indagine a quel settore di classe ch'era maggioritario nelle condizioni normali (nella fabbrica russa prebellica) scopriremo anche l'altro «segreto» che «influisce sulla produttività media». Eccolo: tra gli «operai russi» diminuisce progressivamente la percentuale degli «operai adulti» (*pòlnye rabòčie*), che sono gli operai maschi tra i 18 e i 40 anni. È ancora una volta la guerra che, imponendo le sue condizioni, modifica in modo radicale *l'aspetto fisico* del segmento quantitativamente centrale della classe operaia e sconvolge di conseguenza anche gli equilibri tradizionali tra le varie componenti della forza lavoro nelle condizioni normali. La guerra, infatti, reclutando una massa sempre crescente di popolazione in sostituzione della classe operaia «storica» chiamata «sotto le armi», modifica tutta l'immagine del proletariato russo di fabbrica che non attraversa piú i tradizionali meccanismi di reclutamento. Secondo Larin l'operaio produttivo collettivo risulta adesso contrassegnato dalla prevalenza d'una nuova figura che prende il nome di «semi operaio». E i *polurabòčie* non sono altro che «i giovani inferiori ai diciott'anni» e «gli anziani superiori ai quarant'anni». Essi, i *polurabóčie* del proletariato giovanile e del proletariato in età avanzata, invadono in massa il perimetro della vecchia fabbrica degli operai di mestiere che vengono progressivamente relegati in una posizione materiale del ciclo sempre piú «aristocratico» e tendenzialmente

«dirigente» in quanto detentori effettivi del sapere operaio della produzione. Anche qui la striscia dei fatti espressi numericamente riesce a drammatizzare la situazione di attacco alla riproduzione tecnica della struttura della classe operaia tradizionale. Ecco come si dispone, nel *récit* statistico di Larin, la percentuale degli «operai in età da lavoro» (ripetiamo: i lavoratori tra i diciotto e i quarant'anni) che restano nelle fabbriche durante il primo triennio di guerra.

1914 = 81%
1915 = 70%
1916 = 54%

Alla fine dell'estate del 1917 il capovolgimento del rapporto interno alla classe operaia russa s'è ormai consumato interamente: adesso sono gli «operai in età da lavoro» a essere «meno della metà» del proletariato di fabbrica, ch'è costituito in maggioranza da operai sotto i 18 anni o sopra i 40. Ecco, dunque, sempre secondo Larin, come si spiega l'attuale situazione: «un semi operaio non può lavorare come un operaio intero. E per questo — per questo semplice fatto — la produttività media complessiva si abbassa inevitabilmente»[10].

Veniamo, infine, all'analisi di «quella parte di operai russi che è compresa fra i diciotto e i quarant'anni» e ch'è rimasta in fabbrica durante la guerra assolvendo a funzioni d'importanza strategica per la produzione. Il fatto è che anche questo segmento — uno strato sottile ormai numericamente insignificante — non è piú identificabile in tutto e per tutto con quello precedente il conflitto. E questo perchè, se escludiamo quell'*aristocrazia operaia* richiamata urgentemente dal fronte nel maggio del 1915 per fare funzionare con regolarità le fabbriche e assicurare la domanda di produzione industriale per l'esercito (dato che s'era proceduto alla liquidazione della tradizionale struttura di classe senza predisporre gli strumenti dell'innovazione tecnologica che poteva portare alla sostituzione dell'operaio di mestiere e dei suoi «dipendenti» con una nuova struttura di classe), bisogna riconoscere che «si tratta soprattutto di operai inabili al servizio militare». Sono dunque gli operai qualificati «fisicamente piú deboli», provati oltre misura dal peggioramento dell'alimentazione e dall'inasprimento dell'intensità del lavoro[11].

3. Una volta operata la scomposizione interna alla forza-lavoro complessivamente impiegata dall'industria russa durante la guerra e una volta che siano state separate — anche concettualmente — le numerose parti che costituiscono l'indifferenziata categoria di «classe operaia», cui fanno contemporaneamente ricorso (per fini diversi) le declamazioni del capitalismo e del socialismo, Larin non può non indicare al potere statale che non c'è proprio alcuna «anarchia» proletaria da reprimere onde far ritornare la produttività ai suoi livelli normali. E non esiste alcuna anarchia del proletariato per il semplice fatto che, quella «cosa» che gli imprenditori chiamano ancora mancanza di governo dei lavoratori riducendo la classe operaia alla nuova composizione di classe, altro non è che l'iniziativa autonoma (*samodéjatel'nost'*) di quel segmento dell'operaio collettivo che conserva la sua professionalità e la sua coscienza, ed è in realtà pienezza e volontà di governo perchè si tratta dello strumento attraverso il quale l'apparato produttivo è stato salvato dallo sfascio definitivo[12].

E, in effetti, l'iniziativa autonoma degli operai è il sintomo della resistenza degli operai professionali (che si considerano ancora il segmento tecnicamente portante della forza-lavoro) a non farsi emarginare dal ciclo e a non farsi liquidare politicamente da un proletariato industriale emergente e flessibile che tende — in prospettiva — a sostituire il vecchio e rigido proletariato urbano di fabbrica, il quale coglie tutta la pericolosità d'una composizione di classe che porta al calo della produttività del lavoro. Alla lettera: «Questo testimonia che la flessione media della produttività è in rapporto ai mutamenti avvenuti nella composizione della classe operaia»[13].

Larin si presenta come portavoce dell'esigenza di non appiattire e modellare tutta la classe (ch'è fatta di componenti fortemente differenziate nei bisogni e nei desideri) sulla nuova figura emersa dalla ristrutturazione bellica dell'industria e di non identificare il *rabòčij* («operaio») col *cernorabòčij* (letteralmente «operaio nero» o «sporco», che sta a connotare la forza-lavoro generica). È vero. Il movimento operaio è ormai accerchiato da un «altro» movimento. Che, non solo è una *massa* la quale ha capovolto il rapporto di forza all'interno delle grandi fabbriche dei piú importanti settori produttivi, ma — in alcuni isolati casi — ha anche cominciato a imporre i propri bisogni e i propri desideri, facendo emergere improvvisamente dei comportamenti, delle forme di lotta, delle domande di potere del tutto al di fuori della disciplinata tradizione del movimento operaio e socialista. Ma è anche vero — e lo si è visto chiaramente durante il periodo della rivoluzione democratica — che le avanguardie sono riuscite finora a controllare l'altro movimento operaio non-socialista malgrado l'imprevedibilità delle sue azioni e l'irriducibilità dei suoi comportamenti[14].

È da questo dato che bisogna partire nel riformulare il rapporto tra capitale e lavoro. Il settore portante e trainante della classe, quindi anche il motore dello sviluppo, deve restare sempre quello degli operai professionali e coscienti politicamente. È per merito suo, infatti, che non s'è «ancora sfasciato l'edificio dell'industria russa». Adesso deve riprendere il suo posto nel ciclo: azzerare l'innovazione portata dalla guerra e ripristinare il modello di sviluppo precedente.

Abbiamo detto ch'è necessario non confondere i *rabòčie* con i *cernorabòčie* all'interno della classe. Per rimarcare la separazione e indicare la differenza è doveroso rintracciare subito ciò che è (*e rimane*) costante e ciò che è (*e rimane*) episodico nel movimento complessivo di trasformazione della forza-lavoro durante

il triennio 1915/1917. Ebbene. I comportamenti che vengono attribuiti uniformemente alla classe operaia di quel periodo (vale a dire alla classe ricomposta *artificialmente* dalla guerra) sono in realtà dei comportamenti che spettano esclusivamente a un settore della classe. Vanno presi nella loro singolarità, casualità, specificità. Questo vuol dire che sono degli atteggiamenti antagonistici provenienti dall'esterno della tradizione del movimento socialista, che sono delle manifestazioni esteriori dell'individuo senza relazioni con la volontà e la sensibilità della classe, che sono delle espressioni legate all'ambiente da cui vengono fuori i nuovi proletari. Insomma: dei comportamenti che non riassumono mai lo spazio «culturale» in cui si ritrovano gli operai dei mestieri e delle professioni, dei sindacati e dei partiti.

4. Il quadro della classe operaia disegnato da Larin non lascia adito ad alcun dubbio intorno alla volontà di ripristinare la centralità operaia del ciclo precedente sul movimento della forza lavoro e intorno alla differenza radicale tra i due segmenti che la compongono. Il testo riconosce e dice anche in maniera esplicita che ha esercitato un'importanza determinante — nella flessione della produttività del lavoro e nell'emergenza di nuovi comportamenti radicali — il peggioramento dell'«alimentazione degli operai» e l'indebolimento della loro «capacità lavorativa». Ma corregge poi subito la portata *volgare* dell'affermazione che «espone» il corpo operaio indicando quella che è — e resta — la vera causa della crisi: «A poco a poco la composizione del proletariato s'è corrotta con l'inserimento di prigionieri di guerra, donne e fanciulli, caratterizzati da una scarsa produttività». La rivoluzione di febbraio poteva segnare l'inizio del processo di restaurazione della composizione di classe che aveva dominato il ciclo 1905-1914 eliminando i segmenti *abusivi* di forza-lavoro introdotti dall'economia di guerra nella fabbrica russa. Ed è proprio in vista dell'apertura di questa possibilità d'integrare il precedente modello di sviluppo nella democrazia borghese che la classe operaia esibisce la sua presenza alla società che l'incolpava del precipitare della crisi: «La rivoluzione ha fermato la caduta della produttività»[15].

Ecco, dunque, il modo come Larin analizza il primo semestre della democrazia russa: «È avvenuto il miracolo. La rivoluzione ha migliorato la vita dell'operaio. La rivoluzione gli ha ridato l'entusiasmo. L'operaio ha teso tutte le sue forze e ha ridotto di quattro volte l'indice di flessione della produttività che si sarebbe raggiunto senza la rivoluzione». L'operaio di cui parla Larin, cioè l'operaio che «ha teso tutte le sue forze» per fermare la crisi, è l'«operaio rivoluzionario russo». Egli, in quanto operaio qualificato proveniente dalla tradizione socialista che l'ha disciplinato politicamente, è il protagonista dell'inversione di tendenza. «Nelle condizioni esterne piú sfavorevoli» ha dato prova di «abnegazione eroica», di «senso dello stato», di «fedeltà alla rivoluzione democratica». In altri termini. È vero che il proletariato russo s'è «corrotto» a causa dell'introduzione d'una forza-lavoro nuova e perciò la sua composizione, «alla soglie del quarto anno di guerra», è radicalmente mutata. Ma è anche vero che l'«operaio rivoluzionario russo» resta *politicamente* e *moralmente* al centro della composizione di classe. «Grazie all'aumentata intensità del lavoro», all'abnegazione», «al massimo sfruttamento dell'organismo», egli (ch'è esaltato dalla democrazia ed eccitato dalla rivoluzione) copre «l'ulteriore deficit produttivo che si sarebbe creato in conseguenza del peggioramento delle condizioni tecniche di produzione», della rarefazione dei pezzi di ricambio per le macchine, dell'insufficienza degli strumenti di «legno» e di «acciaio» necessari a far funzionare l'attrezzatura industriale. Insomma: i vecchi operai della tradizione professionale — democratica e socialista — hanno fatto ricorso all'unico mezzo che ancora avevano a disposizione pur di assicurare la ripresa e quindi la continuità della produzione: «Hanno sostituito il legno delle giunture metalliche spezzate con i loro corpi»[16].

L'interesse di Larin è tutto teso a non slegare il rapporto tra rivoluzione democratica e operai rivoluzionari russi: un rapporto che la nuova composizione di classe rischia di mettere in crisi facendo fallire i disegni politici della socialdemocrazia. La prova è che l'evento di febbraio ha restaurato le condizioni minime della ripresa produttiva. E l'ha fatto opponendo all'«influenza distruttrice» della guerra l'«influenza creatrice» della rivoluzione, alla volontà di «disgregazione» del capitale la volontà di «ricostruzione» del proletariato. Insieme al proprio «corpo» l'operaio russo ha offerto alla rivoluzione democratica anche la propria «anima». La soluzione proposta dal governo per ridurre la flessione della produttività (l'adozione del lavoro forzato sotto il nome di *rabòčaja povìnnost'*) non ha piú alcuna possibilità di riuscita perchè i «metodi punitivi» per la repressione delle agitazioni di classe spezzerebbero definitivamente il rapporto tra rivoluzione democratico-borghese e operai della democrazia rivoluzionaria[17].

5. Gli strumenti d'intervento prodotti dalla rivoluzione per arrestare la curva d'inabissamento della produzione sono due: 1. l'aumento del salario operaio; 2. la democratizzazione della produzione. Queste due iniziative, che «la classe» ha imposto alle nuove istituzioni e che la rivoluzione democratica ha sperimentato nei primi sette mesi del suo potere (febbraio-settembre 1917), hanno rispettivamente significato: 1. un miglioramento della nutrizione, che s'è subito tradotta in un aumento della capacità lavorativa degli operai; 2. un'introduzione delle «prime nozioni di controllo operaio sulla produzione», che s'è immediatamente trasformata in una migliore utilizzazione della forza-lavoro nel processo di produzione. È questa la prima volta che Larin fa riferimento alla formula *rabòčij kontròl'*. La dislocazione della formula *controllo operaio* nel passaggio in cui si parla degli effetti che produce l'ingresso della democrazia in fabbrica e

della volontà di partecipazione delle avanguardie operaie alla ripresa economica ha un significato strategico. Il *rabòčij kontrol'* compare infatti come il termine antagonistico della *rabòčaja povìnnost'*, nel quadro delle misure che possono essere adotate per ripristinare i normali livelli produttivi. Modello delle «democrazie» il primo (come testimonia l'apologia della legislazione operaia britannica). Modello delle «autocrazie» il secondo (come appare dalla dura condanna formulata nei confronti della politica tedesca del lavoro[18]).

È necessario rifare tutto lo schema lariniano del rapporto esistente tra «democratizzazione della produzione» e introduzione delle «prime nozioni di controllo operaio sulla produzione». Innanzi tutto: il *controllo* esercitato sulla produzione industriale durante il periodo della *democrazia* ha permesso — come già sappiamo — d'interrompere la curva discendente della produttività. Se adesso si potesse passare dalla prima fase d'applicazione spontanea del controllo (esercitato dagli operai a livello di fabbrica) a una fase in cui il controllo potesse essere finalmente un *piano* e potesse investire tutto un intero settore industriale (per esempio «tutta l'industria metallurgica e del carbone»), questo significherebbe raggiungere due obiettivi fondamentali. Che sono: 1. l'eliminazione completa e definitiva del sabotaggio da parte del capitale; 2. la preparazione del terreno complessivo sul quale dovrà poi crescere «l'indispensabile autodisciplina operaia»[19].

Tutti i punti n. 1 del ragionamento lariniano che abbiamo ricostruito finora vengono eliminati nell'economia del discorso: aumento del salario, miglioramento delle condizioni di vita, limitazione del sabotaggio capitalistico. Si tratta delle conquiste che hanno unificato i vari segmenti del proletariato di fabbrica perchè corrispondenti agli interessi e ai bisogni generali della classe. Restano invece in piedi tutti i punti n. 2 che si collegano tra di loro costruendo un reticolo di questo tipo: democratizzazione della produzione, introduzione del controllo operaio, disciplina operaia. Sono queste le rivendicazioni d'un solo settore del proletariato industriale: prodotto dagli operai professonali e comprensibili unicamente alle avanguardie operaie. Esse dividono in due la «classe» di febbraio esibendone pubblicamente le parti contrapposte che la compongono. Ma non vogliono certamente esercitare la funzione di dividere gli spezzoni di classe e di contrapporli politicamente. Anzi. Vogliono proporre la ricomposizione e l'unificazione dell'intero proletariato di fabbrica intorno alle parole d'ordine delle avanguardie professionali e agli interessi delle avanguardie politico-sindacali che hanno un progetto di società.

Il collegamento di tutti i punti che abbiamo segnalato nel secondo schema è indispensabile per passare *ideologicamente* al nuovo livello dell'iniziativa operaia che s'organizza intorno al seguente nodo: democrazia/controllo/disciplina. Per risolverlo è necessario asportare dalla comunicazione di massa una recriminazione borghese nei confronti dell'uso che la classe operaia fa della democrazia conquistata in fabbrica oltre che nella società. La rivoluzione, tirando fuori il paese dall'autocrazia, ha sostituito il «suddito» con il «cittadino», la cui *libertà* fa salire in primo piano la «coscienza civile» sconosciuta al regime della servitú. La democrazia, invadendo il corpo operaio, ha però fatto in modo che «cominciassero ad imperversare i comportamenti piú teppistici contro il lavoro». Sotto questo nome la borghesia accomuna il potere operaio delle avanguardie professionali che s'interessano alla produzione sulla base del proprio effettivo sapere con l'imprevedibile e violenta agitazione dell'*altro* movimento operaio che non s'intensifica con i contenuti del processo produttivo e adotta forme di lotta, per esprimere immediatamente i propri bisogni antagonistici, non riconducibili alla strategia del movimento operaio tradizionale.[20]

Questa messa in comune che la borghesia compie dell'intero proletariato di fabbrica, sconvolgendo la distinzione mantenuta faticosamente da tutto il socialismo russo è il sintomo che gli imprenditori vogliono ricomporre la classe operaia al *livello* piú basso. Vogliono cioè far precipitare le avanguardie nelle condizioni materiali delle masse che, in virtú del loro potere «quantitativo», assorbiranno la «coscienza di classe» uniformando i comportamenti consapevoli e politici a quelli inconsapevoli e impolitici. La soluzione borghese di fronte all'esplosione di comportamenti teppistici (*chuligànskie otnošènija*) di tutta la classe operaia è quella che pone «il problema delle disciplina operaia nel processo di produzione» come se si trattasse del «problema della disciplina militare». Vale a dire: dissolvendo la composizione di classe nella figura del lavoratore-soldato e abolendo lo statuto di cittadino per l'operaio che non ha piú bisogno di ricorrere, in fabbrica, alla sua «coscienza civile». Forma che resta circoscritta alla «società politica» e al sistema dei partiti[21].

6. Questa confusione di piani era possibile — secondo Larin — solo prima della rivoluzione democratica. Se il governo di coalizione ritiene ancora che la forza-lavoro possa essere disciplinata ricorrendo alla trasformazione della «fabbrica» in «caserma» e al trattamento dell'*operaio* come se fosse un *soldato*, questo significa che la borghesia imprenditoriale russa non ha la volontà politica di uscire dall'arretratezza democratica del paese. Adesso — e questa è la regola del gioco emanata a febbraio — un «libero cittadino» (e dopo la rivoluzione democratica anche l'operaio russo è diventato un cittadino anziché essere un suddito) non tollererà mai piú la «disciplina forzata imposta da un padrone assoluto». Il fatto è che non è possibile limitare la «democrazia» a un settore della vita sociale e politica. È necessario accettare tutte le implicazioni della vita democratica e diventa quindi indispensabile non solo vederla agire al livello della fabbrica ma anche vederla travalicare nell'economia.[22]
È da questo dato (il passaggio della democrazia dalla

società alla fabbrica) che bisogna partire per porre il problema della disciplina nel processo di produzione immediato. E il dato da cui partire — per essere piú precisi — è che «in una società democratica» ci vogliono *determinate* condizioni per ottenere la «disciplina del lavoro». C'è una cosa del tutto nuova, non confondibile con la vecchia coercizione cui ricorreva il dispotismo di fabbrica imitando il dispotismo politico. Ma quel prodotto moderno che si chiama «disciplina» può essere ottenuto solo dalla *pratica* della democrazia. Ecco — dunque — le due condizioni di base (secondo l'ideologia delle avanguardie che lottano per il potere) per poter instaurare il rapporto di causa/effetto tra democrazia e disciplina: 1. bisogna avere «la convinzione della necessità sociale della cosa prodotta»; 2. bisogna instaurare il complesso delle norme che regolano il processo lavorativo «in base alla totale autogestione degli operai stessi». La convinzione che nelle aziende capitaliste si sta producendo per una «necessità sociale» gli operai la possono ottenere (e assicurare) solo attraverso l'«introduzione del controllo» sulla produzione. L'instaurazione della disciplina nel processo di produzione gli operai possono tentarla unicamente se la sentono come un problema da esercitare per conto proprio. Dopo la rivoluzione democratica la *fabbrica* non tollera piú di essere *caserma* e non è piú disponibile a obbedire senza discussione agli ordini «provenienti dall'alto».[23]

Il *dossier* del radicalismo rivoluzionario presentato da Larin alla borghesia imprenditoriale e allo stato democratico è la trascrizione *letterale* della volontà di spezzare l'interpretazione che il capitale dava della classe operaia (capovolgendo il rapporto tra i segmenti che componevano la classe in seguito alla ristrutturazione bellica) e di presentare al confronto lo strato tecnico e politico degli operai professionali che parlavano adesso di *upravlènie* («gestione») dopo aver parlato di *kontròl'*. È qui infatti che — nell'economia del testo lariniano — appare per la volta il ricorso alla parola *samoupravlènie* («autogestione»). Si tratta — come è noto — d'una parola chiave dei comitati di fabbrica. Essa attraversa tutta la loro esistenza nel periodo terminale della rivoluzione democratica e sarà sottoposta alle piú svariate interpretazioni pratiche. Anche senza anticipare i risultati d'una discussione che troverà poi il suo posto, si può dire che il tema del passaggio dal «controllo» alla «gestione», espresso per lo piú all'interno di uno schema che vuole rendere politicamente leggibile il progresso dalla rivoluzione democratica alla rivoluzione socialista, è posto da una tendenza del movimento operaio-professionale russo (indipendentemente dalle opzioni di schieramento nei partiti) che vedeva nella «gestione della produzione» il raggiungimento del potere da parte di quelle aristocrazie di lavoratori che fondavano la loro posizione egemonica nel ciclo sulla base del loro sapere. Si trattava, com'è evidente, d'una forma del rapporto sapere/potere costitutivo d'un modello di sviluppo interamente fondato sulla ripetizione meccanica della storia del capitale da parte delle «comunità di produzione».[24]

Nel testo di Larin la parola «autogestione» compare però del tutto de-contestualizzata e riempita d'un contenuto che ne fa esplodere la *verità* occultata dall'ideologia del lavoro dei comitati di fabbrica. Il tessuto di lotte che la sosteneva e la carica anticapitalistica che permetteva una continua ricomposizione sociale al livello degli interessi degli operai professionali viene del tutto disfatto per lasciare posto alla tradizionale impostazione «politica» della socialdemocrazia bolscevica e menscevica. L'impostazione lariniana dell'*autogestione* si riferisce infatti, fin dal primo momento della pressione operaia sulle fabbriche e sullo stato, al fatto che l'«autogestione operaia» non è la «gestione operaia della produzione», come affermavano alcune componenti del movimento operaio russo rimaste impigliate in una forma primitiva di sapere operaio. L'autogestione è solo una «gestione dal basso» del rapporto di causa/effetto tra democrazia e disciplina, è un lavoro decentrato di formazione della coscienza, è un processo di disciplinamento democratico della forza-lavoro nel luogo di produzione. La «disciplina del lavoro» si presenta e si pone davanti a noi come «autodisciplina operaia». Sono i lavoratori che —senza avere alcuna necessità d'un apparato di coercizione che annulli in fabbrica quanto s'è conquistato nella società — si costituiscono formalmente come «parte» che assicura la «controparte» intorno all'«atteggiamento coscienzioso» della forza-lavoro. Essi s'impegnano dunque — ritenendo che si tratti d'un problema tecnico per assicurare la continuità della produzione — a realizzare liberamente la disciplina del lavoro. E questo sia per quanto riguarda «ogni singolo operaio» sia per quanto riguarda l'intera «comunità operaia» di fabbrica.[25]

7. Il testo lariniano è un testo ordinato. Quindi: prevedibile nelle sue scansioni teoriche e nelle sue giunture ideologiche. Dopo la determinazione della disciplina operaia come «disciplina che gli stessi operai si danno» perché essi sono dei «liberi cittadini» che non sopportano la «disciplina forzata», e dopo l'assicurazione che gli operai guarderanno al lavoro con *coscienza*, non può non essere introdotto (e occupare successivamente tutta la scena «politica» della produzione) il termine «responsabilità». Certo, ci voleva una notevole dose di *coraggio* per rendere «giusta» la presenza del concetto di «responsabilità operaia» e l'insistenza della pratica di «partecipazione operaia» nel momento in cui le associazioni degli industriali addossavano la flessione della produttività *media* alla mancanza di «senso dello Stato» da parte della classe lavoratrice senza distinguere all'interno della sua struttura, sconvolta dalla guerra, i settori «sani» da quelli «malati». Ma Larin sa che la composizione di classe alla quale egli si rivolge è in grado di capire e di rispondere. È per questo che egli non ricorre solo all'impianto retorico che fa appello alla profonda moralità operaia («la classe operia non è una marmaglia di teppisti»). Ma si rivolge direttamente alla struttura del «mestiere» chiamando in causa la sua antica capa-

città di organizzare il disciplinamento del lavoro non qualificato: «Noi agiamo coscienziosamente dal momento che conosciamo». L'operaio professionale che milita nelle organizzazioni d'avanguardia del proletariato non s'è fatto garante della realizzazione dell'accordo limitatamente alla forza-lavoro che rappresenta direttamente. Egli ha dato la parola per la classe nel suo insieme. L'operaio cosciente e responsabile della tradizione democratica e socialista non esita in questo modo ad assumere sopra di sè la funzione di agente della repressione della forza-lavoro che non ha *coscienza* di classe, che non intende partecipare alla gestione della società come *soggetto*, che non sente la responsabilità *collettiva* del lavoro che compie. Egli pone cosí, e la pone fin dall'inizio, la sua candidatura al comando diretto della forza-lavoro non qualificata all'interno del processo di produzione. E lo fa agendo con piú determinazione del vertice capitalistico stesso: nei confronti di quelli che non sono interessati al lavoro e che quindi non appartengono alla comunità operaia egli non sente alcuna «solidarietà» di classe. «Noi stessi, senza pungoli dall'alto, contrastiamo quegli elementi poco coscienti che assumono verso il lavoro un comportamento non cosciente»[26].

La trasformazione dell'operaio di mestiere in un funzionario dell'ideologia produttivistica del socialismo e in un rigido esecutore del comando in fabbrica ha tuttavia bisogno di essere descritta in altri termini. Che sono appunto i seguenti: «Per ogni singolo operaio non esiste e non può esistere un'istanza superiore al giudizio generale della propria classe». L'enunciato recupera uno dei luoghi comuni periferici del processo di produzione della coscienza del borghese e lo ripropone tale e quale nel processo di produzione della coscienza dell'operaio: il «mezzo piú sicuro» per ottenere la *dobrosòvestnost'* («coscienziosità») anche da parte di quegli elementi sociali che si comportano in modo non cosciente (*nedobrosòvestno*) è quello di «affidarsi al giudizio generale della stessa classe operaia». Ma perchè lo strumento «piú sicuro» al fine di ottenere «un atteggiamento cosciente» anche da parte degli «elementi poco coscienti» resta il giudizio di classe? Perchè gli operai consapevoli della tradizione socialista «sottopongono al giudizio dei compagni il comportamento incosciente verso il lavoro?». Perché — cosí recita la risposta costruita con i frammenti dell'ideologia socialista che si nutre dei cascami dell'«economia politica» e degli scarti dei processi di disciplinamento del corpo operaio sperimentati dal capitale e quindi abbandonati — la classe operaia, «piú di chiunque altro, è interessata al fatto che sul posto di lavoro non trovi asilo il teppismo depravatore», il quale *ovviamente* è sempre complice degli imprenditori. Ed ecco quindi il monito: «Giova ricordare che non gli operai, bensí i loro nemici, hanno sempre mirato a instaurare nelle fabbriche il regime degli oziosi (protetti da favoritismi), dei delatori, dei provocatori». L'analisi della struttura della classe operaia dopo il primo triennio di guerra e dopo il passaggio alla democrazia, l'analisi dei cambiamenti che hanno capovolto i tradizionali rapporti numerici e le tradizionali gerarchie tra i settori che compongono la forza-lavoro, l'analisi e la ricostruzione dei meccanismi che hanno portato alla nuova composizione di classe, non hanno altro obbiettivo che quello di restaurare la vecchia struttura di classe e la vecchia composizione di classe, e di espellere dalle fabbriche la forza-lavoro abusivamente introdotta. Gli operai professionali vengono dunque incitati a purificare la classe dando inizio alla repressione della forza-lavoro priva d'ogni qualificazione. Quella di Larin non è incapacità di pensare alle trasformazioni della classe operaia. È volontà di sottoporre ogni forma di lotta emergente dalla modificazione all'egemonia della «classe» che ha storicamente determinato il socialismo[27].

8. Questa è la *classe operaia* di Larin: una «entità sociale» che, mentre avanza la «rivendicazione del controllo sulle aziende» in base al sapere che gli operai professionali hanno del processo lavorativo, avanza anche l'esigenza del «controllo organizzato su se stessa» in base al potere che hanno le avanguardie operaie sui segmenti di proletariato che sono entrati in fabbrica senza avere alcuna preparazione. Il «controllo» di Larin ha dunque *due* facce. La prima guarda all'azienda e impone la *democrazia* in fabbrica spingendo sul rapporto capitale/lavoro. La seconda guarda alla forza-lavoro e produce la *disciplina* nel processo di produzione intervenendo sulle relazioni tra i vari strati della classe. Non si deve però credere che il processo di disciplinamento del segmento di proletariato che non proviene dalla tradizione del mestiere si consumi esclusivamente nell'opera di persuasione, quasi che la «coscienza» possa venir prodotta senza l'intervento della coercizione e delle procedure che lanciano interdetti ed escludono dalla comunità operaia il rifiuto del lavoro. Il «controllo operaio» è sempre un *controllo operaio organizzato* che riafferma di continuo la direzione politica dell'avanguardia operaia sopra l'intero proletariato di fabbrica. Ha quindi bisogno di elaborare delle norme che siano in grado di regolare i rapporti sociali all'interno della comunità operaia con un carattere di obbligatorietà. Deve, cioè, darsi un *diritto* per entrare nella sua pienezza di strumento di anticipazione della forma-stato.

Come esempio del controllo operaio organizzato Larin porta il documento che contiene le *Norme* approvate il 2 settembre 1917 durante la riunione congiunta del consiglio dei deputai operai, del consiglio centrale dei sindacati, del consiglio centrale dei comitati di fabbrica e della direzione delle unioni professionali della città di Kostroma. Queste *Norme* sono una «chiara smentita delle recriminazioni fatte intorno alla coscienza civile del libero operaio» perchè superano l'immaginazione disciplinare dello stesso sistema *capitalistico* di fabbrica oppure perché la realizzano. Il sistema di fabbrica agisce infatti nel processo di disciplinamento della forza-lavoro in via diretta. Indipendentemente dall'azione esercitata dalla società sui

corpi per renderli «docili» esso interviene senza mediazioni *sovrastrutturali* sul corpo-che-lavora, che viene prodotto insieme alle merci: il sistema disciplinare viene costruito come esigenza tecnica della produzione e il corpo è reso disciplinato dal movimento stesso della macchina in funzione di despota. Questa disciplina ha almeno un vantaggio: salvo rari casi (da decifrare volta per volta) essa non pretende di coinvolgere l'operaio nell'autogestione e nell'autosfruttamento. La disciplina socialista parte, invece, proprio di qui[28].

Là dove gli operai hanno il massimo della loro forza e la prevalenza bolscevica è incontestabile, il livello del potere operaio raggiunto ha permesso di arrivare ai seguenti risultati: 1. anticipazione dell'esigenza di generalizzare il controllo secondo il progetto politico della democrazia rivoluzionaria socialista; 2. codificazione dei meccanismi che mettono in moto il processo di disciplinamento per rendere coscienzioso l'atteggiamento di tutta la forza-lavoro verso il lavoro. Gli autori di un controllo operaio «messo in pratica in buona parte delle aziende del governatorato» hanno fatto questo di importante: che nell'elaborare il «diritto operaio» hanno fatto le cose «in modo tale» da superare l'immaginazione disciplinare di ogni altra forza sociale «esterna alla classe operaia»[29].

Ancora piú interessante della raccolta in un unico *corpus* di tutte le possibili trasgressioni che si possono portare alla struttura della disciplina operaia è la lista delle punizioni che debbono essere inflitte a tutti coloro che contravvengono al patto sociale stipulato tra direzione aziendale e composizione politica di classe. Abbandoniamo pure la raccolta delle «trasgressioni». La maggior parte delle contravvenzioni sono infatti *immaginarie* e vengono messe insieme solo per esercitare una funzione produttiva di *vincoli* sociali. Quelle che sono *reali* costituiscono un documento di eccezionale importanza per lo studio della storia della classe operaia russa: non fanno altro che parlare di rifiuto operaio del lavoro, di assenteismo generalizzato, di abbandono del posto, di riappropriazione (attraverso il furto di massa) di ogni cosa che sia possibile asportare dalla fabbrica. Insomma: parlano di tutti quei comportamenti che la tradizione socialista russa (menscevica e bolscevica) imputa a *residui* contadini, a *resistenze* rurali, a *costumi* agricoli. Comportamenti che, invece, sono il risultato di un concentramento massiccio e rapido di forza-lavoro nei maggiori centri industriali del paese; di un'urbanizzazione selvaggia che metteva improvvisamente insieme frammenti d'ogni ordine sociale facendoli esplodere ma omogeneizzando immediatamente le loro forme di lotta; di uno sfruttamento dei piú intensi che si conoscano.

Veniamo invece al sistema delle pene. Mettiamo per primo in evidenza il seguente dato: ogni punizione che ha per oggetto il «corpo operaio» (privazione del salario, esclusione del diritto di essere difeso dalle organizzazioni del movimento operaio, espulsione dalle istituzioni di classe) porta con sé anche una punizione che si rivolge all'*anima* di chi lavora, considerata come elemento primordiale della «coscienza» che rimorde: «Porre [i trasgressori] al bando tramite la stampa operaia [...], col divieto [...] d'intrattenere con loro qualsiasi rapporto». Indicativo l'istituto dell'ammonizione e le sue procedure: il crescendo va dall'ammonizione fatta dall'assemblea del comitato di reparto, poi di settore, quindi d'azienda, fino all'ammonizione pubblica per mezzo della stampa[30].

Intorno al «giudizio generale» della propria classe come «tribunale supremo» della *coscienza operaia* abbiamo già detto qualcosa. Dobbiamo solo aggiungere che non si tratta d'una formula «retorica» che incita alla disciplina senza far apparire all'orizzonte anche gli istituti deputati alla repressione violenta dell'indisciplina. Si tratta d'una vera e propria pratica collettiva che prende il nome di «tribunale dei compagni». Si vorrebbe fosse funzionante a ogni livello. Nella fabbrica e nell'officina, comunque, rappresenta visivamente l'accerchiamento del trasgressore da parte della coscienza di classe e la volontà di agire sull'interiorizzazione della pena. Uno dei principali interdetti predisposti dai tribunali dei compagni è quello relativo al periodo precedente la sentenza: gli *imputati* non vengono piú ammessi a partecipare «alle assemblee» e gli *innocenti* non possono «dare loro la mano», non possono «parlare con loro», non possono «salutarli». Ma l'interiorizzazione prevede anche una figura operaia *reale* che riproduca fedelmente il modello dell'operaio professionale e consapevole che lotta nelle organizzazioni politiche ed economiche del proletariato e partecipa al destino dell'economia nazionale. Insomma: l'operaio cosciente. Ma l'operaio da disciplinare è pura superficie, è tutta pelle, si identifica col proprio corpo. Insomma: non sente rimorsi per il suo atteggiamento di rifiuto del lavoro. Per questo il socialismo dei «compagni» non riesce a incidere su questa forza-lavoro e punta sempre e solo alla riproduzione di se stesso come personale politico[31].

Di notevole importanza, per concludere quest'analitica, sono le microistituzioni della *cultura* dell'operaio socialista: l'albo di diffamazione»; l'«albo nero»; la rubrica «alla berlina». Il primo è il piú rudimentale veicolo per diffondere una notizia che voglia ledere la reputazione d'un operaio che ha commesso una trasgressione; il secondo, «che viene esposto nell'azienda in luogo pubblico», indica ufficialmente a tutto il complesso le colpe commesse da un operaio durante la produzione e indica la durata della pena che è stata inflitta affinchè ognuno sappia come regolarsi nei suoi rapporti; il terzo è l'ultimo mezzo a disposizione per mettere al bando della comunità operaia chi rifiuta il lavoro dato che si tratta d'uno spazio previsto da ogni organo locale della stampa operaia[32].

Le «severe» deliberazioni dei bolscevichi di Kostroma sono, secondo Larin, la «smentita» piú concreta dell'accusa di «irresponsabilità» morale e di «corruzione» materiale che la borghesia ha lanciato agli operai dopo la rivoluzione di febbraio. «Non esiste in tutta la Russia un'associazione d'industriali che esponga pubblicamente i suoi membri alla berlina per un com-

portamento incosciente nell'osservanza della legislazione operaia». Gli operai invece — che nella letteratura socialista sembrano essere personaggi d'una classe sempre in competizione con la «morale» della borghesia e che sembrano far dipendere la legittimità della trasmissione del potere (oltre che del cambiamento del personale politico) dall'osservanza dei principi fondamentali che la borghesia stessa ha imposto al mondo come valori — sottopongono «al giudizio dei compagni il comportamento incosciente verso il lavoro». Questa è la «base nuova» che la classe operaia si sta creando nella «convivenza democratica» per potere poi *a ragione* avanzare il diritto alla ricostruzione del mondo «secondo il suo modo di vivere». È per questo motivo che «controllo operaio non significa — come suggerisce la stampa borghese — né ozio, né negligenza. Ma significa comportamento cosciente e serio verso di sé e verso i propri doveri». Il «comportamento cosciente» (*soznàtel'noe otonosènie*) è infatti il solo «comportamento degno dell'operaio libero». I valori del socialismo sembrano dunque essere la «semplice» trascrizione, nel gran libro dell'*etica sociale*, della figura dell'operaio professionale che s'identifica col «suo» lavoro e con il «fine» della produzione. Visti alla distanza dovuta: quel collante della società borghese nel momento in cui esso si era ormai ridotto a un ciarpame[33].

Il rispetto della «disciplina del lavoro imposta dai compagni» (*tovàriščeskaja rabòčaja disciplìna*) ha però anche un'altra valenza. Prima di tutto permetterà di allontanare il sospetto che il «controllo operaio» sull'industria e sull'agricoltura voglia significare un *comando operaio* sull'intera società civile ovvero una dittatura degli operai sopra tutta la produzione industriale e agricola. «I tentativi di rappresentare il controllo operaio come l'aspirazione a consegnare all'autocrazia operaia» le decisioni intorno all'economia «non sono altro che uno stravolgimento caricaturale della realtà». Anzi, «il piano generale di produzione e distribuzione» ch'è stato approvato dai «rappresentanti delle classi rivoluzionarie» stabilisce proprio che il «controllo» si distingue in un «controllo operaio» per quanto riguarda le aziende industriali e in un «controllo dei consigli dei braccianti e dei deputati contadini» per quanto concerne il settore agricolo. Il controllo, dunque, si chiama «operaio» in quanto è il prodotto storico della composizione di classe che fondava la sua domanda di potere sul sapere degli operai professionali e qualificati. Ma è anche un «modello» di comportamento per le altre classi sociali. Esso può essere divulgato solo se gli operai realizzeranno la società disciplinare. L'osservanza della disciplina operaia da parte degli operai dell'industria (avanguardia dell'intero proletariato) permetterà l'allargamento del «consenso» delle «ampie masse» dei soldati e dei contadini alle conquiste della rivoluzione democratica. Se la classe operaia mostrerà «l'esistenza d'un vivo e autentico senso di responsabilità nel proletariato» questo vorrà dire che il proletariato industriale avrà conquistato «anche agli occhi dei contadini», il «diritto al controllo operaio» della produzione e della distribuzione[34].

Valerio Marchetti

NOTE

1. J. LARIN, *Trudovaja povinnost' i rabočij kontrol*, Izdatel'stvo «Kniga», [Petrograd] 1918.
2. M.E. FALKUS, *The Industrialisation of Russia 1900-1914*, London 1972.
3. M. FERRO, *La rivoluzione del 1917*, Firenze 1967, p. 376 (si tratta dell'appello delle «Izvestija» alla popolazione di Pietrogrado e della Russia).
4. G. SEREBROVSKIJ, *Revoljucija i zarabotnaja plata*, Petrograd 1917, dove «viene presentata una flessione di dieci volte nella produttività del lavoro della fabbrica Putilov dopo la rivoluzione».
5. J. LARIN, *Trudovaja povinnost'* cit., pp. 80-82 e passim.
6. *Ibidem*, p. 81.
7. *Ibidem*.
8. *Ibidem*. Per maggiori informazioni intorno ai problemi della produttività del lavoro anche per i settori sopra indicati cfr. S.G. STRUMILIN, *Zarabotnaja plata i proizvoditel'nost' truda v russkoj promyšlennosti v 1913-1922 gg*, Moskva 1923.
9. J. LARIN, *Trudovaja povinnost'* cit., pp. 80-81.
10. *Ibidem*, pp. 81-82.
11. *Ibidem*, p. 82.
12. *Ibidem*.
13. *Ibidem*.
14. *Ibidem*.
15. *Ibidem*, p. 86.
16. *Ibidem*, pp. 86, 88-89.
17. *Ibidem*, p. 87.
18. *Ibidem*, pp. 92-93.
19. *Ibidem*, p. 93.
20. *Ibidem*, cfr. G. SEREBROVSKIJ, *Revoljucija* cit.; E.N. GORODETSKIJ, *La formazione dello Stato sovietico, 1917-1918*, Roma, 1972, p. 177.
21. J. LARIN, *Trudovaja povinnost'* cit., p. 93.
22. *Ibidem*, pp. 93-94.
23. *Ibidem*, p. 94.
24. *Ibidem*.
25. *Ibidem*.
26. *Ibidem*.
27. *Ibidem*.
28. *Ibidem*, Cfr. E.N. GORODETSKIJ, *La formazione* ecc. cit., p. 151, sulla base di *Rabocij kontrol' i nacionalizacija promyšlennosti v Kostromskoj gubernii*, Kostroma 1960, pp. 65-67.
29. J. LARIN, *Trudovaja povinnost'* cit., p. 95.
30. *Ibidem*.
31. *Ibidem*.
32. *Ibidem*, p. 96.
33. *Ibidem*, pp. 96-97.
34. *Ibidem*, p. 101.

Una piccola vertenza in una piccolissima fabbrica

Ai margini di un paese-città gonfiato dall'immigrazione, nella cosiddetta cintura di Torino, stiamo in una piccola azienda metalmeccanica: una settantina di dipendenti di cui sessanta operai. Così è sempre presente il dubbio che qualsiasi cosa avvenga, qualsiasi osservazione si possa fare, qualsiasi lotta, sia unicamente il riflesso di una situazione particolare, di un dato personale, di un particolare convergere o divergere di elementi individuali, soggettivi, psicologici. A volte uno sciopero sembra riuscire solo perché il delegato ha litigato «bene» con il capo o il sindacalista di turno, in altre occasioni lo scontro tra due operai per una sciocchezza sembra essere responsabile di un improvviso peggioramento del clima interno con musi, dichiarazioni di qualunquismo, «arruffianamenti» vari. Però poi si scopre che le percentuali di adesione a uno sciopero regionale o nazionale sono sovrapponibili a quelle della Fiat, si scopre la rete di contatti personali, familiari, politici che legano il tuo compagno di lavoro e un altro della Mirafiori e della Pirelli e si è allora tentati di considerare ogni piccolo avvenimento interno nient'altro che la manifestazione specifica di tendenze «oggettive», generalizzabili, che percorrono comunque larghi settori operai. È molto difficile capire se un Salvatore ha bisogno di predicare due volte al giorno contro gli assenteisti perché è (o meglio si considera) un operaio professionalizzato o se invece tutto il suo atteggiamento non sia che il controaltare di una situazione familiare con un figlio plurilicenziato per «troppe malattie», fannullone e sprecasoldi. Così lo spreco sistematico di energia, l'incapacità di prendere provvedimenti elementari per ridurre una causa di scarti, l'inefficenza e la confusione nell'organizzazione della produzione non si sa bene se vadano imputati a un paio di capi particolarmente stupidi o se siano invece parte integrante di una politica industriale che tende sempre più ad anteporre esigenze di puro e semplice dominio a ogni problema di produttività.

Queste pagine vogliono essere la trascrizione di quanto ci siamo detti (noi — i tre-quattro compagni amici della fabbrica) durante una vertenza durata tre mesi: mesi soprattutto di discussioni, di assemblee, di scontri interni; è praticamente impossibile stabilire se e quanto delle osservazioni qui riportate possono avere validità generale. I motivi mi sembra di averli già esposti sopra, ma credo che solo il confronto possa per lo meno cominciare a sciogliere questi dubbi.

La cronistoria della nostra lotta è molto scarna: abbiamo presentato una piattaforma più o meno «standard» con richiese salariali forse un po' più alte che in altre situazioni, con una media di sessantamila lire a testa mensili. Abbiamo attuato un blocco rigoroso degli straordinari per tutto il periodo delle trattative, nel momento decisivo abbiamo vinto con uno sciopero improvviso (deciso in cinque minuti, riuscito al 100%) di non più di un'ora. Ma il momento cruciale di tutta la vicenda è stato quando un gruppo di operai ha realizzato che il padrone stava accettando la nostra impostazione sugli aumenti: una parte uguale per tutti, una quota da riservarsi a coloro che avevano imparato a svolgere mansioni «professionali» (elencate in una lista), una piccola paga di posto per le mansioni più faticose. Inoltre si richiedeva il riassorbimento del 50% degli aumenti al merito e, nei fatti, non si teneva conto del livello, giudicandolo non molto diverso, in concreto, dagli aumenti al merito. Lo scontro si è svolto intorno alla questione: ha il consiglio di fabbrica, come espressione in pratica della «sinistra», il diritto di toccare gli aumenti che il padrone ha graziosamente concesso? O, in altri termini, deve esistere una sola politica salariale o ne devono esistere due, una contrattata collettivamente e una negoziata tra il singolo e il padrone? A un certo momento noi (i soliti tre-quattro) abbiamo avuto veramente paura: raccolta di firme, discorsi a non finire sull'«io me lo sono meritato, meritatelo anche tu», minacce, ecc. Alla fine siamo arrivati all'assemblea decisi a giocare pesante: abbiamo ottenuto che prima di parlare ognuno dichiarasse se e quanto prendeva di aumento individuale, abbiamo facilmente dimostrato che alcuni di quelli che avevano gli aumenti più alti (duetrecento lire all'ora) avevano dovuto contare sulla discrezione di operai che aumenti non ne avevano per coprire sbagli clamorosi, abbiamo fatto un'infinità di conti su grandi fogli appesi alla parete. Come ricatto finale ci siamo dichiarati dispostissimi a cominciare forme di lotta durissime in sostegno a un ritocco verso l'alto degli aumenti richiesti, forme di lotta che avrebbero visto al centro gli operai con gli aumenti al merito. A questa condizione eravamo pronti a mollare sui riassorbimenti. Nel panico di dover finire in prima linea contro il padrone uno si è messo a gridare: «ma se una volta mi sono calato le braghe per avere un aumento a voi che ve ne frega?». Scontato il coro di risposte e scontato è stato pure a questo punto l'esito dell'assemblea che ha confermato all'unanimità, con pochissime astensioni, il consiglio di fabbrica. Dopo un'ora la direzione firmava l'accordo. Se però i padroni avessero tenuto duro è molto probabile che ogni forma di unità e di organizzazione si sarebbe sfasciata rapidamente.

Tra il dire e il fare...

È un'osservazione banale dire che la soggettività, cosí come si esprime nei comportamenti e nei discorsi, è l'elemento decisivo di ogni mobilitazione e azione collettiva; abbastanza curiosamente ci siamo trovati (e ci troviamo) in una situazione in cui la scissione tra i comportamenti e la teorizzazione degli stessi finiva con il diventare l'elemento determinante. Il lavoro piú massacrante è stato quello di mettere in contraddizione i due termini (opinione espressa e dato rilevabile) al fine di fare emergere quelli che erano realmente gli elementi di divisione «oggettivi» (non superabili immediatamente, ma solo mediabili con l'azione politica) e di fare piazza pulita di quelle che invece erano incrostazioni ideologiche pescate nei momenti e luoghi piú strani.

Cosí la divisione piú grossa non passa tanto tra chi sta in mutua spesso e chi ci sta poco o mai, ma tra chi dice, ammette e/o teorizza che ogni tanto in malattia è giusto starci e chi invece dichiara non solo che è sbagliato, ma che lui, per parte sua è sempre presente. Quando siamo riusciti a farci passare il tabulato delle assenze nell'ultimo anno abbiamo scoperto che alcuni tra i piú feroci e rompiscatole accusatori di quelli «che non ci sono mai» erano gente che di mutua ne aveva fatta a volontà. Altre volte abbiamo istigato un gruppo di operai a mettere «sotto osservazione» qualcuno di quelli noti come «lavoratori della lingua». Alla fine di qualche giorno eravamo (ed erano) tutti convinti che di lavoro effettivo il tipo che si autodefiniva «un gran lavoratore» ne aveva fatto ben poco. E i capi si possono imbrogliare (facilmente), i compagni di lavoro no. La cosa curiosa è che la direzione ogni tanto cade in queste trappole: celebre da noi era il caso di un operaio della manutenzione, gran ruffiano, che si autodefiniva un genio per tutto quello che riguardava le macchine pneumatiche. Il direttore ci credeva, ma nessuno di noi avrebbe mai incominciato a lavorare dopo un suo intervento senza un'accurata revisione della riparazione e anche allora a prudente distanza dalla macchina «riparata».

C'era un ragazzo di diciotto anni che si ammazzava di straordinari, non faceva gli scioperi e non risparmiava una battuta sui delegati e sui sindacati. Lentamente abbiamo scoperto che viveva la fabbrica come «liberazione» dal padre tiranno e barotto: il poverino ci ha confessato che se scioperava e andava a casa veniva immediatamente spedito nei campi, che il sabato non era per dormire o andare in giro ma per guardare le vacche ecc. Quando si è accorto che lo capivamo benissimo e avremmo anche chiuso un occhio su qualche straordinario ha cominciato a tirar fuori, pian piano tutte le sue idee sui padroni, i capi e il lavoro in fabbrica. Adesso naturalmente fa tutti gli scioperi e chiama correntemente il capo «quel figlio di puttana». Uno dei piú inveterati scansafatiche e piantagrane, odiato dalla direzione perché costantemente al centro di ogni tipo di liti si è per un certo periodo dichiarato «fascista», poi il discorso è pian piano sfumato e adesso continua come prima, non manca uno sciopero e forse ha anche cambiato idea politica.

Poche settimane fa ridevamo immaginando un'ipotetica équipe di intervistatori che si mettesse, con un bel questionario a farsi un'idea della nostra fabbrica sulla base delle dichiarazioni rese: siamo convinti che uscirebbero le cose piú assurde e irreali.

Vivere con cinquecentomila lire al mese.

Anni e anni di contratti, scioperi, lotte, hanno convinto tutti che attraverso l'azione collettiva non si riesce (e non si riuscirà) ad andare oltre la difesa, o se va proprio bene, un miglioramento marginale del salario reale. Gli anni di predi- che sull'«austerità» hanno lasciato in molti il dubbio che con il salario sindacati e consigli di fabbrica non c'entrino poi molto. Di qui, per inciso, deriva anche una parte della reazione a ogni discorso sulla scala mobile che dà aumenti in quanto non ci sono di mezzo i sindacati. Abbiamo aspettato il primo saldo con gli aumenti preparandoci a discussioni di ogni genere: la sensazione predominante è stata invece quella dello stupore, lo stupore che il non fare gli straordinari, l'avere i delegati a litigare con la direzione, l'avere in bacheca un accordo firmato CdF si traducesse realmente in una variazione della busta paga. Ho esagerato un po', naturalmente, ma non molto.

Come diretta conseguenza di questa diffusissima sensazione sta una situazione in cui ciascun operaio è solo, o si considera solo di fronte al padrone e piú ancora nel complesso della società in quanto al cercare e all'ottenere un aumento sostanziale dei soldi che si hanno a disposizione. Ho creduto per un certo tempo che dentro il discorso del mettersi in proprio, del rifiutare la legge delle otto ore al giorno e del salario sicuro e prevedibile ma costante fosse prevalente la ricerca di autonomia, di un lavoro vissuto come soddisfacente in quanto svincolato dall'immediato comando capitalistico; credo invece che l'aspetto prevalente sia la ricerca dei soldi, di piú soldi, di un reddito che permetta quello «spendere centomila lire in una sera» che viene visto, quantificandolo, come il mutamento qualitativo nella propria vita. Non si tratta allora di un tipo di spinta in qualche modo integrabile in una lotta salariale, per quanto dura e «avanzata» si possa immaginare; si ottiene un mutamento di questo tipo trovando un posto di lavoro per la moglie e/o il figlio, lanciandosi in strani traffici e, soprattutto, avendo come riferimento costante una qualche forma di attività illegale, dal furto alla ricettazione, al commercio di dubbia origine, al contrabbando, allo sfruttamento della prostituzione. La «mala» per molti, specie giovani, si presenta come ultima e unica alternativa concreta e possibile al «vivere da poveracci, con cinquecentomila lire al mese».

Ci siamo molte volte stupiti della estensione e della radicatezza dell'affermazione: «il padrone dia gli aumenti a chi se li merita» e molte volte abbiamo liquidato la questione con riferimenti a una vaga ideologia dei ruffiani, ma alla luce delle considerazioni sopra svolte ci siamo resi conto di quale sia la base materiale di atteggiamenti di questo tipo: una diffusa ricerca di una deproletarizzazione individuale che se da una parte ci sembra un ostacolo praticamente insuperabile a ogni ripresa «in attacco» di azione e contrattazione collettiva, dall'altro è anche indice di un potenziale di insofferenza della condizione operaia.

C'è inoltre un altro aspetto che abbiamo dovuto prendere in considerazione: in qualche maniera il salario, il contenuto della busta paga diventa l'unica misura del proprio rapporto di forza con il padrone e, a volte, della propria identità personale. Non è ragionevole supporre che le dieci, ventimila lire rappresentino un qualcosa di percepibile, siano misurabili in una spesa o in una economia, del resto è l'esperienza di ciascuno. Il livello in piú, l'aumento al merito vissuto come «riconoscimento», finiscono con l'identificarsi e il sostituire la percezione della propria identità di operaio «bravo», capace, professionalizzato, con esperienza e importanza nel ciclo produttivo. Ancora una volta questo tipo di affermazioni si slega completamente da ogni contenuto concreto del proprio lavoro e di come viene svolto. Si tende spesso non tanto a monetizzare una nocività, una «professionalità», un'esperienza, quanto a costruire nocività, professionalità, esperienza intorno a un lieve aumento del salario o a un livello in piú ottenuto per le vie piú tortuose e, a volte, meno confessabili.

L'insistere su queste «diversità» e il loro carattere molto spesso assolutamente soggettivo per non dire puramente e semplicemente fasullo diventa un altro ostacolo a ogni forma di azione collettiva: quando si lotta siamo tutti operai, se proprio si vuole si può essere operai dello stesso reparto o con la stessa mansione, mai si potrà dire che siamo due operai specializzati, uno bravo, tre manovali e due che non fanno niente. Va però ancora rilevato come d'altra parte questa inversione dell'ordine tra lavoro e sua retribuzione è indice di un'assoluta estraneità, indifferenza quando non aperta ostilità verso i contenuti del proprio lavoro qualunque essi siano.

Cresce, e ci sembra un discorso comune in molte fabbriche, l'atteggiamento dell'«otto ore qua dentro sono comunque otto ore»; se questo rende sempre più problematica ogni azione verso quella che si definiva «organizzazione del lavoro», indica d'altra parte il carattere sempre più disumano, astratto e parcellizzato del lavoro in fabbrica.

Sarebbe importante verificare se e quanto questa spinta alla differenza e questa ricerca dell'aumento individuale sia accolta e stimolata e controllata dal padrone: la nostra impressione è che si cerchi in tutti i modi di tener viva questa ideologia concedendo e mantenendo piccole e a volte irrisorie differenziazioni. Con tutta serietà, alla fine del 1980 si è proposto a un operaio un «aumento al merito» di lire venticinque all'ora (e quello si è incazzato di brutto) ma molti sono orgogliosi e ipersensibili alle battute quando hanno le cinquanta o le cento lire all'ora in più degli altri.

Di qui la gelosissima difesa delle buste paghe, del segreto delle buste paghe da parte del padrone e, ovviamente, l'effetto spesso sconvolgente di quando, in particolari situazioni, si riesce a convincere i lavoratori a far vedere queste maledette (e in genere incomprensibili) buste paghe. Allora succede di tutto, da quello che violaceo confessa le cento lire avute un anno prima a quello convinto di essere il super pagato che scopre il compagno di lavoro che prende di più, al capetto che mostra vergognoso buste paghe inferiori a quelle dei suoi sottoposti piantagrane e assenteisti. Nel nostro caso l'aumento al merito più consistente era di cinquantamila lire, ma l'elemento in assoluto più importante nel determinare il contenuto della busta paga era il carico familiare (assegni e detrazioni) che facilmente si aggira sulle centomila lire. Per gli impiegati il discorso sembra diverso: del resto la fedeltà non ha prezzo e le porcherie che si combinano normalmente negli uffici di una qualsiasi azienda rendono indispensabili un gruppo di gente che non veda, non senta ecc. ecc.

E continuavano a chiamarla «professionalità»

Apparentemente sembra facile e «oggettivo» parlare di professionalità: prendendo una definizione tra le più evidenti la potremmo definire come una combinazione, in varie proporzioni, di esperienza lavorativa, abilità psico-manuale (con qualche resistenza a scrivere psico, in rapporto al lavoro nella fabbrica capitalistica), preparazione culturale e intellettuale generale. Definiremmo un fresatore come un operaio che ha lavorato per un qualche tempo su vari tipi di frese (o macchine affini), che sa compiere su una data macchina una serie di lavorazioni in fretta e nel rispetto delle specifiche, che ha un bagaglio di nozioni tali da essere in grado in un breve tempo di apprendere un nuovo tipo di lavorazione o i piccoli segreti di una macchina di tipo diverso.

Ma il primo problema sorge proprio già al primo punto: come e perché un operaio (o anche un impiegato o un tecnico) può fare determinate esperienze lavorative? La risposta è evidentemente: può fare le esperienze lavorative che il padrone gli permette di fare o gli ordina di fare. Ma con quali criteri sceglie (ammesso che possa scegliere) il padrone?

È possibile che siano esistite o esistano, in particolari momenti di ristrutturazione o di carenze di manodopera, situazioni in cui il padrone non poteva e non può scegliere: ogni operaio che avesse quel minimo di «scuola» e dimostrasse un minimo di attitudine era necessario nei posti «qualificati». Analogamente la scarsità di diplomati e laureati negli anni trenta in Italia rendeva automatico l'invio a scuola allievi ufficiali di ogni giovane con un titolo di studio. Ma sono situazioni nel complesso limitate e probabilmente in fase di estinzione. Nella stragrande maggioranza dei casi la disponibilità di capacità intellettuali e fisiche è tale che il padrone può compiere una scelta tra un vastissimo materiale. Tu farai determinati lavori (imparerai a farli) solo passando attraverso la dimostrazione, a tuo carico, di una disponibilità tutta politica ad accettare le regole della fabbrica capitalistica: ossequio verso i capi, presenza in fabbrica, assiduità nel lavoro, inclinazione a eseguire ogni compito che ti è affidato senza fare troppe domande (e soprattutto) se ti rendi magari conto che il capo si è fatto la cazzata e stai producendo scarti.

Oggi sono «professionalizzati» gli operai politicamente fidati, dove il politicamente, sia chiaro, non va inteso come ideologia o adesione a un partito (su questo piano c'è l'assoluta libertà) ma come somma di atteggiamenti e comportamenti personali chi si possono riassumere nel lavorare e non piantare grane. Con il minimo di schematismo, del resto implicito in ogni affermazione di questo tipo, credo si possa dire da una parte che oggi la professionalità di un operaio è quella che il padrone ti ha dato e ti dà, dall'altro che è sempre più difficile immaginare ogni forma di rivolta dei professionalizzati a tutti i livelli: sono e saranno sempre più un gruppo selezionato al momento della sua formazione. Da questo punto di vista anche la marcia dei capi risulta un fenomeno non solo spiegabilissimo (anche se non solo per questo) ma anche indice dell'atteggiamento di gruppi sociali di un certo tipo non reversibile sul breve periodo.

Non vale la pena di spendere molte parole sull'idea di abilità: è già stato osservato che spesso, nella corrente pratica di gestione del personale questo concetto sfuma in modo indistinguibile nella «destrezza»: è tutto da discutere che il sapere fare schioccare in fretta le dita vada retribuito in modo differenziato. Va inoltre rilevato che, essendo la scelta delle mansioni e dei settori produttivi legata a elementi in gran parte casuali, non si capisce bene perché una operaia tessile che non sa annodare i fili, sarebbe magari un'ottima verniciatrice ma rimane e rimarrà in mezzo ai telai, vada punita dicendo che non merita perché è comunque imbranata.

Inoltre è nota l'osservazione che le capacità lavorative, misurate con il metro capitalistico cominciano a declinare dopo i trenta-trentacinque anni. Spesso un difetto fisico, anche lieve, o una malattia magari contratta sul lavoro riducono brutalmente queste doti di abilità/destrezza. Come si fa ad affrontare il problema di un operaio ex-professionale che non riesce più a svolgere un certo lavoro perché invecchiato o ammalato?

È abbastanza normale legare una capacità culturale, o preparazione generale al tipo di scuola frequentata, alla sua lunghezza, ai risultati in termini di voti ottenuti. In modo nel complesso univoco e costante è emerso negli ultimi dieci anni la tendenza, da parte operaia e padronale (ripetute proposte di abolizione del titolo legale del titolo di studio) a mettere i risultati scolastici tra parentesi nella valutazione di ogni tipo (o quasi) di professionalità. Nella nostra fabbrichetta il problema si è proposto in termini abbastanza drammatici quando, su quattro ragazzi da una scuola professionale per meccanici-attrezzisti, tre sono stati adibiti a lavori di sbavatura e uno a fare lo stampista: unico criterio, dichia-

rato quasi ufficialmente, il fatto che il «privilegiato» aveva una forte raccomandazione. Va osservato che, in genere, a livello operaio, l'aver fatto un po' di scuola si accompagna non solo ad alcune conoscenze tecniche ma anche alla capacità di rendersi conto dell'irrazionalità di certi ordini, un atteggiamento critico verso la società e il sistema di comando, la possibilità di discutere tecnicamente alcune disposizioni. A questo si aggiunge il fatto che spesso il giovane capo con il diploma di perito, proprio perché selezionato con i criteri di fedeltà, non gode di molta stima tra gli operai: da noi ce n'è uno soprannominato a furor di popolo «lo scemo», bravo ragazzo, neanche tanto carogna, ma assolutamente incapace di capire qualcosa. Da un'inchiesta usciva la scarsissima disponibilità soggettiva degli operai a considerare il titolo di studio come giustificazione di aumenti salariali o di attribuzione di mansioni piú elevate: non credo che la base di questo atteggiamento sia da ricondurre solamente a qualche prospettiva ugualitaria. Penso che le radici di questo discorso siano due e contradditorie tra di loro: la prima sta nella sensazione diffusissima che molti capi e capetti sono degli idioti, la seconda è causata dal fatto che il padrone in fabbrica (e il capitalismo nel sociale) ha messo ormai le cose in modo che posto di lavoro occupato e guadagno hanno ormai un rapporto molto, ma molto aleatorio con ogni forma di curriculum scolastico. Per il sistema di comando dentro una fabbrica o un ufficio, ogni capacità culturale eccedente lo stretto necessario per lo svolgimento di una mansione è pericolosa e dannosa, crea insoddisfazione, scontri e tende a distruggere il ruolo del capo come «oggettivamente» superiore basato sul sistema di comando del «fa cosí perché io ti dico che è cosí».

Chi deve guadagnare di piú in una fabbrica?

La forza dell'«egualitarismo» come prospettiva di cambiamento stava e sta nell'altro slogan: alla catena siamo tutti uguali. Dove le differenze nel tipo di prestazione lavorativa sono minime o nulle è facile dimostrare come molte differenze non siano che manovre del padrone per dividere artificiosamente gli operai. Ma si è fatto pochissimo, negli anni scorsi, per articolare questa posizione in modo da rendere una prospettiva ugualitaria praticabile anche quando si considerano gruppi di lavoratori che «non sono uguali» o quando si va a considerare strati sociali diversi da quelli operai. Pochissimo, o niente è stato fatto per andare a verificare in concreto nella coscienza e nella percezione soggettiva quali elementi di disuguaglianza sono percepiti come legittimanti per una differenziazione salariale. In una piccola fabbrica come la nostra, quando si decide di andare a mettere le mani in questo problema si fanno scoperte interessanti.

La tendenza di fondo, quella che rischia di emergere come la piú «di buon senso» (e di essere accettata dal padrone) è quella dell'«a ciascuno a secondo del suo lavoro» intesa come «premiamo quelli che ce la mettono tutta, vengono sempre a lavorare e non fanno casino». Siccome negli anni scorsi il passaggio di categoria è stato usato massicciamente come mezzo per dare un aumento individuale, questo criterio finisce con l'identificarsi con un aumento proporzionale ai livelli ma, va sottolineato con forza, in modo del tutto indipendente da quello che in realtà uno sa proprio fare.

Nella nostra fabbrica, a parità delle altre voci, un operaio di terzo livello con una persona a carico prende di piú (per la somma di assegni familiari e di detrazioni fiscali) di un operaio di quarto livello senza carichi familiari.

L'ideologia dominante dell'«a ciascuno secondo il suo lavoro» tende a considerare come elementi di disturbo l'anzianità lavorativa, l'età, l'eventuale presenza di invalidità, l'essere delegati, il frequentare scuole serali, il fatto che ci siano operai che svolgono mansioni comunque importanti, che richiedono «preparazione» e che pure non sono faticose (gli elettricisti). L'altra tendenza, in genere minoritaria ma pure spontanea, ripropone l'egualitarismo inteso come paga uguale in quanto ogni mansione è ugualmente importante per il funzionamento della fabbrica. Questo discorso raccoglie molte adesioni sul piano ideologico ma si scontra con la realtà che mansioni per lo meno di faticosità differenziata ci sono, e sono spesso distribuite con criteri dubbi di «obiettività». E quello nel posto schifoso protesta per il tizio che è «imboscato» perché crumiro o perché ha fatto valere una piccola malattia.

La nostra soluzione, frutto evidente di mediazione, che non teneva conto delle categorie, limitava a 100 lire l'indennità di posto e sostanzialmente differenziava sulla base dell'aver svolto una serie di mansioni giudicate «professionalizzanti» è forse una delle meno peggio in circolazione, ma la nostra lista, se ha il grande vantaggio di essere pubblica e contrattata, comprende di fatto mansioni «difficili» (ci vuole qualche mese per impararle), lavori faticosi, lavori pericolosi e lavori dove ci stavano crumiri a cui un aumento il padrone lo avrebbe dato lo stesso. Ed è buona regola lasciare il minor numero di varchi aperti all'azione di divisione della direzione.

Le operaie

Due anni fa abbiamo ottenuto l'assunzione di molte donne come risultato di un'azione sindacale con diverse ore di sciopero. Si era contrattato puntigliosamente con la direzione su ogni mansione e su ogni fase del processo lavorativo con l'obiettivo dichiarato di trovare i posti dove assumere delle donne visto che, nel locale ufficio di collocamento erano la maggioranza dei disoccupati. Abbiamo costretto il padrone a spostare operai maschi da mansioni meno faticose a posti piú faticosi (con le inevitabili, ma superate contraddizioni con gli «spostati») e abbiamo fatto modificare alcune parti del ciclo (nuove macchine ecc.) Dovendo scioperare era giocoforza tenere come punto di riferimento l'idea media di «mansioni adatte alle donne» presente tra gli operai maschi: quelle che richiedevano un grado basso di forza fisica, non implicavano lo sporcarsi molto, non presentavano pericoli di infortunio e non richiedevano nessuna preparazione professionale specifica. Nel momento di garantire a queste operaie una «professionalità» e dei passaggi di livello siamo finiti nei guai e non siamo riusciti ad uscirne.

Nella nostra concreta situazione le mansioni «professionalizzanti» sono o mansioni faticose, «brutte» e comunque tali che le operaie, giustamente, non avevano nessuna intenzione di andarci dicendo «siamo donne» o posti che richiedono una sia pur minima esperienza specifica (aggiustaggio). In piú il processo di decentramento stava e sta investendo proprio molti di quei posti occupati dalle operaie. Avevamo due strade e le abbiamo tentate entrambe: la prima era quella di sostenere che una donna che accettava di svolgere mansioni che, in termini di fatica e di storia, si ritenevano non adatte a lei andava in qualche modo ricompensata, la seconda che partiva da una necessità «ideologica» di garantire comunque un'effettiva parità e che, da questo punto di vista, chiedeva che alcune mansioni assegnate alle donne fossero considerate, solo per loro, professionalizzanti. Il padrone ci ha dichiarato che comprendeva il nostro problema, che come cittadino era d'accordo con noi ma come «industriale» non poteva esserlo. Prima di tutto, ha sostenuto, la legge di parità vieta qualsiasi forma di discriminazione, in un senso o nell'altro, in secondo luogo ha subito trovato la contraddizione nei nostri discorsi quando di fatto

proponevamo che un uomo e una donna che lavorassero alla stessa macchina dovevano avere categorie diverse in quanto per una donna era piú difficile. La sua proposta era una serie di passaggi di categoria *ad personam* per le donne che piú meritavano.

Da parte delle operaie c'era naturalmente una grossa spinta ad avere anch'esse aumenti e passaggi di livello, il piú netto rifiuto ad accettare qualsiasi legame tra eventuali miglioramenti salariali e mansioni giudicate «da uomini», un atteggiamento di critica feroce verso gli operai che facevano i loro stessi lavori contrapposti continuamente a quelli o «bravi» o che «si fanno il culo» e infine la piú netta ostilità a ogni tentativo di identificare criteri, piú o meno inventati, per dividere le operaie tra di loro. Come lavoro siamo tutte uguali, ma siamo divise piú degli uomini per motivi «personali», dicevano in continuazione. Malgrado tutti i tentativi dei compagni non siamo riusciti a far loro eleggere una delegata.

Abbiamo fatto un pasticcio finale che, in teoria dovrebbe dare alle donne il passaggio di livello sfruttando una combinazione di mansioni che di fatto vengono svolte solo da loro, ma è di difficile se non impossibile applicazione pratica.

L'impressione è che immettere numeri consistenti di donne in fabbrica e/o settori industriali dove, per tradizione, le mansioni «qualificate» richiedono sforzo fisico notevole ribadisca la subordinazione e ponga premesse difficilmente superabili per una ulteriore discriminazione (esempio l'edilizia, la siderurgia, ecc.). Inoltre è probabilmente fondamentale che in qualche modo si cerchi di sfondare nell'accesso delle donne a scuole professionali di tipo tradizionalmente «maschile», dove le mansioni a cui vengono preparate non richiedano eccessivi «rischi» e sforzi. Penso in modo particolare alle macchine utensili; proprio alcuni giorni fa mi hanno raccontato di un gruppo di donne messe ai torni che hanno imparato presto e bene e dove alcune sono ormai da quinto livello per riconoscimento comune di operai, capi e delegati.

Dopo

Gli scatti della scala mobile hanno di molto attutitō, se non ridicolizzato tutta la questione degli aumenti. Senza alcuno sforzo, casino e sciopero la scala mobile ci ha portato in tasca molto piú di quanto avevamo ottenuto con la lotta. Resta la sensazione di avere avuto una vittoria politica: le donne che erano le piú incazzate (e giustamente) si sono convinte che comunque noi avevamo fatto il piú possibile e che la partita è solo rimandata alla prossima volta. Semiufficialmente il padrone ha già dichiarato che reintegrerà gli aumenti al merito, naturalmente a chi se li merita. Probabilmente, a giudicare dall'atteggiamento di qualche operaio «candidato», ha già provveduto.

Giorgio Nordio





La lotta dell'ICI

L'Istituto Chemioterapico Italiano di Lodi (ICI) — in assenza di un'«onda alta» di movimento, dentro una crisi progressiva del sindacato come garante delle conquiste acquisite e come rappresentante incontrastato della totalità della classe operaia centrale, in una situazione di provincia fortemente dipendente per molti aspetti dalla metropoli (dalla scarsa autonomia degli enti locali, alla dipendenza strutturale nell'economia e nel mercato del lavoro, cioé pendolarismo massiccio), in una situazione settoriale (la farmaceutica) agitata da processi di ristrutturazione e concentrazione e in profonda crisi sin dalla metà del 1980 — ha vissuto dal 1977 a oggi i suoi anni piú intensi di conflitto.

Questo «continuum» di conflittualità non ha sviluppato contenuti di lotta o comportamenti operai particolarmente innovativi, e tuttavia ha avuto (e conserva tuttora) un rilievo notevole nella situazione lodigiana.

L'ICI, fondato nel 1919, è posto in pieno centro abitato nella frazione di San Grato, sempre appestata con fumi e vapori di solventi e acidi. In questa media azienda farmaceutica, al diciottesimo posto nel 1979 tra i produttori a prevalente capitale italiano nel settore, la manodopera era assunta sino agli anni settanta con criteri di selezione direttamente controllati dalla parrocchia ed era in maggioranza costituita dagli abitanti della frazione — complessivamente non piú di 4OO — la cui storia si può dire si identifichi con quella dell'ICI: alcune famiglie vantano tre generazioni di presenze in fabbrica con piú di un componente. L'ICI è quindi stata a lungo la destinazione naturale degli abitanti di San Grato, perché permetteva di sfuggire al pendolarismo e perché pagava salari mediamente piú alti delle altre fabbriche, grazie all'indennità di nocività e ai turni, il cui disagio veniva compensato dalla vicinanza alla propria abitazione e che spesso erano bene accetti da parte di operai che ancora svolgevano attività contadine: dall'orto al vero e proprio lavoro dipendente nelle cascine. Soltanto negli anni settanta questa dinamica nelle assunzioni si è aperta e sono entrati massicciamente in fabbrica operai di altra origine, provenienti da varie località della provincia o dal meridione (questi ultimi non hanno comunque mai superato la ventina in tutto).

L'azienda, che è passata dai 509 addetti dell'inizio del 1977 ai 396 della primavera del 1981, è divisa in due comparti nettamente distinti. Il comparto delle Specialità medicinali (SM) confeziona alcuni farmaci (i cui principi attivi sono prodotti solo in parte all'ICI) di non grande rilevanza: i piú importanti sono un arteriosclerotico, un triconomicida (che copre il 40% del mercato settoriale) e un antibiotico topico. Occupa manodopera quasi totalmente femminile e il lavoro è organizzato su macchine confezionatrici (dall'infialamento, all'inscatolamento, alla produzione di pomate). I problemi sono quelli tipici del lavoro estremamente parcellizzato e ripetitivo.

Il comparto *Fine Chemicals* (FC) produce intermedi o prodotti finiti per la farmaceutica, soprattutto sulfamidici e etambutolo.

Nei sulfamidici l'ICI occupava un posto di rilievo sul mercato mondiale, soprattutto per il solfometossazolo.

A una produzione mondiale complessiva di circa 10.000 tonnellate nel 1979, l'ICI concorreva con 632 tonnellate. Importante era la quota di mercato per il solo solfometossazolo: 140 tonnellate nel 1980 — ma la produzione viene bloccata a fine luglio, per la crisi che investe l'azienda, mentre il bilancio di previsione per l'anno parlava di 212 tonnellate e la produzione del 1979 era stata di 162 tonnellate, su una produzione mondiale di 2.100 tonnellate nel 1980.

Comunque, fino all'anno scorso l'ICI restava la maggiore produttrice nazionale di solfometossazolo, distanziando di gran lunga la Francis e la CSM (uniche altre produttrici).

Ancora maggiore era il peso dell'azienda nella produzione di etambutolo, medicinale di solo uso antitubercolare. In questo settore era anzi la maggior produttrice mondiale, dal momento che la Cyanamid-Lederle e la Roche — che ha pattuito una licenza incrociata con la Burroughs Wellcome — non commercializzano il prodotto industriale, ma esclusivamente la specialità, che per la Cyanamid è il Myanbutol.

È in questo comparto che si concentrano i maggiori problemi di inquinamento, nocività e pericolosità del lavoro. A titolo di esempio: con il reparto in piena attività, l'ICI scaricava 20.000 litri al giorno di acque ad alto contenuto di alcool metilico nella roggia Molina (affluente dell'Adda), senza alcuna depurazione. Non meno gravi i problemi posti dall'inquinamento atmosferico: per non parlare che di un solo caso, venivano scaricati nell'aria 75 chili di piridina all'ora per tre-quattro ore al giorno (*Ufficio di igiene e profilassi della Provincia di Milano, Relazione di sopralluogo e di accertamento dello stato di inquinamento atmosferico*, del 26.7.78).

Sarà questo, come vedremo, uno dei terreni maggiori dell'iniziativa operaia.

Il peso percentuale dei due comparti sul fatturato totale era del 35% per le SM e del 65% per i FC: nel 1979 le SM fatturano 6.602 milioni, i FC 12.205 milioni. Il fatturato del 1980 è di 20.600 milioni (12.700 per i FC e 7.900 per le SM)

nonostante nel luglio esploda la grande crisi che porta alla fermata pressoché totale del settore FC.

Mutamento della composizione di classe e suoi riflessi sul CdF.

Nel 1976 l'ICI vive una crisi nel settore delle specialità medicinali, le cui cause sono in gran parte esterne all'azienda e investono l'intera farmaceutica.

La linea perseguita dalla direzione per fuoriuscirne è caratterizzata da un ridimensionamento (ai limiti del rischio di estinzione) del comparto delle SM, operando sulla riduzione, fino al blocco, delle ricerche di nuove sintesi e brevetti; e da un rilancio via via piú consistente (a misura della capacità di investimento) nel settore dei FC.

Passando attraverso un periodo di cassa integrazione, che incentiverà autolicenziamenti, e attraverso un accordo finale per l'applicazione della legge sul prepensionamento, l'azienda riduce nel 1979 l'organico operaio delle SM da 74 a 48 unità. Contemporaneamente gli addetti ai FC passano da 100 a 143.

La modificazione nel peso relativo dei due settori, con l'ingresso di questi nuovi operai (che arrivano a una settantina con il turn-over), muta la composizione operaia.

Le caratteristiche della nuova forza-lavoro sono la giovane età (29 anni mediamente, contro gli oltre 41 del resto degli addetti alla produzione) e la scolarità (oltre il 10% de nuovi operai è in possesso di un diploma di scuola superiore). Questa forza-lavoro non ha un passato contadino, come nel caso della vecchia composizione occupazionale, ed entra in azienda con una diversa disposizione verso il lavoro e le condizioni in cui viene effettuato. Inoltre gran parte non ha precedente sindacalizzazione. Certo, appena entrati in fabbrica, questi giovani sono avvicinati dai delegati e pochissimi rifiutano la tessera, ma questa iscrizione «d'ufficio» non vitalizza il rapporto tra Consiglio di Fabbrica e nuovi assunti; né c'è trasmissione di una «memoria» delle lotte, anche recenti, dato il modo di funzionare del CdF di allora.

Durante la crisi si era infatti verificata una profonda modificazione. Come sempre accade, l'attacco all'occupazione stacca i delegati dal rapporto con i problemi di reparto, con la quotidianità dello scontro *dentro* il rapporto di lavoro, per impegnarli nella ricerca di garantire la permanenza stessa del rapporto di lavoro. Allora, piú che le condizioni di lavoro in via di peggioramento, diventa importante occuparsi delle relazioni politiche esterne, degli incontri in Assolombarda. E il ruolo del delegato, da rappresentante degli interessi del gruppo omogeneo, delle sue richieste e contestazioni, diventa (scade a) mediazione politica. Spesso i delegati non si risollevano piú da questa condizione, tendono a staccarsi sempre più dalla produzione, a imitare ruoli e condizioni da funzionario *in pectore*.

Comunque, anche in presenza di una consapevolezza di questi rischi (e non era il caso dell'ICI), permane una sorta di discrasia tra la sensibilità dei lavoratori e quella del CdF.

Per tutto il 1977 si può leggere lungo questa direttrice il rapporto tra vecchio CdF e nuovi assunti.

Probabilmente questa divaricazione tra CdF e nuova composizione di classe sarebbe durata a lungo e si sarebbe sviluppata secondo la logica del conflitto interno alla classe proprio di molte altre esperienze, se non fosse intervenuto a fare da crinale tra due epoche dello scontro in azienda un imprevisto: nell'aprile 1978 muoiono due operai e sette restano piú o meno gravemente feriti per l'esplosione di una caldaia.

Il CdF era stato rinnovato quattro giorni prima e l'atmosfera in cui erano avvenute le votazioni non era propizia a favorire un'iniziativa politica di immediata incisività da parte dei nuovi delegati.

In quel periodo il sindacato di zona era molto preoccupato per l'emergere nelle fabbriche di una contestazione alla sua sinistra, che tendeva a coagularsi attorno a esperienze di coordinamento che si richiamavano all'area dell'autonomia. A marzo era stato diffuso anche all'ICI un giornale di informazione operaia «Operai in rivolta», espressione dei Coordinamenti operai di San Rocco-Guardamiglio-Casalpusterlengo-Lodi. In quel primo e unico numero era comparso un articolo sull'ICI (*Nocività territoriale e fabbriche di morte*) che definiva l'ICI «luogo di produzione che, secondo la folle logica capitalistica, sforna medicinale facendo ammalare e morire chi li produce». Nell'assemblea del rinnovo del CdF il funzionario sindacale si era scagliato contro quest'articolo affermando che si trattava di terrorismo, che «non è vero che all'ICI si muore» e chiedendo la non elezione di chi era vicino alle posizioni di «Operai in rivolta».

C'erano quindi tutte le premesse perché si innescasse una logica di contrapposizione e di scontro tra schieramenti, ma la tragedia fa passare in secondo piano tra gli operai queste divergenze e funziona da catalizzatore per una legittimazione immediata dei nuovi delegati, ben oltre il gruppo omogeneo che li ha eletti, cosa non gradita al sindacato esterno.

La tragedia dell'aprile '78 e le lotte contro la nocività

Le cause dell'«incidente» sono subito evidenti.

Si è trattato dello scoppio di una caldaia da 8.000 litri, nel reparto Solfometossazolo, il piú affollato dello stabilimento, mentre si stava facendo un esperimento (direttamente in produzione!) per risparmiare sul costo delle materie prime e per ridurre i tempi di lavorazione e l'impiego della mano d'opera. Il risparmio previsto era di 2.000 lire al chilo, vale a dire del 15% su un costo complessivo di 14.000 lire per una produzione di 800 chili al giorno.

Subito dopo l'incidente arrivano tutti gli enti preposti al controllo della sicurezza del lavoro e dell'inquinamento; e fino all'estate del '78 sarà un andirivieni di ingegneri, periti, ufficiali sanitari, assessori comunali. Non si può dire che l'intervento di questo variegato personale sia stato particolarmente efficace e limiteremo quindi l'analisi al ruolo del Comune di Lodi.

Rompendo un silenzio delle istituzioni che durava sin dalla nascita dello stabilimento, la giunta emette il 25 agosto 1978 un'ordinanza che ingiunge alla proprietà, pena le sanzioni di legge, il completo risanamento dello stabilimento nel giro di tre mesi, concedendo dieci giorni per la preparazione del progetto complessivo, reparto per reparto.

Si passa cioè dall'inanità complice al piú sfrenato massimalismo e la proprietà ha buon gioco a dimostrare l'inattuabilità dell'ordinanza nei tempi previsti.

A questo punto la direzione della stabilimento, con un dosaggio accorto di ricatti e dimostrazioni di «buona volontà», ottiene progressivamente l'insabbiamento dell'ordinanza comunale, spezzettata dapprima in un programma *annuale* (dai dieci giorni iniziali) di definizione dei progetti, procrastinandone *sine die* l'attuazione pratica.

Nullo dal punto di vista dei risultati concreti, l'intervento del Comune è tuttavia importante perché gli operai bruciano in quest'esperienza la residua fiducia in un intervento delegato alle istituzioni e riescono a delineare quale sia il terreno da battere per dare efficacia all'iniziativa contro la nocività.

Dall'autunno del '78 e irrobustendosi lungo il '79, si sviluppano contro la pericolosità e nocività dell'ambiente di lavoro, reparto per reparto, forme di lotta inusuali per l'ICI.

Sono soprattutto i nuovi delegati, spalleggiati dai giovani operai e poi da tutti quanti gli addetti alla produzione, a sperimentare queste nuove forme di lotta.

In precedenza, le modalità di intervento del CdF su questi temi erano state quelle tradizionali: rimbrotti alla direzione, definizione di scadenze di intervento, regolarmente disattese, e scarse iniziative di lotta (scioperi di protesta in occasione di inquinamenti particolarmente gravi). A partire dai reparti più malandati, si comincia invece a fermare la produzione di fronte a ogni fuga di vapori o fumi, *senza dichiarare sciopero.*

Poiché nello stabilimento mancava qualsiasi impianto di abbattimento, queste fermate divengono frequenti, in alcuni periodi quasi quotidiane.

La fresca memoria della tragedia toglie legittimità alla direzione nell'affermare i «diritti» della produzione e il fatto di non perdere salario fa sì che non ci siano resistenze degli operai nell'attuare queste forme di lotta.

Nel giro di qualche mese la situazione diventa insostenibile e alla direzione non resta che avviare, stavolta sul serio, un programma di investimenti che nel giro di un anno modifica sostanzialmente il volto della fabbrica.

All'inizio del 1980 l'azienda viene dotata di tutti gli abbattitori di solventi e acidi.

Un atteggiamento conflittuale continuo e «non estremistico» si era quindi dimostrato in grado di cambiare progressivamente i rapporti di forza, senza provocare rotture tra i lavoratori e senza concedere all'azienda un recupero, usando i tradizionali strumenti di ricatto sull'occupazione.

Questa esperienza può comunque realizzarsi per la presenza concomitante di più fattori eccezionali.

Intanto la progressiva saldatura tra giovani e vecchi operai sul tema della nocività. Era la stagione del governo di unità nazionale, della riduzione della conflittualità, del «farsi carico» del sindacato dei problemi complessivi dello sviluppo e c'era dunque, all'ICI come altrove, la possibilità concreta di una frattura tra l'atteggiamento di gran parte degli operai anziani, acquisito all'etica del lavoro, e i giovani operai, più «assenteisti».

Dopo la tragedia dell'aprile, questo aspetto passa in secondo piano e sulla lotta alla nocività il contrasto è solo sulle modalità di lotta: vince l'atteggiamento più conflittuale grazie all'attenzione portata dai nuovi delegati a evitare ogni scontro ideologico, ogni battaglia sui principî, mentre una cura particolare viene dedicata al lavoro di reparto, a realizzare l'attività del delegato come rappresentante diretto, quasi senza diaframmi e soluzioni di continuità rispetto al gruppo dei compagni di lavoro rappresentati.

Il secondo fattore decisivo è rappresentato dal particolare momento attraversato dall'azienda ai suoi vertici.

Nell'autunno del '78, a conclusione di un lungo braccio di ferro tra i due principali gruppi di azionisti italiani, Carlo Vittadini abbandona la carica di amministratore delegato, sostituito da Aldo De Benedetti.

Questa sostituzione è la premessa di un ambizioso programma di rilancio dell'azienda, incentrato sull'espansione dei *Fine Chemicals.*

Quindi la proprietà non aveva interesse a inasprire i conflitti in stabilimento.

Inizialmente però il nuovo amministratore delegato, exproprietario di una piccola azienda metalmeccanica brianzola, l'Itallamiere, «dove il CdF non mi ha mai negato un sabato straordinario né ha mai scioperato contro di me», chiede sei sabati straordinari e riceve una dura risposta negativa. Ma poi la nuova direzione tende a privilegiare il rilancio produttivo, evitando quindi eccessive frizioni.

Il 1979, è per l'ICI un anno di investimenti e di grossa espansione produttiva e vede in effetti il suo più consistente sviluppo del decennio.

Ma gran parte dell'espansione non è programmata adeguatamente e la direzione decide di aumentare fino alla piena utilizzazione degli impianti la produzione di alcuni reparti, senza avere contratti già definiti con gli acquirenti: sarà una delle cause dell'esplodere della crisi a metà del 1980.

Questo aumento produttivo la direzione lo vuole ottenere tentando di appesantire i carichi di lavoro e su questo terreno si verifica uno scontro continuo, che fa il paio con le lotte sulla nocività nel legittimare il CdF presso la totalità dei lavoratori.

Utilizzando una clausola dell'ultimo contratto aziendale, i delegati governano in modo rigido la mobilità e regolamentano con molta severità il carico di lavoro per ogni posizione.

Questo strumento è qui particolarmente efficace per le caratteristiche della produzione dei *Fine Chemicals*, che si basa su un ciclo semicontinuo, con fasi di lavoro strettamente interdipendenti. Ciò permette di influire su tutto il ciclo, da qualunque punto si faccia leva.

Nei maggiori reparti questa rigidità induce la direzione ad ampliare gli organici, senza che gli riesca di modificare il carico di lavoro.

Un terzo fattore, nel 1979, risulta di grande importanza: il dibattito e le lotte per il rinnovo del contratto nazionale dei chimici che è il primo grande contratto a cambiare la politica sindacale su alcuni temi che hanno caratterizzato il movimento negli anni settanta. Si può dire che sia il contratto che in maniera più organica fa propri gli indirizzi dell'Eur e li traduce in una modifica permanente di alcuni istituti chiave.

Più che nel contratto dei metalmeccanici, passa la tematica della differenziazione parametrale, per premiare la professionalità. Inoltre vengono toccati alcuni automatismi secondari (anticipando, con bella preveggenza, le proposte di modifica attuale della scala mobile): si toglie la rivalutazione automatica, secondo contingenza, degli scatti di anzianità e dell'indennità di nocività. Questi due blocchi costano ai lavoratori chimici più di quanto guadagnino in aumenti salariali diretti per tutto il contratto: nel gennaio '79, l'operaio che aveva maturato tutti e cinque gli scatti di anzianità aveva avuto una rivalutazione mensile di 23.000 lire. Per l'indennità di nocività, la rivalutazione per le classi di nocività più alte, dal 1° luglio '79, era stata di poco superiore alle 10.000 lire. Quindi per il solo '79 le due indicizzazioni avevano fruttato quanto l'intero contratto nazionale per tre anni: tolti questi meccanismi davvero non aveva torto Benvenuto a parlare di «contratto a costo zero per le imprese»!

Sono unificati gli scatti di anzianità tra operai e impiegati, ma al livello più basso: per gli impiegati, non più 14 scatti biennali al 5%, ma cinque scatti in cifra fissa, come per gli operai.

Infine, viene introdotta una nuova normativa sulla mobilità (con la istituzione dell'obbligo al trasferimento se, in caso di crisi dell'azienda di appartenenza, vengono reperiti posti di lavoro nel raggio di 50 km., pena la perdita del posto di lavoro e/o della cassa integrazione) e modificata la regolamentazione della malattia (con l'introduzione del cumulo delle assenze, superato il quale scatta il dimezzamento del salario).

Come si vede, ce n'è abbastanza per provocare un rifiuto da parte dei lavoratori, tanto nelle maggiori aziende del settore quanto all'ICI.

In sede di dibattito della piattaforma, si evidenzia infatti

un'ampia divaricazione dalle motivazioni portate dal funzionario sindacale. La contestazione vede protagonisti tanto gli operai quanto gli impiegati, e non sugli aspetti corporativi (ossia ciò che poteva penalizzare ciascun settore, separatamente) ma sulla tematica generale della modifica al ribasso di alcuni istituti fondamentali e sulla subordinazione del salario alle esigenze delle imprese.

Il comportamento sprezzante del funzionario,che non tiene conto dell'andamento delle votazioni, sarà uno dei motivi di penalizzazione del sindacato nell'anno successivo, quando si tratterà di rinnovare le tessere.

Il rifiuto della piattaforma non porta però al rifiuto di condurre le lotte del contratto. Si tenta anzi di legarle alle tematiche di fabbrica (nocività, passaggi di categoria) e di moltiplicarne l'efficacia, sperimentando tutta la gamma delle variazioni possibili nell'effettuazione degli scioperi: articolato, a scacchiera, ecc. L'ipotesi di accordo, presentata dal sindacato il 31 luglio in assemblea, viene bocciata.

All'inizio del 1980 la situazione è questa: alle modificazioni strutturali nella composizione degli operai dei reparti di produzione ha progressivamente fatto seguito un adeguamento della rappresentatività del CdF con l'ingresso di molti giovani delegati.

Questo CdF, rinnovato e fortemente legittimato nello stabilimento, ha poco alla volta «occupato» gli spazi piú importanti di rivendicazione, con l'applicazione crescente dell'iniziativa diretta, con un atteggiamento di continua conflittualità, senza tuttavia accettare scontri esasperati, «definitivi».

Si è cosí coagulato uno schieramento che supera le differenziazioni «sociologiche» nel corpo operaio: giovani e vecchi, piú o meno sindacalizzati, e infine anche gran parte delle operaie addette al comparto delle Specialità medicinali.

L'andamento del conflitto aveva esautorato in parte il sindacato esterno dal ruolo di riferimento e di direzione della forza-lavoro dell'ICI. Su questo terreno le tensioni vengono attutite da rifiuto dei delegati di impostare il confronto su temi ideologici o totalmente esterni ai problemi di fabbrica.

I veri momenti di conflitto (soprattutto il contratto nazionale) si erano risolti con una sconfitta del sindacato esterno, perché delle tematiche di scontro si è sempre rifiutata una lettura astratta, da «ceto politico».

Tuttavia, anche nei momenti di divergenza piú aspri, lo scontro col sindacato è sempre sui contenuti, mai sugli schieramenti: dunque mai uno scontro antisindacale.

Questo rifiuto dell'«estremismo» è uno dei fattori che piú ha favorito un rapporto fecondo tra giovani e vecchi operai.

La parte piú avvertita degli addetti anziani direttamente in produzione si è rivelata di importanza decisiva, dal momento che nessuno poteva surrogare la sua conoscenza dell'azienda. Anzi è stata la spina dorsale che ha retto la continuità dello scontro all'ICI.

Si tratta di operai che hanno un'alta professionalità ed essendo stati costretti per anni a spostarsi da un reparto all'altro hanno potuto impadronirsi di tutti i processi di lavorazione dello stabilimento. Questa elevata mobilità ha insomma permesso loro di possedere la storia produttiva dell'azienda nei minimi dettagli.

Nonostante l'assenza di qualsiasi struttura finalizzata allo scopo, hanno quindi imparato *ben oltre la loro qualifica*.

I quattro o cinque di essi cui è riconosciuto nella fabbrica maggior prestigio avevano poi memoria non solo delle lotte combattute in ICI nella fase ascendente del movimento sindacale (di cui loro erano stati tra i maggiori protagonisti) ma anche delle lotte delle altre fabbriche (importanti quelle del Lanificio di Lodi, nel 1966-67 e delle Officine meccaniche lodigiane, agli inizi degli anni sessanta).

Questa loro memoria di classe non si è accumulata solo con la partecipazione alle lotte sindacali generali e di fabbrica, ma anche attraverso la vita dei quartieri, cui partecipano intensamente. A tutt'oggi la vita dei quartieri non si è fondamentalmente modificata, malgrado i cambiamenti prodotti dalla massiccia immigrazione che peraltro si è posta *a lato* dei vecchi quartieri proletari, negli agglomerati periferici, e nelle infiltrazioni si è in larga misura integrata.

Questi operai godevano di grande prestigio presso tutti gli addetti alla produzione, anche se il loro ruolo nel CdF non era egemone e molti di loro erano stati emarginati dal sindacato dopo la «svolta» dell'Eur. Questi «leaders naturali», con cui entrano in rapporto la gran parte dei giovani operai — anche se questo rapporto è frutto di una mediazione, tanto sul piano dell'ideologia quanto su quello dei comportamenti — legittimano i nuovi delegati presso gli operai anziani.

Ma alla messa in ombra dei possibili contrasti tra vecchi e giovani operai (per esempio sul tema dell'assenteismo) contribuisce in maniera decisiva la non-legittimità di una direzione unanimemente riconosciuta dagli operai come incompetente, con un ruolo esclusivamente «politico» di comando della forza-lavoro. In questo contesto, le diversità vengono accettate come contraddizione, a volte come conflitto, ma non diventano mai rottura o antagonismo, anche per l'incapacità della direzione di fare leva su tali diversità.

Il contratto aziendale e la grande crisi

All'inizio del 1980 viene in parte rinnovato il CdF con l'ingresso di cinque nuovi delegati, quasi tutti sindacalizzati durante l'ultimo ciclo di lotte e/o di recente assunzione.

È questo il suggello del ricambio nella gestione del CdF, che adegua la struttura rappresentante alla composizione di classe. Questo mutamento si fa subito sentire nella discussione dei primi mesi dell'80 sulla piattaforma del contratto aziendale.

L'ICI stava allora attraversando un momento di espansione, in sincronia con l'andamento congiunturale dell'economia nazionale. La direzione presenta all'inizio dell'anno dei bilanci di previsione che puntano ad aumenti di oltre il 55% per i *Fine Chemicals* (dai 12.205 milioni del '79 ai 18.775 milioni dell'80) e di oltre il 50% per le specialità medicinali (dai 6.602 milioni ai 10.008 milioni).

Basandosi sulla valutazione dell'andamento produttivo dei primi mesi e sulla disamina dei programmi di investimento, il CdF elabora una piattaforma i cui punti forti sono l'intervento sull'ambiente di lavoro, una piú rigida regolamentazione della mobilità, l'introduzione di passaggi automatici di categoria, una definizione piú attenta dei carichi di lavoro e infine la richiesta di un aumento di 70.000 lire mensili uguali per tutti.

Quest'ultima richiesta scatena le ire del sindacato esterno, che proponeva aumenti differenziati a seconda delle categorie (da 50.000 lire per l'ultimo livello operaio a 120.000 per il primo impiegatizio, con assorbimento del superminimo).

In un'assemblea molto tesa, la proposta del CdF raccoglie centoventi voti, quella del sindacato due.

I mesi primaverili sono caratterizzati dalle iniziative di lotta per il contratto: dallo sciopero articolato (particolarmente efficace quando si fanno scioperare i reparti che usano il vapore mentre la centrale termica lavora, e viceversa) fino a una forma di lotta «all'americana»: si fermano solo i reparti piú importanti, per sei ore, mentre gli altri contribuiscono con un fondo di solidarietà di un'ora (costo per gli operai:

un'ora di salario; costo per il padrone: diciotto ore di produzione, sei ore per turno per i tre turni).

L'unità nella lotta è totale, ma l'azienda anche dopo sessanta ore di scioperi non dà segni di cedimento. In realtà sono intervenuti due fattori decisivi e imprevedibili a modificare la situazione.

C'è infatti stata una violenta rottura nel Consiglio di amministrazione provocata — almeno come ragione prossima — dall'incapacità dell'amministratore delegato e del suo staff di pianificare sensatamente l'espansione (si scoprirà poi che della gran parte degli investimenti — due miliardi e trecento milioni negli ultimi venti mesi — non erano stati programmati gli ammortamenti con mutui, ma che essi pesavano direttamente sull'esposizione a breve termine con le banche; in piú un grande contratto con la Roche americana, per la fornitura di solfocloruro, non era andato in porto, mentre il reparto era già stato raddoppiato).

A deteriorare irreversibilmente la situazione arriva un peggioramento improvviso della congiuntura internazionale: alla fine di giugno l'azienda denuncia un crollo dei prezzi dei sulfamidici sui mercati mondiali. L'effetto di questo calo dei prezzi viene ingigantito da un altro errore (insieme di marketing, di approvvigionamento delle materie prime e di pianificazione di investimenti): a gennaio l'ICI aveva iniziato a produrre solfametazina, investendo mezzo miliardo nell'allestimento del reparto. All'inizio della produzione il prezzo del prodotto era calato del 20%, mettendo fuori mercato l'ICI. A giugno l'azienda si trova con 60 tonnellate di prodotto invenduto, che le costa 11.000 lire al chilo all'uscita di stabilimento, con scorte per 180 tonnellate di solfaguanidina (l'intermedio), mentre il prezzo della Solfametazina cinese è ormai arrivato a meno di 7.000 lire al chilo.

Dunque, alla vigilia della grande crisi, si può cosí riassumere la situazione:

a) la concorrenza internazionale si sta facendo sempre piú agguerrita nei FC, settore i cui margini di profitto sono relativamente scarsi, rispetto alle SM. Si tratta comunque di una congiuntura sfavorevole sul breve periodo, perché determinata dall'arrivo sui mercati europei a prezzi mediamente inferiori del 30% di grossi quantitativi di eccedenze interne della produzione di alcuni paesi dell'Est e dell'Estremo Oriente;

b) l'azienda dispone di un potenziale tecnologico ancora basso (nonostante la sterzata della nuova gestione), con un'alta obsolescenza degli impianti, con uno staff dirigenziale vecchio, con un retroterra di ricerca autonoma irrilevante e per di piú trascurato dal 1976, con tecnici spesso inadeguati;

c) infine, la classe operaia dei reparti è ormai una variabile difficilmente controllabile, irriducibile a una gestione consensuale della crisi, e piú tardi un caporeparto si esprimerà in questo modo: «Non poteva che finire cosí. Non può andare avanti un'azienda dove un operaio, senza lavoro nella sua posizione, si rifiuta di caricare una caldaia "perché non tocca a lui" e deve caricare il caporeparto, sennò si ferma la produzione».

Poiché l'aspetto politico la vince quindi largamente su quello economico, il padrone deve a questo punto eliminare (nel senso proprio di espellere dalla fabbrica) una composizione di classe ingovernabile, se vuole avviare senza inceppi un vasto processo di ristrutturazione. Per compiere questa operazione sono decisivi i tempi stretti, prima che si deteriorino irrimediabilmente la situazione finanziaria e anche soprattutto, le alleanze. Quindi per prima cosa, l'intero consiglio di amministrazione contatta le maggiori forze politiche (DC, PCI, PSI), il sindaco di Lodi e i parlamentari della zona, garantendosi il silenzio dei livelli istituzionali sulla vicenda. Poi il 16 luglio fa scattare l'operazione cassa integrazione, con l'espulsione di tutti gli addetti ai reparti dei FC a ridosso delle ferie, senza che gli operai abbiano il minimo sospetto della drasticità dei provvedimenti che la direzione intende prendere.

Dal 16 luglio alle ferie la lotta si fa aspra. È respinta la cassa integrazione, perché non ci sono garanzie di rientro (anzi c'è una volontà manifesta di segno contrario). La direzione avvia la procedura di licenziamento collettivo per 240 dipendenti e, quando a fine mese si torna al tavolo delle trattative, l'alternativa è chiara: o accettare la cassa integrazione oppure imbarcarsi in un'occupazione dal destino già segnato. Il sindacato regionale si era «sganciato», rendendosi indisponibile a ogni ulteriore iniziativa di lotta e dando una valutazione positiva sull'ipotesi di cassa integrazione, che si deve alla fine accettare.

La proprietà è stata molto abile nel coinvolgere il sistema dei partiti in un discorso a tenaglia: da un lato i vincoli oggettivi della crisi economica, dall'altro la necessità di mantenere governabilità e pace sociale. Definito questo quadro di riferimento (di «compatibilità»), la soluzione della vicenda è obbligata: l'importante è di farla scivolare via consensualmente.

In una appassionata assemblea finale (il 28 luglio) il CdF sostiene questa interpretazione e rifiuta ogni responsabilità nella soluzione momentanea della vicenda. L'appoggio dei lavoratori è unanime, la produzione viene letteralmente bloccata per oltre quindici giorni, viene occupata la sede milanese della società (dov'era la direzione amministrativa), è bloccata la via Emilia.

Perché, a differenza che in altre esperienze di espulsione dalla fabbrica per mezzo della cassa integrazione, la gerarchia intermedia non si schiera con la direzione? Nelle lotte sulle condizioni ambientali, sui carichi di lavoro, ecc., lo scontro quotidiano è con i capireparto, con gli intermedi. Tuttavia, pur mantenendo l'inflessibilità su questi problemi, si è sempre tenuto presente che la gerarchia intermedia è solo il tramite tra le decisioni della direzione e i lavoratori. La distinzione tra direzione e capireparto è tornata utile quando, a luglio, la lotta non è piú sul modificare le condizioni di lavoro, ma sull'impedire l'espulsione di metà dei lavoratori. Sicché 3 dei 5 capireparto hanno partecipato in prima persona a tutte le iniziative di lotta decise dal CdF.

Alla giusta tattica nel comportamento operaio si è aggiunto l'atteggiamento della proprietà, che si è tenuta separata dai quadri intermedi e ha accentuato cosí la lontananza già grande dovuta al fatto che la direzione centrale ha sede a Milano.

Nel pieno della trattativa all'Assolombarda, il presidente della società aveva mandato una lettera a ogni dipendente, facendogliela consegnare assieme al cartellino. In essa si invitava i lavoratori a smettere la lotta, pena il crollo dell'azienda. In quel momento tutti i delegati erano all'Assolombarda, con una consistente delegazione di massa. Due operai misero un bidone davanti all'orologio della timbratura e poi, tutti assieme, in fila, operai e capi presero la loro rispettiva lettera, la stracciarono e la buttarono nel bidone. Una conseguenza anche dell'evidente incapacità padronale di progettare politicamente un'aggregazione antioperaia della struttura intermedia, come quella verificatasi alla Fiat.

Come dicevamo, le forme di lotta praticate non sono mai arrivate allo sciopero a oltranza. Sfruttando circostanze eccezionali il blocco di 15 giorni della produzione è attuato praticando lo sciopero bianco, vale a dire timbrando solo il cartellino senza poi lavorare. In tutta la vicenda non si è quindi avuta perdita di salario ma solo azzeramento della

produzione. Anche qui è risultato decisivo il rapporto con la gerarchia intermedia, che si è astenuta dal chiedere prestazioni lavorative. Nella decisione di pagare comunque i giorni di sciopero in bianco è naturalmente da leggere la volontà della proprietà di conseguire l'accettazione della cassa integrazione, preventivando il pagamento di uno scotto economico. L'azienda accettava cioè la perdita del controllo interno alla fabbrica per passare ad altre vie di lotta, piú efficaci perché si sottraevano alla capacità d'influenza dei soli lavoratori dell'ICI.

E ai primi di settembre l'ICI era ormai diventata un'altra fabbrica.

In produzione restavano 50 operaie, in prevalenza anziane, piú qualche addetto ai servizi, su un totale di 200 lavoratori.

Gli operai in cassa integrazione — soprattutto i giovani — vengono progressivamente attratti dal mercato del lavoro nero. Inizia l'esodo massiccio che in meno di nove mesi porta alle dimissioni di oltre 100 lavoratori, soprattutto tra i piazzisti, i migliori tecnici di laboratorio, i capireparto e gli impiegati.

L'ultimo episodio di conflitto è la conquista delle anticipazioni di cassa integrazione. A metà ottobre, i lavoratori sospesi erano ancora senza salario. Iniziano un presidio delle merci in uscita, durato quindici giorni, praticamente effettuato dal gruppo del CdF e da parte della forza-lavoro anziana, tra cui in prima fila alcuni capiturno. La maggioranza dei giovani partecipa ormai marginalmente alle vicende della fabbrica, attratta com'è dalle opportunità del doppio salario. Quanto all'azienda, essa risponde con la rituale denuncia al Pretore per blocco delle merci.

Il 5 novembre, in Pretura, si presentano ancora i lavoratori di luglio: quelli in cassa integrazione (pochi) e quelli in servizio (tutti in sciopero).

Si ottengono 400.000 lire di anticipazione. Un buon risultato, se la Redaelli ne ha ottenute 350.000 e altre aziende della zona non piú di 300.000, ma solo un tampone alla fuga verso il lavoro nero. O forse lo stipendio minimo necessario a mantenere in servizio il personale del CdF.

Oltretutto da dicembre l'ICI è in amministrazione controllata e la proprietà ha delineato un progetto, stavolta con obiettivi definiti, da realizzare prevalentemente fuori dello stabilimento, sul terreno delle manovre finanziarie, della vendita e riorganizzazione di comparti dell'azienda: ha venduto il marchio, ha in corso trattative per la cessione delle SM all'Anic, pensa di vendere gli immobili e i terreni.

A questo progetto la proprietà non lavora con dirigenti dell'azienda, ma facendosi guidare passo passo dai consulenti esterni di diritto commerciale, amministrativo, del lavoro.

Ciò allontana definitivamente il terreno decisionale, reso quasi inaccessibile a CdF e operai.

Lo stato di amministrazione controllata introduce una rigidità invalicabile, un elemento di ricatto oggettivo, e blocca ogni possibilità di lotta, che diverrebbe, *ipso facto*, l'atto di liquidazione dell'azienda («è come schiacciare il bottone rosso della guerra totale»).

L'ICI è quindi come sospesa in una condizione assurda, in cui non conta tanto quel che produce ma contano le modalità delle operazioni finanziarie eccezionali, fuori dall'ordinaria amministrazione. Si tratta di una situazione transitoria, ma che rischia di risolversi nell'estinzione della fabbrica e certo nella dissoluzione del gruppo operaio che ha guidato il ciclo di lotte.

È a questo punto che il 9 febbraio viene bruciata l'automobile del capo del personale, azione rivendicata dalle Brigate Rosse. L'episodio ha tra gli operai una portata del tutto irrilevante e ci si limita quindi a fare un volantino nel quale si rivendica il diritto degli operai di decidere in prima persona come portare avanti le lotte, intralciate da azioni di questo tipo.

Il vero problema è quello di costringere i partiti, il sistema istituzionale a interferire nelle manipolazioni finanziarie della proprietà, di obbligarli a garantire l'occupazione. Come?

Il terreno di iniziativa non può ormai che essere tutto politico, proiettato *fuori dello stabilimento*.

Tanto piú che ci sono le premesse per una soluzione in questa direzione: nella situazione di dipendenza dell'industria farmaceutica nazionale per i prodotti finiti, con un disavanzo crescente della bilancia dei pagamenti per il settore (argomento ben usato, in altre occasioni, a giustificare politiche restrittive), il ruolo dell'ICI potrebbe essere tutt'altro che secondario.

Francesco Cattaneo

I neri americani dopo il «Black Power»

Black Power e Stato.

Il movimento nero, esploso con le lotte per i diritti civili agli inizi degli anni sessanta, dimostrò ben presto non solo di voler andare ben al di là degli iniziali obiettivi di integrazione nel sistema, ma anche di avere la capacità di ispirare e catalizzare altri movimenti antagonisti al potere, da quello degli studenti a quelli, piú recenti, delle donne e degli omosessuali. Non soltanto Kennedy non riuscí a incanalare il movimento nero verso la registrazione dei voti a favore del partito democratico: il suo successore Johnson scoprí che neppure la storica emanazione di leggi efficaci contro la discriminazione razziale era ormai sufficiente ad arginarlo. La rabbia dei ghetti e delle grandi fabbriche, soprattutto del Nord, entrò nel movimento e ne cambiò la sostanza: non piú azione extra-legale e non violenta per l'integrazione nella società americana, ma la sollevazione spontanea e spesso armata contro lo Stato e i suoi simboli in una serie di sanguinosi *riots*, dal 1964 al 1968. La radicalizzazione delle masse nere scoprí come avversari anche le organizzazioni nere tradizionali e i bianchi *liberals* che militavano nello stesso movimento per i diritti civili. Alla conflittualità urbana che spesso raggiungeva livelli da guerra civile (Watts, 1965, Detroit e Newark, 1967), si aggiungeva l'emergere di nuove organizzazioni nazionaliste nere con l'obiettivo di trasformare l'insurrezione spontanea dei ghetti in un progetto politico non piú integrazionista, ma rivoluzionario.

Quando la richiesta di Black Power sembrò sintetizzare i bisogni dei neri al Nord e al Sud, e per molti militanti si rivelò cruciale l'insegnamento dell'ultimo Malcolm X, il problema nero divenne un problema politico chiave della politica interna americana e un fattore di destabilizzazione dell'intero assetto sociale.[1]

È da questa grande paura che ha origine la «Grande Società» di Johnson e i suoi programmi della «guerra alla povertà».

Con una politica favorita dall'eccezionale periodo di boom economico che caratterizzò gran parte degli anni sessanta, il governo federale incanalò nei ghetti milioni di dollari in forma di programmi per l'addestramento al lavoro dei giovani, per l'assistenza sociale e la ristrutturazione urbana. L'Economic Opportunity Act del 1964 fu il veicolo legislativo di questa politica. Altri interventi come il Manpower Development and Training Act (MTDA), originariamente destinati ai lavoratori rimossi dall'avanzata della tecnologia, vennero trasformati in programmi per i giovani dei ghetti come il Neighborhood Youth Corps (NYC), i Job Corps, l'Apprenticeship Outreach Program (AOP), il Summer Youth Program ecc. Particolare enfasi venne data ai Community Action Programs, che cercavano di deviare l'attività dei militanti verso una partecipazione alla gestione dei programmi federali. È in questo periodo, 1964-69, che ovviamente coincide con il periodo delle maggiori sollevazioni dei ghetti, che la popolazione nera nel suo complesso ottiene dei significativi avanzamenti. In questo periodo il reddito medio annuale delle famiglie nere cresce del 36%, da 5.920 dollari a 8.070; l'occupazione dei giovani neri ha un balzo in avanti del 36% (da 441.000 a 609.000). Il tasso di disoccupazione dei neri scende dal 10,8% al 6,4%. Mentre nel 1959 il 55% degli afroamericani vivevano sotto il livello di povertà, nel 1969 la percentuale scende al 25%, cioè da 12 milioni di persone a 7 milioni e centomila. Significativo è anche l'aumento della proporzione di famiglie con un reddito annuo superiore a 10.000 dollari: dal solo 8% del 1947 si arriva al 39% del 1969[2].

L'amministrazione Johnson rese effettiva la fine della discriminazione razziale negli impieghi federali

(soprattutto attraverso l'Executive Order 11264) e promosse una politica di apertura dell'intero settore pubblico all'occupazione dei neri. In questo modo i neri impiegati nel settore pubblico passano da una percentuale del 13,3% (879.704 persone) nel 1960 a una percentuale del 21,4% (1.580.666) nel 1970[3]. L'effetto di questi interventi sull'occupazione, stabiliti in una serie di *affirmative action programs*, è evidente se si pensa che la percentuale dei bianchi impiegati nel settore nel 1970 è del 15,6%. L'*affirmative action* venne adoperata anche nell'industria privata, per imporre alle aziende delle *job quotas*, quote di impiego a favore dei neri, soprattutto con istruzione universitaria, un obiettivo dichiarato delle maggiori *corporations*[4].

È una politica che dà i suoi frutti nei termini di incanalare gran parte del dissenso, di inserire nell'apparato politico e sociale molti militanti, di assorbire nell'industria privata i migliori talenti[5].

Dietro questa inedita facciata di Stato liberale e «promotore di uguaglianza razziale», ce n'è un'altra più consona alla contemporanea escalation nel Vietnam: quella più brutale e repressiva, promotrice di un'autentica campagna di annientamento fisico contro leaders e militanti ritenuti non recuperabili. Una serie di processi pubblici ha reso noti documenti segreti e azioni repressive delle polizie locali coordinate dal Federal Bureau of Investigation, dimostrando una estensione e capacità d'intervento senza dubbio a suo tempo sottovalutati dal movimento afroamericano e dai suoi simpatizzanti. Basta leggere, fra le altre, queste cinque direttive dell'FBI per una campagna contro i gruppi nazionalisti neri, iniziata nel 1967:

«(1) Impedire la coalizione di gruppi militanti nazionalisti neri. Nell'unità c'è la forza... Una coalizione effettiva dei gruppi nazionalisti neri potrebbe essere il primo passo verso una situazione «Mau Mau» in America, l'inizio di una vera e propria rivoluzione nera.

(2) Impedire il *sorgere di un messia* che potrebbe unificare, ed elettrizzare, il movimento dei militanti nazionalisti neri.

(3) Impedire la *violenza* da parte dei gruppi nazionalisti neri [...].

(4) Impedire che i gruppi di nazionalisti neri militanti e i loro leaders guadagnino *rispettabilità*, screditandoli agli occhi di tre differenti segmenti della comunità [...] Dovete screditare questi gruppi e individui in primo luogo di fronte alla comunità nera più responsabile. In secondo luogo, essi devono essere screditati agli occhi della comunità bianca, sia la comunità responsabile che quei *liberals* che hanno tracce di simpatia per i militanti nazionalisti neri soltanto perché sono negri. In terzo luogo, questi gruppi devono essere screditati agli occhi dei neri *radicals*, i seguaci del movimento. Quest'ultima area richiede tattiche completamente differenti dalle prime due. Pubblicità sulle tendenze violente e le affermazioni radicali può servire soltanto ad aumentare il prestigio dei nazionalisti neri riguardo all'ultimo gruppo; aggiunge «rispettabilità» in una maniera differente.

(5) L'ultimo obiettivo dovrebbe essere impedire la *crescita* nel lungo periodo delle organizzazioni nazionaliste nere, soprattutto fra i giovani. Devono essere sviluppate tattiche specifiche per impedire che questi gruppi convertano i giovani [...] Dobbiamo evidenziare quei leaders e quelle organizzazioni che hanno una prospettiva nazionale e sono maggiormente in grado di destabilizzare il paese»[6].

Documenti come questo non solo danno la misura del disegno politico e della paura che li sottendono, ma dicono anche molto della «crisi» del movimento e dei suoi leaders. Difficile non collegare a quell'«impedire il sorgere di un messia nero» l'assassinio di Malcolm X e di Martin Luther King, l'omicidio premeditato da parte della polizia di Chigago di Fred Hampton e Mark Clark, il ferimento di Huey P. Newton e il suo imprigionamento, gli anni di reclusione di H. Rap Brown, Bobby Seale e David Hilliard, l'esilio forzato di Robert Williams, Eldridge Cleaver e Stokeley Carmichael, per nominare solo i più noti.

L'organizzazione con una «prospettiva nazionale» che sperimentò la persecuzione più dura e raffinata fu il Black Panther Party, allora popolarissimo fra i giovani dei ghetti e in continua crescita. Non solo numerosi militanti vennero uccisi in scontri a fuoco con la polizia o provocati da questa; molti agenti vennero infiltrati nei suoi ranghi e, oltre all'attività di informatori, spinsero per una scelta di lotta armata all'interno dell'organizzazione. Numerosi arresti vennero condotti su motivi pretestuosi: anche se in seguito nei processi le Pantere venivano assolte, le loro energie umane e finanziarie venivano fiaccate dalle carcerazioni e dalle enormi spese giudiziarie, per esempio le cauzioni spropositate, e veniva propagandata la loro immagine violenta.

Contro il Black Panther Party vennero adottate tecniche particolari, già sperimentate con successo contro il partito comunista e altre organizzazioni in anni precedenti: copie di documenti autentici dell'FBI e della polizia venivano inviate periodicamente ai leaders più importanti delle Pantere Nere, insieme a documenti falsi fabbricati *ad hoc*. Si cercava di dare ai riceventi l'impressione di avere un simpatizzante nelle file dell'FBI, eventualmente disponibile ad un incontro con le Pantere. I documenti, nelle parole di una istruzione segreta del 1970, dovevano «fornire alla leadership delle Pantere informazioni autentiche che, nel nostro interesse, non possono ignorare»; falsificati con molta cure e su cancellerie autentiche, dovevano «indicare con precisione delle Pantere come informatori della polizia e dell'FBI; ridicolizzare o screditare i capi delle Pantere attraverso la loro inettitudine o le loro scappatelle personali; rivelare le opinioni personali e promuovere il fazionalismo fra i membri del Black Panther Party; indicare un controllo elettronico dove non esiste; descrivere dei piani fittizi di attacchi da parte della polizia o altre azioni; rivelare abusi e appropriazioni nell'uso dei fondi delle Pantere; enfatizzare elementi di disorientamento politico ecc.»[7].

Fu Nixon, a partire dal 1969, a tracciare la linea definitiva e sanguinosa tra il dissenso accettabile e quello no, mentre contemporaneamente l'allora governatore della California Reagan liquidava il Black Panther Party e il movimento degli studenti di Berkeley. La decade dei settanta si apre con il massacro degli studenti bianchi di Kent State, degli studenti neri di Jackson State e della Southern University di Baton Rouge; il movimento dei detenuti neri viene represso con l'assassinio di George Jackson e l'eccidio del penitenziario di Attica (1971).

Con l'amministrazione repubblicana di Nixon muta anche l'indirizo della politica governativa nei confronti dei problemi degli afroamericani, probabilmente grazie anche al «successo», traducibile in una diminuzione di azione diretta e di crescita organizzativa del movimento, della guerra congiunta ai poveri e ai rivoluzionari. La politica d'intervento precedente venne considerata pericolosa sia per il gigantismo che aveva indotto nel *welfare* e nel settore pubblico, sia per come era stata spesso usata dal movimento: molti fondi e programmi erano stati usati a favore di organizzazioni di base; il paternalismo assistenziale era stato interpretato dalle donne nere come un mezzo per acquistare reddito senza scambiarlo con lavoro. I disoccupati e i poveri, rovesciando la tradizionale morale puritana, non incolpavano piú se stessi della propria condizione, ma lo Stato, da cui pretendevano di essere risarciti. Un'organizzazione come la National Welfare Rights Organisation di George Wiley, con piú di tremila membri per lo piú donne nere, contribuiva a far entrare nelle liste dell'assistenza pubblica decine di migliaia di aventi diritto. Si trattava di un grande attacco all'etica del lavoro, alla famiglia (molti mariti si allontanavano per far accedere mogli e figli ai benefici del *welfare)*, e al sistema meritocratico, minacciato dalle assunzioni per quote. Il «nuovo federalismo» di Nixon trasformò la maggior parte dei programmi federali della «guerra alla povertà» in sovvenzioni a stati e città secondo una formula basata su popolazione, tributi fiscali e reddito pro capite, e non piú in base ai loro bisogni reali. Sarà questo nuovo modo di redistribuzione dei fondi federali senza controllo sul loro uso, passato con il Revenue Sharing Act del 1972, a minare gli avanzamenti compiuti dai neri negli anni Sessanta, insieme alle recessioni economiche del 1969-71, 1974-75, 1980. Senza il controllo federale sulla destinazione dei fondi, che in base alla formula del *revenue sharing* potevano andare ad aree suburbane con bassa povertà e disoccupazione od essere impiegate dalle autorità locali in modo completamente diverso da prima, questa ristrutturazione pesò grandemente sulla parte piú svantaggiata degli afroamericani, anche per la sospetta, e molto probabile, sottostima della popolazione nera durante il censimento del 1970[8]. Altra conseguenza importante fu l'eliminazione della conflittualità fra Stato e aventi diritto, deferendo ai livelli inferiori di governo la gestione di questo rapporto, e quindi spezzando e frammentando la lotta e le organizzazioni per il salario sociale.

Contemporaneamente Nixon offrí una sua soluzione al problema, interpretando la richiesta di «potere nero» nel senso di «capitalismo nero»: nelle sue parole, l'America doveva dare al popolo nero una fetta di potere economico e politico per non rischiare una turbolenza sociale permanente. La politica d'intervento dello Stato, con la collaborazione di associazioni di uomini d'affari e di imprenditori del grande capitale americano, come la National Urban League e la National Alliance of Businessmen presieduta da Henry Ford II, si spostò quindi sull'incoraggiamento del business afroamericano e sulla promozione di una nuova categoria di rappresentativi, e rassicuranti, imprenditori neri. Anche alcuni leaders del Black Power furono conquistati a questa causa: l'esempio piú clamoroso fu Floyd McKissick, prestigioso ex direttore del Congress of Racial Equity (CORE), che fondò la McKissik Enterprise con l'aiuto di capitali bianchi, con lo scopo di dare «un mezzo al popolo nero per diventare una parte del sistema capitalista americano e quindi raggiungere l'eguaglianza sociale ed economica con la comunità bianca»[9].

Le statistiche sembrano indicare un successo di questa politica: dal 1969 al 1972 c'è un notevole balzo in avanti (circa del 20%) delle imprese possedute dai neri e un consistente aumento delle entrate lorde (circa del 60%, senza però calcolare l'inflazione). Piú della metà delle banche nere attive nel 1975 (24 su 45) vengono fondate a partire dal 1970. Dal 1972 al 1977 le imprese di proprietà afroamericana passano da 187.602 a 231.203[10]. Il *Black capitalism* è però assai meno seducente se analizzato piú in profondità: la maggior parte delle «imprese» nere (83%) è senza impiegati pagati, cioè per lo piú aziende a carattere familiare come i negozi al dettaglio ecc.; solo 113 imprese hanno piú di cento dipendenti. Complessivamente le aziende a proprietà nera rappresentano il 3% di tutte le imprese e le loro entrate messe insieme sono pari a quelle della 37° corporation, in ordine di grandezza, degli Stati Uniti[11]. Le grandi imprese nere — che sono soprattutto quelle che hanno le masse nere come principali clienti, come le Motown Industries, produttrici di musica afroamericana, o il gruppo editoriale di John H. Johnson, che produce tra l'altro «Ebony», la rivista dell'immagine *middle-class* nera, o la FEDCO, una catena di supermarket situata nei ghetti — rappresentano una luccicante cornice di mobilità sociale. Che il capitalismo nero funzioni soprattutto come utile mito è dimostrato sia dalla continua apparizione di minuscole aziende nere, sia dal fatto nel giro di due anni dalla loro fondazione nove su dieci falliscono[12].

Movimento e «nuova politica nera» negli anni settanta.

Agli inizi dei settanta scompaiono dalla scena organizzazioni come il Black Panther Party e la Lega degli operai neri rivoluzionari di Detroit. La storia delle Pantere Nere è nota: la spaccatura fra le due fazioni, di Newton e Cleaver, avvenne sul problema della lotta armata, che generò una coda senza alcun seguito di microformazioni terroristiche[13].

La lega di Detroit, che aveva avuto una larghissima influenza fra gli operai neri delle grandi fabbriche di

automobili, entrò in crisi, fra l'altro, per tensioni interne fra l'ala marxista-leninista e quella nazionalista[14]. Questa contraddizione non è nuova: aveva per esempio già drammaticamente diviso in California i «nazionalisti rivoluzionari» del Black Panther Party, che cercavano di sposare al nazionalismo nero un marxismo di ispirazione maoista e terzomondista, dai «nazionalisti culturali» di Ron Karenga, che volevano «non una lotta di classe ma una lotta globale contro il razzismo».

Causa della crisi della Lega, oltre alla consueta persecuzione poliziesca, fu anche l'opposizione durissima del sindacato (UAW), che cercò di paragonare questo «pericolo nero» a quello «rosso» degli anni trenta e quaranta. Come lo Stato seppe appropriarsi e far suoi molte istanze e slogans del movimento[15], allo stesso modo i sindacalisti neri piú conservatori fecero proprie alcune istanze della Lega e le tradussero in domande riformiste. Nacque cosí a Chicago, nel settembre del 1972, la Coalition of Black Trade Unionist, con la partecipazione di piú di 1.200 sindacalisti neri in rappresentanza di 37 sindacati.

Nonostante le continue crisi ideologiche e le divisioni, che avevano spesso impedito fusioni e coalizioni fra i vari gruppi, agli inizi dei settanta è ancora il nazionalismo che sembra ispirare un movimento che si esprime soprattutto attraverso organizzazioni di base e gruppi locali.

Le tendenze vecchie e nuove si presentarono tutte nel Terzo Congresso Nazionale sul Potere Nero, tenuto a Gary, nell'Indiana, nel marzo del 1972. Organizzato e influenzato da Imamu Amiri Baraka (LeRoi Jones), ispiratore del Black Arts Movement e ascoltato fautore del nazionalismo nero, il Congresso attirò piú di dodicimila partecipanti, con tremila delegati ufficiali, a rappresentare tutte le tendenze significative della comunità nera e del movimento. Il documento di base del Congresso, la cosiddetta «Black Agenda», avanzava fra l'altro richieste di una rappresentazione politica adeguata; il controllo della comunità su polizia, scuole e altre istituzioni; la fine della sorveglianza politica dei neri; una Carta dei Diritti per i carcerati neri e il rilascio dei prigionieri politici; sindacati paralleli a quelli che escludono i neri; un reddito minimo garantito dal governo di 6.500 dollari all'anno per una famiglia di quattro; un controllo sui mass media. Si chiedeva nel documento una «nuova politica nera» in grado di usare la sua forza per un cambiamento radicale del sistema: «Noi dobbiamo scegliere nel 1972 se scivolare indietro nella politica bianca e decadente della vita americana o spingerci avanti, muovendoci con decisione da Gary verso la creazione della nostra stessa vita nera... Le crisi che noi dobbiamo affrontare come popolo nero sono le crisi dell'intera società. Esse scendono in profondità, fino al midollo, nella natura autentica del sistema economico, politico e culturale d'America. Esse sono il prodotto finale di una società costruita sulle duplici basi del razzismo e del capitalismo bianchi»[16].

A promozione e controllo di questa «nuova politica nera» venne fondata a Gary una National Black Political Assembly, un'organizzazione controllata dai nazionalisti che avrebbe dovuto coordinare in questo senso l'attività dei militanti e dei politici neri.

Questo fervore politico venne frustrato già durante il congresso. Da una parte, come era già successo in passato nei precedenti congressi di Washington e di Newark (1966 e 1967), emersero durante le sessioni divisioni su numerosi problemi; dall'altra la maggior parte dei delegati rifiutò l'appello per l'organizzazione di una politica nera indipendente e di un partito politico nero su scala nazionale. Il Congresso comunque si chiuse con l'illusione di un possibile controllo nazionalista sulla neonata forza elettorale nera e sui suoi rappresentanti eletti a cariche pubbliche, come i BEOs (*black elected officials*) o i suoi deputati: sembrò cioè possibile ai partecipanti di Gary promuovere il progresso della nazione nera nel suo complesso lavorando all'interno del sistema partitico tradizionale americano. La comunità nera espresse con chiarezza il suo parere su questo punto quando, nelle elezioni presidenziali alla fine del 1972, meno della metà degli afro-americani si recò alle urne; ciononostante altri episodi sembrarono dar ragione a questa svolta, come la sconfitta di strettissima misura di Bobby Seale del BPP, candidato del Partito democratico alla carica di sindaco di Oakland nel 1973, e l'elezione di Marion Berry, ex-leader dello SNCC, a sindaco del Distretto di Columbia. Ancora piú notevole l'elezione di Andy Young, un altro ex-leader del movimento afroamericano passato alla politica nel partito democratico, divenuto il primo deputato eletto nel Sud dai tempi della Ricostruzione.

Il successo dell'idea di una politica dentro le istituzioni si può spiegare sia con l'associazione fra le conquiste sociali economiche e politiche dei neri e le amministrazioni democratiche, sia con la consapevolezza della posizione strategica dei voti neri, attestati in città-chiave, in grado di determinare la vittoria di un candidato presidenziale, come effettivamente avvenne per l'elezione di Carter del 1976. Quello che venne però meno negli anni del dopo-Gary fu il consapevole uso di questa forza in senso autonomo e nazionalista. Ben presto i BEOs cominciarono a staccarsi progressivamente dalle direttive della Black National Assembly, rivelando delle tendenze conservatrici fortemente in contrasto con l'anticapitalismo e l'antiintegrazionismo della maggior parte dei militanti nazionalisti.

Del resto, il superstite fronte nazionalista era ancora una volta attraversato da profonde divisioni, e sempre sullo stesso eterno tema: lo scontro sul marxismo e sulla rilevanza o meno del fattore di classe riferito a quello di razza. L'ennesima frattura fra nazionalisti culturali e rivoluzionari venne sancita nel 6° Congresso Pan-Africano del 1974 a Dar es Salaam, su linee molto rigide e distanti. Sorprendente fu la radicalizzazione in senso marxista di Ron Karenga, avvenuta durante gli anni di prigione, e Imamu Baraka; quest'ultimo lanciò nel 1975 un appello per la costituzione di un «nuovo partito comunista».

Questi conflitti accelerarono il distacco fra i politici e i resti del movimento, proprio mentre i primi sembravano acquistare sempre piú influenza nella vita pubblica. Infatti dal 1970 al 1977 il numero dei sindaci neri aumentò da 48 a 178; i BEOs passarono da soli 103 nel 1964 a 1.469 nel 1970 e a 4.311 nel 1977[17]. Il profilo di questi nuovi funzionari, come per esempio i sindaci, laureati, sposati, moderati in politica e di solito con piú di cinquant'anni d'età[18], non ha piú nulla in comune con il militante del Black Power; la loro linea politica viene dal Partito democratico da cui dipendono la loro elezione e il loro status. Il Congressional Black Caucus, che raccoglieva i diciassette rappresentanti neri al Congresso degli Stati Uniti, lanciò nel 1975 la significativa parola d'ordine: «Dal cambiamento delle strutture all'uso delle strutture»[19].

La «nuova politica nera» diviene americanizzazione del Black Power. Progressivamente abbandonata dai *black elected officials* e internamente divisa, la National Black Political Assembly si riduce nel 1977 a poche centinaia di membri: la direzione politica del movimento afroamericano sfugge definitivamente ai nazionalisti e ritorna nelle mani della vecchia guardia integrazionista, incorporata nel partito democratico.

In realtà questa vecchia guardia, e i suoi nuovi rappresentanti, parla piú a nome di se stessa e della borghesia nera che non per il movimento o l'intera popolazione afroamericana: la comunità nera non è, o non è piú, un aggregato unito e solidale sulla base di una comune oppressione di razza, ma si presenta oggi divisa e stratificata su linee di classe.

Razza contro classe.

L'esistenza o meno di una stratificazione di classe nella comunità nera, e le sue implicazioni politiche, sono stati e sono tuttora temi di grandi dibattiti fra politici, militanti e intellettuali neri. Il contributo piú controverso, ma anche quello che ha focalizzato l'intero dibattito è *The Declining Significance of Race*, scritto dal sociologo nero William J. Wilson e pubblicato nel 1978. Secondo l'autore esistono tre stadi storici dei rapporti razziali: l'oppressione di razza e di casta dell'economia di piantagione, prima e dopo la guerra civile; i conflitti di classe e l'oppressione razziale fra la fine dell'Ottocento e il New Deal; una progressiva transizione dalla disuguaglianza di razza a quella di classe negli anni sessanta e settanta. In queste due decadi, grazie soprattutto all'intervento dello stato nel mercato del lavoro, si è formata una stabile *middle-class* nera: mentre infatti nel 1950 il 16,4% dei maschi neri era impiegato in occupazioni *middle-class*, nel 1960 si passa al 24% e nel 1970 si arriva al 35,3%. Mentre nel 1950 il 21,3% dei maschi neri aveva impieghi di tipo operaio, la percentuale passa a 26,6% nel 1960 e al 29,4% nel 1970. Mentre nel 1950 il 62% dei maschi neri erano occupati in impieghi di basso livello, la percentuale si riduce al 50,7% nel 1960 e al 36,4% nel 1970[20]. Non ci sono invece guadagni economici per quella classe inferiore o «sottoclasse» del ghetto, secondo le parole di Wilson, che è di fatto esclusa dal mercato del lavoro, sia perché l'intervento pubblico non ha effetto in situazioni dove la riserva di manodopera è piú grande della domanda di lavoro, sia perchè essa tende a rifiutare il basso livello dei pochi lavori disponibili, preferendovi il *welfare* o l'attività paracriminale del ghetto.

Il mutamento sostanziale dei tradizionali modelli di interazione fra bianchi e neri hanno portato alla fine della segregazione (con qualche resistenza soprattutto nelle aree residenziali), hanno aperto l'accesso a prestigio e potere per molti neri, ma contemporaneamente si è formata una classe inferiore nera «in uno stato di stagnazione economica senza speranza», molto al di sotto del resto della società: «se la classe inferiore nera sta subendo una diminuzione di possibilità di impiego ben remunerato, la classe media nera sta godendo di un successo senza precedenti nel trovare lavori *white-collar* sia nel settore dell'industria privata che nel settore pubblico in espansione »[21]. Wilson conclude affermando che esiste una continua divisione economica e allontanamento fra la classe media superiore e la «sottoclasse», circa un terzo della popolazione nera, differenza ancor piú evidenziata dalle recessioni economiche degli anni settanta.

A parte alcune incongruenze[22], e alcune precisazioni da fare, il saggio di Wilson è utile per cogliere una trasformazione assai significativa nella struttura della comunità nera, che si presenta quindi meno disponibile ad aggregarsi politicamente intorno alla solidarietà di razza.

Molti critici di Wilson hanno contestato le sue affermazioni, sottolineando sia le perdite economiche dei neri in questi ultimi anni, sia i meccanismi di razzismo ancora funzionanti nel sistema, al punto da escludere che ci sia stato un reale progresso degli afroamericani. È vero, e bisogna sottolinearlo, che i guadagni neri in termini di reddito e status sono complessivamente fermi dal 1969, mentre è aumentato il loro livello di povertà: dopo alcuni anni di stabilità il numero dei neri poveri è aumentato di piú di mezzo milione tra il 1974 e il 1977. In questo anno la percentuale dei neri poveri è del 31%, mentre per i bianchi è del 9%. Nell'arco dell'ultima decade le famiglie nere sotto il livello di povertà (6.157 dollari all'anno per una famiglia di quattro persone) aumentano di 300.000 e gli individui di 750.000 unità. Ancora piú gravi i dati della disoccupazione: durante il 1980, caratterizzato da una breve e severa recessione, la percentuale di neri disoccupati è del 25%, che sale al 59% per i giovani neri, arrivando a punte dell'80% e del 90% in alcune specifiche aree urbane. Queste cifre risaltano ancora di piú se paragonate alla media di disoccupazione nazionale che è nel 1980 del 7,8% e all'andamento della disoccupazione della manodopera bianca: tra il 1975 e il 1980 la disoccupazione bianca cala del 9% e quella nera sale del 14%. Tutto ciò dimostra chiaramente sia quanto le recessioni economiche abbiano colpito la popolazione nera, sia come la discriminazione razziale non abbia ancora finito di produrre i suoi effetti. Non si può però dare ragione a

chi ha parlato di falso mito del progresso nero: un progresso c'è stato e c'è ancora, e proprio nel senso indicato da Wilson. Infatti, nello stesso periodo prima considerato, 1975-1980, il numero dei neri occupati è salito del 17%, da sette milioni e ottocentomila a nove milioni e centomila, privilegiando gli impieghi a livello superiore. L'aumento piú consistente, del 42%, è stato quello degli afroamericani nelle occupazioni manageriali e amministrative (da 287.000 a 407.000). Parallelamente è cresciuto il numero degli impieghi professionali (del 26%): nel 1980 quindi, quasi un milione di neri è occupato in questa categoria. Complessivamente i neri occupati nei livelli occupazionali piú alti sono passati da 662.000 nel 1975 a due milioni e trecentomila nel 1980, cioè dal 22% al 26%, nonostante gli effetti devastanti di due recessioni economiche tra le piú pesanti[23].

Esiste quindi una stabile, quantitativamente significativa, classe media nera, unita ad una piccola percentuale di famiglie a reddito molto elevato, che continua a prosperare, approfondendo il suo distacco economico, sociale e culturale sia dalla «sottoclasse» nera che dalla maggior parte della classe operaia nera, sempre minacciata nelle sue conquista da crisi e recessioni. Il fatto che questa classe media e superiore sia proporzionalmente inferiore a quella bianca, cioè il 26% contro il 50%, nulla toglie alla sua funzione di minare la solidarietà e l'unità razziale fra i neri, scavando una divisione di classe all'interno della comunità.

La distanza non è soltanto economica, ma anche fisica, perchè la *middle-class* è ormai riuscita a trasferirsi fuori dal ghetto. I leaders politici riconosciuti dall'establishment come portavoce della comunità nera non solo non sono in grado di gettare un ponte tra i diversi segmenti della nazione nera, ma non vengono neppure riconosciuti dagli abitanti dei ghetti: secondo un'inchiesta del marzo 1980 un numero «sorprendente» di afroamericani non conosce neppure i nomi dei suoi pretesi leaders.

Per qualcuno la leadership afroamericana è «una nozione anacronistica»[24]: nessuno è in grado di rappresentarla, conservando un certo dialogo solo con i cosiddetti «leaders di quartiere», residui degli antichi programmi d'intervento nei ghetti.

La qualità di questa spaccatura su linee di classe è risultata evidente durante il blackout di New York del luglio 1977. Durante il gigantesco saccheggio di duemila fra negozi e supermarket, episodio chiamato «natale nero» per la grande partecipazione degli afroamericani, furono assalite anche proprietà di afroamericani, in precedenza sempre risparmiati per solidarietà di razza, fra le quali vi erano i supermarket della catena FEDCO[25].

Nel progressivo deteriorarsi delle condizioni della classe nera piú povera sembrano ritornare i presupposti che avevano portato alle grandi insurrezioni urbane dei sessanta. Si avverano cosí le previsioni di chi come Vernon Jordan, leader moderato ma attento della National Urban League, aveva predetto un'America nera «sull'orlo del disastro» e pronte a scoppiare. Nel maggio del 1980 la popolazione nera del ghetto di Miami si rivolta, con scontri che durano alcuni giorni e un bilancio conclusivo di diciannove morti. La successione e la meccanica degli avvenimenti sembrano ricalcare fedelmente i sanguinosi *riots* degli anni sessanta. La scintilla è l'assoluzione, da parte di una giuria di soli bianchi, di poliziotti bianchi colpevoli di avere manganellato a morte un nero che aveva commesso in motocicletta un'infrazione al traffico. Da qui la protesta e gli assalti alle sedi del potere, come il centro municipale e i commissariati di polizia; l'intervento della guardia nazionale e gli scontri armati con questa, l'estensione dei focolai del conflitto in tutto il ghetto e l'intervento di franchi tiratori da una parte e dall'altra. Come al solito, il saccheggio indiscriminato di negozi di ogni tipo, spesso poi dati alle fiamme. Preferiti i banchi di pegno, soprattutto per svuotarli delle armi. La polizia non è in grado di intervenire e deve rinunciare a difendere le proprietà; solo dopo tre giorni ritorna la calma con il coprifuoco e il controllo militare.

Sono episodi che sembrano destinati a riprodursi, ma che a differenza di quelli degli anni sessanta non hanno intorno un movimento nazionale in crescita e riflettono una comunità divisa. L'élite e la classe media nera hanno espresso il loro completo biasimo e preso le distanze da questo tipo di protesta; dall'altra parte i giovani rivoltosi hanno accolto con ostilità i «leaders» arrivati a calmarli nel dopo-Miami.

Agli inizi degli ottanta il credo politico della élite nera e dei suoi rappresentanti è sempre di piú un atto di fede nel capitalismo e nello Stato. Addirittura esiste oggi un'ala neo-conservatrice nera, uscita allo scoperto dopo l'elezione di Reagan, e ben intenzionata ad avere un peso nella sua amministrazione. E non può stupire neppure l'avvicinamento a Reagan della moderatissima National Urban League, dal momento che metà del suo budget annuale deriva dal governo federale. Come nel caso della National Association for the Advancement of Colored People (NAACP), finanziata da una alleanza di sindacati, membri del Partito democratico e ebrei, tutti blandamente progressisti, o di altre organizzazioni della vecchia guardia «portavoce» degli afroamericani, la tendenza politica non può ignorare la provenienza del suo sostentamento.

Minore è invece la distanza fra la classe inferiore del ghetto e la classe operaia, anch'essa circa un terzo della popolazione nera, perché molto facile rimane il passaggio fra le due, in un senso o nell'altro. Sono da notare anche qui gli sforzi dello Stato per sostenere e incrementare una fascia consistente di lavori operai con alti salari: in un periodo di recessione i neri con occupazione specializzata sono aumentati da 197.000 nel 1975 a 890.000 nel 1980[26]. Senza dubbio questo è dovuto anche agli avanzamenti nei sindacati industriali fatti dai neri. Anche se discriminati in alcuni sindacati e ancora concentrati in occupazioni a livello inferiore, i tre milioni di lavoratori sindacalizzati, con una percentuale di iscrizioni superiore a quella bian-

ca, rappresentano davvero «la piú grande organizzazione di neri della nazione»[27]. Gli operai neri, benché sulle difensive per il momento di congiuntura economica e per la crisi generale dei sindacati, rimangono gli unici in grado di legare, come già in passato, le lotte della fabbrica a quelle del ghetto. Un ghetto che ormai non è piú popolato solo di afroamericani ma anche di immigrati da Portorico e da altre isole dei Caraibi, dal Messico e dagli stati dell'America centrale. I rapporti fra neri e immigrati piú recenti, clandestini e no, spesso venuti a sostituire i primi nei «lavori da negro», saranno cruciali per ambedue[28].

La necessità di praticare alleanze e percorsi politici nuovi sembra trovare oggi conferma in alcuni segnali di ripresa del movimento nero. Negli ultimi anni si sono sviluppati gruppi politici e organizzazioni di base che si situano a sinistra della vecchia guardia e del suo integrazionismo, muovendosi anche su temi tradizionalmente estranei alla comunità nera, come quelli della liberazione delle donne e degli omosessuali neri. Significativa è la fondazione, nel novembre del 1980 a Filadelfia, di un partito nero autonomo, il National Black Independent Political Party, con lo scopo di «servire gli interessi della classe operaia e dei poveri» e di opporsi attivamente a «razzismo, sessismo, capitalismo e imperialismo»[29]. Il richiamo del marxismo è sempre presente all'interno dei gruppi neri non riformisti: ne è prova il continuo e tormentato rapporto tra marxisti e nazionalisti neri, tuttora in cerca di una soluzione al problema che tenga conto sia della specificità della razza che del fattore di classe.

La paura che i gruppi di ispirazione marxista possano avere un seguito fra gli afroamericani è molto sentita, non solo dalle agenzie repressive dello Stato, ma soprattutto dalle organizzazioni della vecchia guardia e dai politici neri. Cosí, quando nel 1979 un gruppo di adepti del Ku Klux Klan uccise a Greensboro cinque membri del Communist Workers Party, che manifestavano contro il razzismo e il Klan, ci furono condanne per il gesto violento, ma soprattutto preoccupazioni per un possibile reclutamento comunista nel Sud, al punto che nei commenti si evitò di nominare l'organizzazione degli uccisi. Con un certo cinismo un portavoce della comunità nera ufficiale spiegò che gli attivisti comunisti rappresentavano un pericolo perché «complicano l'intero assetto dei diritti civili e la spinta per i diritti umani — abbiamo già abbastanza problemi in quanto negri e non abbiamo bisogno di provocarne degli altri»[30].

Nonostante la scialba presidenza di Carter abbia mal ripagato il sostegno elettorale nero — basti pensare alle limitazioni nel *welfare* sulla scia nixoniana e fordiana, o alla prontezza con cui il presidente accettò le dimissioni di Andy Young da ambasciatore alle Nazioni Unite — durante le ultime elezioni presidenziali gli afroamericani hanno votato in grande maggioranza per il candidato repubblicano, anche se bisogna sottolineare che poco piú della metà degli aventi diritto si è presentata alle urne e che il concorrente repubblicano era un reazionario dichiarato come Ronald Reagan.

La soluzione del candidato Reagan al problema nero si può sintetizzare nel principio «aiutati che Dio t'aiuta»: quindi rifiuto dell'*affirmative action* da parte dello Stato e dei programmi di assistenza sociale perché; oltre a costare e a creare una burocrazia parassitaria, non risolvono il problema: creano dipendenza e non indipendenza. È ribadita la teoria nixoniana del *black capitalism* e si invitano gli abitanti dei ghetti a «creative iniziative di autogestione (*creative self-help initiatives*) per migliorare i loro quartieri sotto la propria direzione»[31].

Il presidente Reagan sta applicando con determinazione il suo programma: con la recente approvazione del Congresso ha potuto imporre un taglio di 40 miliardi di dollari sulle spese dello Stato a sostegno del reddito, peggiorando ulteriormente la situazione dei neri al fondo della scala sociale. Da notare che, nonostante la retorica contro la generosità eccessiva del *welfare*, sono ancora molti i neri che non godono dell'assistenza sociale, pur avendone diritto. L'azione di Reagan, che tende a presentarsi come mera necessità economica, senza intenzioni vendicative contro una minoranza che ha dato troppi problemi, in realtà è in perfetta armonia con l'ideologia razzista della coalizione conservatrice che sta dietro al presidente. È nota l'avversione di Reagan all'integrazione scolastica mediante il trasferimento in autobus degli alunni in scuole di differenti quartieri (*busing*). Piú grave l'intenzione di molti rappresentanti neo-conservatori di battersi per non rinnovare nel 1982 il Voting Rights Act (approvato nel 1965, rinnovato nel 1970 e nel 1975); se dovessero prevalere si tornerebbe ad una situazione precedente al movimento per i diritti civili: a molti neri, soprattutto nel Sud, verrebbe negata la possibilità di votare attraverso una serie di trucchi burocratici, come la famigerata «prova di alfabetismo», già aboliti dalla legge di Johnson. Piú controversa e contraddittoria sarà la battaglia sull'*affirmative action*: se nel 1978 la Corte Suprema, nel caso Bakke, sembrò condannare il principio delle *job quotas*, l'anno successivo, nel caso Weber, affermò che un imprenditore privato poteva assumere preferenzialmente operai neri per eliminare evidenti squilibri razziali in mansioni tradizionalmente riservate ai soli bianchi.

Il razzismo «dall'alto» della nuova amministrazione potrebbe dare vita a una recrudescenza generalizzata di questo fenomeno, tuttora presente nella società americana: basta pensare ai sabotaggi del *busing*, al ferimento di Vernon Jordan e agli episodi di Miami nel 1980, alla strage dei bambini di Atlanta, al recente proscioglimento, da parte di una giuria composta di soli bianchi, degli assassini dei cinque attivisti del Communist Workers Party, alla ripresa di attività e di violenza da parte del Ku Klux Klan[32].

Un rappresentante della Nuova Destra ha affermato che il problema nero potrebbe scomparire attraverso l'integrazione degli afroamericani non nella società bianca, ma nella razza bianca, con un assorbimento genetico dei primi in quest'ultima, mediante l'incro-

cio razziale[33]. Ma in fondo, per i conservatori rappresentati da Reagan, il problema semplicemente non esiste, almeno nei termini in cui è stato posto finora: secondo la loro filosofia politica, oggi la patologia sociale è colpa degli individui e non piú del sistema.

Paolo Bertella Farnetti

NOTE

1. Cfr. *La rivolta negra. Rapporto della Commissione nazionale d'inchiesta sui disordini civili*, Sugar Editore, Milano 1968.
2. I dati citati sono tratti da BUREAU OF THE CENSUS, *The Social and Economic Status of the Black Population in the United States: an Historical View 1790-1978*, US Department of Commerce, Washington 1979. D'ora in poi citato come *Black Population*.
3. US BUREAU OF THE CENSUS, *Census of the Population*, 1960 e 1970.
4. Cfr. RICHARD B. FREEMAN, *Changes in the Labor Market for Black Americans, 1948-1972*, in «Brookings Papers on Economic Activity», vol. I, 1971.
5. Cfr. FRANCES FOX PIVEN - RICHARD A. CLOWARD, *Regulating the Poor: The Functions of Public Welfare*, Pantheon Books, New York 1971.
6. BAXTER SMITH, *FBI Plot Against the Black Movement*, Panthfinder Press, New York 1974, p. 18.
7. *Ibidem*, p. 22.
8. Sugli errori del censimento vedi *Census Indicates A Sharp Decline In Whites in City*, in «The New York Times», 6 aprile 1981.
9. THOMAS L. BLAIR, *Retreat to the Ghetto*, Hill and Wang, New York 1977, p. 167.
10. Dati tratti da *Black Population* e BUREAU OF THE CENSUS, *1977 Survey of Minority-Owned Business Entreprises*, U.S. Department of Commerce, Washington 1979.
11. *The State of Black America 1981*, National Urban League, Inc, New York 1981, p. 38.
12. MANNING MARABLE, *Black Nationalism in the 1970s: Through the Prism of Race and Class*, in «Socialist Review», marzo-giugno 1980, p. 95.
13. Le due formazioni piú note sono il Black Liberation Army, guidato dall'ex Pantera Nera Joanne D. Chesimard, gruppo responsabile dell'uccisione di alcuni poliziotti, e il Symbionese Liberation Army fondato da Donald Defreeze, i cui membri vennero in gran parte uccisi durante uno scontro con forze speciali di polizia a Los Angeles, nel 1974.
14. Cfr. JAMES A. GESCHWENDER, *Class, Race and Workers Insurgency*, Cambridge University Press, Cambridge 1977; CHARLES DENBY, *Indignant Heart. A Black Worker's Journal*, South End Press, Boston 1978, cap. 24.
15. Cfr. DICK CLUSTER (a cura di), *They Should Have Served That Cup of Coffee*, South End Press, Boston 1979.
16. Cit. in MANNING MARABLE, *Op. cit.*, p. 78.
17. *Black Population*, p. 148 e p. 169.
18. Vedi JOINT CENTER FOR POLITICAL STUDIES, *Profiles of Black Mayors in America*, JCPS, Chicago 1977.
19. VINCENT HARDING, *The Other American Revolution*, University of California, Los Angeles 1980, p. 280.
20. WILLIAM J. WILSON, *The Declining Significance of Race*, The University of Chicago Press, Chicago 1978, p. 129.
21. *Ibidem*, p. 99.
22. Per alcune giuste critiche cfr. MANNING MARABLE, *The Continuing Burden of Race*, in «Radical America», primavera 1981, pp. 65-73; a differenza dell'autore considero però il libro di Wilson un contributo assai utile. Per una puntualizzazione delle tesi pro e contro Wilson vedi *Race or Class* in «The New York Times Magazine», 5 ottobre 1980.
23. I dati sono tratti da *Black Population* e da *The State of Black America 1981*, cit.
24. *Some Blacks Get Ahead but More Are Getting Left Behind*, in «The New York Times», 6 luglio 1980.
25. Cfr. ROBERT CURVING - BRUCE PORTER, *Blackout Looting!*, Gardner Press, New York 1979.
26. *The State of Black America 1981*, cit., p. 22.
27. Cit. in PHILIP S. FORNER, *Organized Labor & the Black Worker 1619-1973*, International Publisher's, New York 1974, p. 435.
28. Cfr. *Blacks and Browns: A Budding Coalition?*, in «Perspectives», primavera 1980, p. 12-18.
29. *1.000 Meet to Found National Black Party And Plan Its Agenda*, in «The New York Times», 23 novembre 1980.
30. *Rights Leaders Troubled by Prospect of Leftist Gains Among Blacks*, in «The New York Times», 18 novembre 1979.
31. *The Urban League Meets Reagan*, in «Wall Street Journal», 6 agosto 1980.
32. Il Ku Klux Klan ha oggi circa 10.000 membri, con un aumento del 50% negli ultimi cinque anni. Per uno studio aggiornato di questo fenomeno, con una utile bibliografia, vedi *Mark of the Beast*, numero speciale di «Southern Exposure», estate 1980.
33. Cit. in DAVID EDGAR, *Reagan's Hidden Agenda: Racism and the New American Right*, in «Race & Class», inverno 1981, p. 228.

Il controllo numerico del lavoro*

Operai e automazione nell'era del computer

Durante un convegno sui robot, uno dei relatori, descrivendo l'ultima generazione dei robot, cercò di fare dell'umorismo dicendo: «I robot a cui stiamo lavorando sono così avanzati che possono fare praticamente tutto quello che un operaio umano sa fare. Compreso fare un sindacato o scendere in sciopero». La battuta non suscitò molti sorrisi. E la ragione per cui quell'uditorio, composto da dirigenti di azienda e tecnici, non trovò la cosa divertente è che sono milioni i dollari che vengono spesi per sviluppare tecnologia in grado di eliminare sindacati e scioperi. Di conseguenza la nuova tecnologia costituisce una delle sfide più serie che operai e sindacati dovranno affrontare negli anni ottanta.

La tecnologia odierna è largamente basata sul computer. Il computer in generale, e il microprocessore (che è un computer su una piccola lastrina, *chip,* di silicio) in particolare, stanno trasformando radicalmente le condizioni di lavoro: questa nuova tecnologia minaccia di provocare non soltanto una consistente riduzione dell'occupazione, ma anche gravi conseguenze per i lavoratori che restano occupati. La direzione aziendale ha intenzione di usare le tecnologie dei computer per distruggere le specializzazioni, per rafforzare la sorveglianza, e in definitiva per ridurre il potere dei lavoratori e dei sindacati.

Che la direzione abbia simili obiettivi, non è certo una novità. Frederick W. Taylor, il padre della direzione scientifica del lavoro, all'inizio di questo secolo si propose lo stesso genere di controllo sui lavoratori. Ma anche la resistenza operaia a questo controllo non è una novità: gli operai hanno lottato fin dal tempo di Taylor contro i tentativi di dominio della direzione. Quel che vi è di nuovo, e pericoloso, è piuttosto l'aumentata capacità della direzione — grazie alla tecnologia del computer — di appropriarsi del controllo tradizionalmente esercitato dai lavoratori sul proprio lavoro. Per dirla con un operaio, «è da un pezzo che cercano di darci una batosta. Adesso hanno la mazza per farlo».

L'uso della tecnologia dei computer di per sé non provoca necessariamente un aumento della subordinazione dei lavoratori. La tecnologia offre soltanto delle possibilità: la natura delle soluzioni che ne derivano dipende dal soggetto che le adotta, e dagli scopi che si propone. In particolare, la flessibilità della tecnologia dei computer significa che il processo produttivo può essere strutturato in diversi modi: alcune strade potrebbero permettere di aumentare il controllo operaio sulla produzione, mentre altri metodi degradano il contenuto del lavoro e distruggono le specializzazioni. Una forma di tecnologia basata su computer particolarmente efficace, che illustra questa tesi, è l'automazione della meccanica specializzata in base a un processo chiamato controllo numerico (CN). Questa tecnologia può essere usata in un modo che riduce il lavoro dell'operaio meccanico semplicemente al gesto di premere un tasto, oppure può essere progettata in un modo non solo da utilizzare pienamente, ma anche da espandere, le abilità degli operai meccanici. Come vedremo, la scelta di una determinata tecnologia o di un certo modo di fare le cose, piuttosto che di altri, è una decisione tanto sociale quanto tecnica.

Nel caso del controllo numerico, la portata delle decisioni prese è molto ampia. Il CN è stato lo strumento di penetrazione del computer all'interno della fabbrica quasi trent'anni fa, e oggi è la punta di lancia di una massiccia invasione dei computer nell'industria. Il CN ha stimolato una maggior integrazione delle varie parti del processo produttivo: ad esempio, in certe fabbriche sistemi integrati di computer oggi regolano e controllano i magazzini, le catene di montaggio, i reparti di controllo.

Se viene lasciata completamente nelle mani della direzione, questa tecnologia viene progettata e applicata in modo da realizzare gli intenti della direzione stessa: e cioè il controllo di ogni aspetto della produzione. Tuttavia, la volontà di raggiungere questo scopo non è di per sé sola sufficiente a realizzare un cambiamento sul terreno produttivo, nella fabbrica. Esistono infatti potenti fattori di condizionamento, fra loro interconnessi , sia sul terreno sociale che su quello tecnico. Data per scontata la volontà del *management* di usare il CN per aumentare il controllo, bisogna poi porsi una serie di domande ulteriori; per esempio, una data macchina o un sistema è tecnicamente capace di compiere un certo lavoro? Quanta parte del lavoro operaio viene incorporata nel sistema del computer e quanta viene invece richiesta effettivamente? Quali

* Da «Radical America», novembre-dicembre 1979, vol. 13, n. 6
Traduzione di Roberta Mazzanti

sono il livello e la natura della resistenza operaia? La realtà del processo lavorativo e l'indirizzo della trasformazione tecnologica sono determinate sia dalle possibilità tecniche e dalla qualità della risposta operaia, sia dai desideri della direzione aziendale. Nel caso del controllo numerico, l'uso della tecnologia da parte della direzione non porta alla completa eliminazione del contributo umano, né della resistenza operaia. Tuttavia, muta profondamente il contesto nel quale il contributo umano viene immesso nel sistema.

Sebbene quel che segue sia dedicato principalmente alla fabbrica e agli operai meccanici, esso vuole però essere una guida alla comprensione dell'impatto che i sistemi basati su computer hanno sui lavoratori e sul processo lavorativo. Questa analisi dei sistemi a controllo numerico ci permette anche di capire i problemi che la tecnologia presenta ai lavoratori sul terreno di fabbrica. Ho concentrato l'attenzione soprattutto sugli operai specializzati, non perché siano gli unici interessati dal fenomeno, ma perché nel loro caso l'impatto è piú evidente e le decisioni sul piano sociale sono piú drammatiche. Il successo ottenuto dai sistemi a computer nella sottrazione del controllo agli operai, nell'ambiente tecnicamente cosí complesso della fabbrica meccanica, ha conseguenze rilevanti per qualsiasi tipo di lavoro.

Che cos'è l'automazione computerizzata?

Nel passato, l'automazione era «rigida», non flessibile. Era *efficace* soltanto nella produzione di parti come i blocchi motore per auto, che vengono sputati fuori a migliaia, oppure in industrie a ciclo continuo, come gli impianti di raffinazione del petrolio. Nella fabbrica, l'abilità era incorporata nel macchinario in forma di applicazioni in acciaio per trattenere i diversi pezzi da lavorare e camme temprate per guidare l'azione della macchina. Quando i pezzi vengono cambiati, le applicazioni rigide e le camme devono essere modificate o cambiate.

Contrariamente a ciò, l'automazione del computer è «morbida» e molto flessibile. La conoscenza richiesta per costruire un pezzo non è congelata nell'acciaio, ma è catturata in istruzioni programmate e immagazzinata nella memoria dei computer. La magia dell'elettronica trasforma queste istruzioni nelle complesse operazioni realizzate dai macchinari a funzione multipla. La produzione di nuovi pezzi richiede soltanto la fornitura di nuove istruzioni al macchinario. Questa flessibilità permette di estendere l'applicazione dell'automazione in posti dove non era mai entrata prima: il lavoro specializzato, l'ufficio, e perfino nel settore della direzione tecnica.

La flessibilità è resa possibile dagli enormi progressi nel campo della tecnologia microelettronica. Gli impressionanti aumenti delle capacità dei computer sono contenuti in dimensioni di spazio sempre piú ridotte: alcune delle *chips* piú notevoli possono produrre oggi gli stessi risultati per i quali in passato erano necessari 65.000 transistor. Nello stesso tempo, il costo di una singola unità di computer è scesa di un migliaio di volte dal 1970. Questi sviluppi hanno già visibilmente rivoluzionato il settore dell'elettronica di consumo, dagli orologi digitali al calcolatore tascabile. L'automazione basata su questa tecnologia sta ora riorganizzando il processo produttivo.

La portata attuale dei sistemi di controllo numerico e di computer

L'area di potenziale applicazione delle macchine a controllo numerico è vastissima. È stato calcolato che il 75% di tutti i posti di lavoro nel settore metalmeccanico si trova nell'area delle piccole e medie imprese, dove questa tecnologia potrebbe avere il suo maggiore impatto. Anche se oggi soltanto il 2,5% delle attrezzature meccaniche negli Stati Uniti è a CN, questa cifra sottovaluta l'attuale importanza del controllo numerico e le sue prospettive future. Il costo e la produttività maggiori delle macchine a controllo numerico le rende piú significative di quanto non dica il loro attuale numero. Per esempio, nel 1975, soltanto il 6,2% sul totale delle macchine utensili in uso era a CN, ma queste rappresentavano il 28,7% della cifra spesa. In alcune industrie, come quella aereospaziale, questa tecnologia rappresenta già oggi l'asse portante della produzione.

Il sistema CN comunque, sta entrando sempre piú a fare parte di una rete di computer in rapida espansione. Sistemi per un valore di 13 miliardi di dollari sono stati installati nell'industria. Secondo una valutazione di parte industriale, si prevede che l'investimento salirà a 20 miliardi entro il 1983. Secondo E. M. Estes, presidente della General Motors, entro dieci anni il 90% di tutti i nuovi macchinari degli stabilimenti GM sarà controllato da computers. E uno studio interno della GM prevedeva una crescita del 40% nell'uso dei computer nell'industria, fra il 1977 e il 1982.

L'operaio meccanico di fronte al controllo numerico

Visto che la maggior parte del discorso che segue riguarda il modo in cui l'automazione computerizzata colpisce gli operai meccanici, vediamo prima quali sono le loro mansioni. Il termine operaio meccanico *(machinist)* viene generalmente usato per descrivere gli operai che usano macchine utensili per l'asportazione del metallo. Nella quasi illimitata varietà di meccanici si trovano quegli operai specializzati che lavorano in reparti a produzione limitata, che raramente producono piú di 50 o 100 pezzi dello stesso tipo.

In passato, automatizzare questo tipo di produzione si era sempre dimostrato impossibile. Il continuo mutamento del prodotto non giustifica i dispendiosi congegni per il bloccaggio dei pesi e per la guida dell'utensile necessari per la produzione di massa. Cosí, gli operai meccanici piú qualificati usano macchine utensili generiche per tagliare, rettificare, sagomare e tornire il metallo.

Usando sia la propria abilità che la macchina, l'operaio è in grado di trasformare l'informazione scritta su un disegno dell'ufficio tecnico in un pezzo finito. L'abilità viene appresa sul lavoro e padroneggiata soltanto dopo anni di esperienza. È in parte scienza, e in parte, a volte, sembra essere magia. Prima che qualunque pezzo di metallo venga tagliato, si richiede una programmazione attenta per preparare il lavoro e scegliere le condizioni piú corrette per il taglio, come ad esempio la velocità della macchina. Una volta che l'operaio inizia a guidare l'utensile attraverso il pezzo, è necessaria l'esperienza di anni di lavoro per individuare eventuali problemi e per reagire correttamente se e quando questi si presentano. Un lieve cambiamento nel colore del ricciolo può voler dire che tutto il pezzo può deformarsi; una sottile differenza nel rumore del motore può significare una cattiva finitura; una leggera vibrazione della macchina utensile può produrre un pezzo difettoso che dovrà essere scartato.

Nonostante tutti i miglioramenti introdotti negli ultimi cento anni nella tecnologia delle macchine utensili, un operaio meccanico del 1880 non avrebbe difficoltà ad adattarsi all'uso delle macchine convenzionali di oggi. Infatti, sebbene la loro potenza e precisione siano state aumentate in modo considerevole, il tipo di programmazione richiesta e il grado di controllo esercitato dall'operatore sono rimasti sostanzialmente immutati.

Oltre ad applicare la propria abilità alla macchina, l'operaio meccanico gioca un ruolo decisivo, anche se non riconosciuto, sul piano della progettazione. Questa parte del suo lavoro non compare in nessun mansionario e soltanto in rari casi, se mai, viene menzionata nei manuali di ingegneria.

Ma senza di essa, si arriverebbe in pratica al blocco della produzione. L'abilità dell'operaio meccanico rappresenta un anello essenziale della catena che collega il progetto di un pezzo alla sua realizzazione pratica. Capita spesso di veder entrare in fabbrica un ingegnere, con un fascio di progetti in mano, che va a chiedere a un operaio se è possibile realizzare un certo lavoro. L'operaio studia i fogli con attenzione, guarda l'ingegnere e risponde: «Bene, si può fare come dice qua, ma fatto come dite voi non funzionerà mai». Prende una matita, traccia dei segni sul progetto, e in pratica, lo ridefinisce basandosi sulla sua esperienza di quel che può effettivamente funzionare. Il prezzo che la direzione paga per questa informazione sta nella sua dipendenza dal giudizio e dalla collaborazione degli operai. Quando i lavoratori si sentono piú tartassati, spesso reagiscono cominciando a produrre pezzi «secondo le istruzioni». Questo «rifiuto di riprogettare» a volte è considerato dalla direzione piú dannoso di uno sciopero.

Il controllo che l'operaio meccanico possiede sul modo in cui compie il proprio lavoro gli dà un notevole senso di indipendenza, che è spesso incompatibile con l'autorità della direzione. Tutti gli svariati e complessi piani attuati per distruggere questa indipendenza, dai tempi di Taylor fino a oggi, si sono tutti arenati per via di un grosso problema che resta irrisolto: la direzione deve comunque rivolgersi all'operaio, prima di poter fare delle richieste alla macchina. La divisione del lavoro e la meccanizzazione da sole non hanno dato ad essa il controllo completo sulla produzione: è mancata una tecnologia che renda superflue l'abilità specialistica e il giudizio dell'operaio, e che metta la direzione stessa in grado di controllare il lavoro operaio sempre più strettamente. Il controllo numerico promette di rispondere a questa esigenza.

Il controllo numerico rappresenta una svolta radicale rispetto alle lavorazioni meccaniche convenzionali che ho descritto. In effetti, una svolta cosí radicale che la Commissione Nazionale per la Tecnologia, l'Automazione e il Progresso Economico la descrive come «lo sviluppo forse piú significativo dopo l'introduzione della catena di montaggio».

Una macchina a controllo numerico è costituita da due parti fondamentali: la macchina utensile e il sistema di controllo. La macchina utensile rimuove il metallo esattamente nello stesso modo di una macchina tradizionale. La differenza consiste nel fatto che una macchina tradizionale è controllata dall'operaio, mentre nel caso della macchina a controllo numerico una informazione pre-codificata fornisce alla macchina le istruzioni per realizzare il pezzo. Sistemi automatici che rispondono ad impulsi elettronici sostituiscono le leve e i volantini che prima venivano manovrate dall'operaio. Il lavoro di quest'ultimo viene ridotto a fare riparazioni nel caso che succeda qualcosa di non previsto, o fermare la macchina in caso di guasto. Egli diviene un semplice controllore, e non piú un partecipante attivo.

Il sistema venne inizialmente chiamato a controllo numerico perché le operazioni compiute dalla macchina erano determinate da serie di numeri. Per i linguaggi di programmazione piú complessi che sono applicati oggi, sarebbe più appropriato il nome di controllo simbolico, ma, come ha detto un consulente aziendale, «... (l'acquirente di un macchinario) potrebbe nutrire seri pregiudizi nei confronti di una macchina in cui il nome del sistema implica che egli esercita su di essa soltanto un controllo simbolico». Attraverso il sistema a controllo numerico adesso è il programmatore a decidere come la macchina deve fare un pezzo. Decisioni che una volta venivano prese in reparto possono ora essere prese nell'ufficio tecnico. Il programmatore decide come fare un pezzo e formula l'informazione in codice su una scheda leggibile per il sistema di controllo della macchina. Dopo aver esaminato il disegno del pezzo, il programmatore decide non soltanto il percorso dell'utensile, ma anche le condizioni e la velocità a cui effettuare il taglio. Su pezzi piú complicati, il programmatore usa il computer per preparare le istruzioni per la macchina.

Una volta che il programmatore ha scritto un programma, lo prova per individuare eventuali errori e per cercare di migliorarlo. Se ci sono da produrre un certo numero di pezzi, può osservare come viene pro-

dotto il primo pezzo e poi apportare alle sue istruzioni le modifiche necessarie. A questo punto, può essere particolarmente utile il contributo di un meccanico esperto, il quale mantiene perciò un certo potere. Tuttavia, una volta che il programma sia stato «messo alla prova», *le conoscenze richieste per realizzare il pezzo sono state catturate dal nastro.* Le istruzioni da sole bastano allora a produrre un pezzo o diecimila pezzi.

I vantaggi tecnici del CN sono impressionanti. Per le piccole imprese, i vantaggi economici dell'automazione fissa si combinano con la flessibilità delle macchine utensili a funzione multipla. La precisione delle istruzioni su nastro elimina la necessità di applicazioni costose per il bloccaggio dei pezzi e di complicati adeguamenti alle macchine. In alcuni casi, pezzi complessi che non potevano essere fatti per niente con i metodi tradizionali possono essere ora realizzati dalle macchine a controllo numerico.

Una volta che il pezzo si trova sulla macchina, il CN è molto più produttivo dei metodi tradizionali. Le valutazioni più prudenti stimano che le macchine a CN siano da tre a cinque volte più produttive di quelle tradizionali. Questo fattore va poi moltiplicato, perché spesso un solo meccanico viene addetto al controllo di più di una macchina a controllo numerico. Quando il CN è collegato a sistemi computerizzati di maggiori dimensioni, il vantaggio rispetto ai sistemi tradizionali sale fino al valore di 20 a 1 e oltre.

Obiettivi sociali del controllo numerico.

Lo scopo che la direzione aziendale si propone di raggiungere con lo sviluppo e l'uso del CN è chiaro: l'eliminazione della specializzazione, che è la base del controllo operaio sul lavoro. Questa a sua volta mina il potere che i lavoratori hanno in fabbrica. *Iron Age*, uno dei più importanti settimanali imprenditoriali nel settore metalmeccanico, arriva al punto di paragonare il CN con il tentativo di riorganizzare il sistema della produzione fatto un secolo fa da Frederick W. Taylor.

> «Il controllo numerico è qualcosa di più di un mezzo di controllo del macchinario. È un sistema, un metodo di produzione. Incarna molti dei principi che Frederick Winslow Taylor, padre dell'organizzazione scientifica del lavoro, cercò di realizzare nel lontano 1880, quando iniziò le sue ricerche sull'arte del tagliare i metalli. "Il nostro obiettivo originario — scrisse il signor Taylor — era quello di togliere dalle mani dei molti operai il controllo dell'officina meccanica, per metterlo completamente nelle mani della direzione".»

Nel caso del CN, l'eliminazione totale della specializzazione non è inevitabile, ma ora è comunque possibile. A differenza di quelle innovazioni tecnologiche che provocano automaticamente l'obsolescenza di certe specializzazioni (a esempio, le specializzazioni dei fabbri vennero rese obsolete dall'automobile), il controllo numerico è stato progettato e sviluppato con il preciso scopo di eliminare il potere dell'operaio meccanico. Questo è dimostrato dalla letteratura tecnica sul controllo numerico. In un libro attendibile, dal titolo *Norme direttive per il controllo numerico*, scritto per presentare ai dirigenti i vantaggi della tecnologia CN, apprendiamo che

> «in larga misura, il computer e i controlli numerici sono stati *progettati* per *ridurre al minimo* il numero delle decisioni sulla lavorazione che vengono prese in officina. Tali decisioni, che siano buone o cattive, sono quasi sempre inferiori al livello ottimale. Dal momento che l'operatore della macchina si trova in gran parte al di fuori del circuito di controllo della macchina, la produzione realizzata con i controlli automatici rende possibile, anzi addirittura essenziale, un più stretto controllo da parte della direzione» (corsivi miei).

Il presidente della Cross and Trecker, una delle maggiori costruttrici di macchine utensili degli Stati Uniti, ha sottolineato questa tendenza in un discorso pronunciato di recente in occasione del sedicesimo incontro annuale della Numerical Control Society. Ringraziando i seicento tecnici e dirigenti presenti per il contributo da loro dato al fine di togliere agli operai il controllo delle operazioni alle macchine, egli ha detto: «...lasciatemi dire che voi del controllo numerico ci avete reso un grande servizio, mettendo nelle mani del tecnico progettista il controllo di molte operazioni delle lavorazioni meccaniche».

L'impatto sull'operaio meccanico

L'effetto del controllo numerico sul singolo lavoratore può essere sconvolgente. In Inghilterra, una volta, parlai con un operaio di una fabbrica aerospaziale che aveva fatto l'operaio per diciassette anni con un alto grado di specializzazione e che amava il suo lavoro. Al momento del colloquio con me, stava lavorando da sei mesi su un tornio a controllo numerico e si sentiva molto frustrato. Si lamentava della sua condizione in modo molto eloquente: «Ho fatto questo mestiere per diciassette anni. Quello che so è ancora tutto nella mia testa, la capacità di farlo nelle mani, ma ora non mi serve più nulla di tutto questo. Torno a casa e mi sento frustrato, come se non avessi fatto nulla. Ho voglia di lavorare, di far cose in giro per casa».

Un operaio di Detroit criticava con amarezza il fatto di non potere più dire una parola sul modo in cui il lavoro veniva fatto. Si lamentava: «Mi fa star male, vedere come quelli là cercano di fare certi lavori. Tu vorresti dire qualcosa, ma loro nemmeno ti ascoltano: hanno il loro programma, e basta».

Tuttavia, per alcuni operai le condizioni di lavoro sono talmente cattive, innanzi tutto, che la perdita di specializzazione provocata dal controllo numerico finisce per fargli semplicemente sembrare il lavoro più facile. Perciò, un attrezzista con cui ho parlato a proposito del CN mi ha risposto: «Non vengo a lavorare per divertirmi».

Qualunque sia la risposta individuale dell'operaio, questa discussione esamina soltanto il modo in cui la

tecnologia colpisce i lavoratori. Non cerca di definire quello che sarebbe possibile realizzare con questa tecnologia, se i bisogni delle persone fossero privilegiati rispetto ai profitti. Le grandi energie creative degli esseri umani potrebbero essere usate in modo per loro soddisfacente, e per dare realmente dei contributi sul piano sociale. La tecnologia potrebbe essere impostata in modo da ricavare il meglio dalle persone, piuttosto che cercare di limitarle.

Anche se la direzione usa il CN per accrescere in modo sostanziale la propria autorità, tuttavia non è ancora possibile tecnicamente ottenere l'eliminazione totale dell'apporto operaio. Sulla necessità di questo apporto, per quanto ridotto, si basano gli operai per difendere i loro diritti sul lavoro.

Il taglio dei metalli è un procedimento così complesso e diversificato che, anche adottando le più recenti apparecchiature a controllo numerico, è ancora necessario sorvegliare il lavoro delle macchine. Per esempio, quando una fusione di metallo viene messa su una macchina, un punto inaspettato di particolare durezza può mandare in pezzi un utensile programmato per condizioni di taglio normali. Per impedire che questo succeda, viene fornito all'operatore un interruttore con cui egli può intervenire sul programma e adeguare la macchina alle effettive condizioni richieste per il taglio. Con questo interruttore, l'operatore è in grado non soltanto di adeguare la macchina alle condizioni di taglio, ma anche di adeguarla alle idee della direzione. La rivista *Modern Machine Shop* (La fabbrica meccanica moderna) lamentava che «alcuni operatori rallentano il ritmo e allungano i tempi del programma usandolo, come dicono scherzando, come un interruttore "per la garanzia del lavoro"». (È così chiamato perché, se non c'è molto lavoro in fabbrica, rallentare i tempi di un lavoro permette di farlo durare più a lungo.) In uno stabilimento che ho visitato, il direttore si lamentava di un operaio che si ostinava a fare andare la sua macchina al 75% della velocità programmata. Quando il programma stesso era stato ridotto al 75% della velocità precedentemente stabilita, l'operatore si era limitato a ridurlo di nuovo al 75% della nuova velocità.

In un altra fabbrica, un operatore faceva funzionare la macchina al 60% del ritmo programmato, staccando il quadrante e ricalibrandolo al 100% per la soddisfazione di qualsiasi dirigente che si trovasse a passare di lí. L'ammanco dei pezzi veniva scoperto alla fine della giornata, ma i capi non riuscivano a individuarne la causa.

Anche se queste forme di resistenza possono essere molto efficaci nel breve periodo per limitare gli attacchi da parte della direzione, restano però gesti difensivi che non sono di per sé sufficienti a proteggere i lavoratori dall'impatto della nuova tecnologia. L'efficacia immediata di queste tattiche a volte inganna i lavoratori sulla gravità del pericolo che li minaccia, e nasconde loro la necessità di trovare nuove misure offensive, che siano più sofisticate e più efficaci sul lungo periodo. Il controllo numerico non elimina la resistenza operaia; tuttavia, cambia il contesto e l'efficacia di questa resistenza.

Sviluppi successivi della tecnologia.

La tecnologia si sviluppa in risposta a molte variabili, e per una quantità di ragioni diverse. È ovvio, ad esempio, che la tecnologia spesso è sviluppata per correggere dei problemi tecnici. Se un motore d'automobile perde olio, il modello successivo sarà progettato in modo da cercare di eliminare le perdite d'olio. Allo stesso modo, l'ultima generazione nella tecnologia a CN è stata in parte progettata per risolvere un preciso problema: quello della resistenza che gli operai hanno mostrato contro la precedente generazione di tecnologia a CN. Due esempi di questi sviluppi destinati a sconfiggere la resistenza operaia sono il controllo flessibile *(adaptive)* e il controllo numerico diretto (CND).

Il controllo flessibile registra automaticamente le reali condizioni delle operazioni meccaniche, e adegua di conseguenza la macchina. Se le condizioni in cui viene effettuato il taglio provocano eccessivo calore o vibrazioni, l'unità di controllo modifica la velocità e l'avanzamento della macchina per eliminare il problema. Alcune unità di controllo flessibile sono in grado non solo di rallentare il ritmo della macchina se c'è qualche guaio, ma anche di aumentare il ritmo per approfittare di condizioni particolarmente favorevoli. In questo modo, l'installazione del controllo flessibile *permette di fare a meno dell'interruttore di controllo*, eliminando così l'interferenza dell'operaio. Effettivamente, il controllo flessibile dà la possibilità di fare funzionare la macchina senza nessuno a farle la guardia.

Il controllo numerico diretto (CND) collega la macchina utensile a un computer centrale che contemporaneamente guida e controlla le operazioni della macchina. Questo sistema è progettato per controllare molte delle attività e delle strategie dell'operaio meccanico che potevano sfuggire al sistema CN. A esempio, alcuni sistemi CND registrano il numero di volte in cui viene usato l'interruttore di controllo, e anche la durata di tale uso. La registrazione scritta viene poi valutata dalla direzione.

Le possibilità del CND in materia di controllo vanno al di là di queste registrazioni. In una recente ricerca diretta ai dirigenti, *La produzione integrata con computer*, viene esposta in modo dettagliato la consapevolezza, da parte della direzione, di alcune carenze del CN e di come queste carenze vengano superate dal nuovo e più completo sistema:

«Un'impresa era stata perseguitata da una serie di fermate delle macchine a CN, dovute ad utensili spuntati. Quando l'operatore voleva fare una sosta nel lavoro, decideva che l'utensile era spuntato, fermava la macchina, lo rimuoveva e traversava tranquillamente tutto il reparto fino all'attrezzeria dove richiedeva e riceveva un utensile simile, ma appena affilato. Poi tornava alla sua macchina per montarlo. Le deviazioni fino alla macchina del caffè non

erano rare.»

La soluzione: usare il controllo numerico diretto, anziché l'operaio, per decidere se gli utensili sono affilati o no.

«Quando venne installato il collegamento a CND, ogni scoperta di utensili spuntati o rotti era immediatamente segnalata all'attrezzeria dal computer, insieme alla posizione e al numero del pezzo che era in funzione in quel momento. Automaticamente, il capo dell'attrezzeria mandava subito un operaio con il pezzo di ricambio. Una volta istituito il sistema, il numero delle segnalazioni di guasti agli utensili scese del 70%».

Il controllo numerico computerizzato: alcune contraddizioni.

A volte, però, lo sviluppo di una tecnologia provoca per la direzione delle contraddizioni tra il modo in cui un nuovo progetto risolve un problema e il modo in cui colpisce gli operai. L'ultima generazione della tecnologia a CN, il Controllo Numerico Computerizzato (CNC) solleva proprio una contraddizione simile, perché le macchine a CNC creano paradossalmente *maggiori* possibilità di controllo per l'operaio.

Con il controllo numerico tradizionale è impossibile modificare il programma che la macchina utensile deve realizzare sul pezzo. Il controllore della macchina si limita a leggere e interpretare le istruzioni sul nastro perforato, in modo molto simile a quello di un fonografo che suona un disco. Di conseguenza, i cambiamenti necessari per correggere un errore o per migliorare il programma dovrebbero essere fatti fuori dal reparto. Questo metodo è inefficiente: il programmatore preferirebbe poter fare i cambiamenti richiesti e poter vedere immediatamente i risultati di questi cambiamenti. Il controllo numerico computerizzato rende possibile questo, grazie all'uso di un minicomputer molto potente che non solo dirige le operazioni della macchina, ma permette anche di modificare il programma del pezzo direttamente sulla macchina utensile. Il programma è inserito nel minicomputer e «riscritto» con la stessa facilità con cui si cambia una musicassetta in un registratore. (In effetti, è possibile fare la programmazione stessa, per intero, direttamente sulla macchina utensile).

Ma la macchina utensile non distingue se a fare la «riscrittura» è l'operaio meccanico o il programmatore. Perciò, la scelta di chi debba cambiare il programma è una scelta *sociale* e non tecnica.

Creando la possibilità che sia il meccanico a intervenire sul programma direttamente alla macchina, il CNC evidenzia il fatto che la perdita di specializzazione non è un imperativo tecnologico, ma un fattore dipendente dalla proprietà dei mezzi di produzione. Questo è simboleggiato dalla chiave del pannello di controllo, che serve a chiuderlo per impedirne l'uso non autorizzato da parte dell'operatore. Come mi disse un ingegnere, «La chiave appartiene all'uomo che possiede la macchina.» La direzione è spesso brutalmente onesta, su questo punto. Il proprietario di un'officina meccanica di Los Angeles fu molto esplicito: «Non voglio che nessun meccanico cacci il naso nella programmazione. Questo lavoro deve essere fatto soltanto nell'ufficio tecnico». Don Smith, presidente del Dipartimento per lo Sviluppo industriale dell'Università del Michigan, fa notare che sarebbe «molto spiacevole che gli operai potessero fare la programmazione. Questo sottrarrebbe alla direzione il controllo dell'ambiente produttivo». Le opinioni della direzione sulla nuova tecnologia sono importanti, ma per capire quale impatto abbia il CNC su chi controlla il modo di produzione, è meglio vedere come questa tecnologia viene usata sul luogo di lavoro. In alcuni casi, la direzione è addirittura disposta a sacrificare un aumento di produttività sul breve periodo per mantenere in cambio il controllo sulla produzione.

Questo fatto mi è stato drammaticamente chiarito nel corso di una recente visita fatta a una fabbrica aerospaziale in Inghilterra. In questo moderno impianto, i componenti per motori a reazione sono prodotti in gran parte con macchine a CN e CNC. Nel periodo in cui la visitai, gli operai meccanici e i programmatori stavano scontrandosi per decidere chi doveva «scrivere» le informazioni per il computer alle macchine utensili. Gli operai chiedevano di poterlo fare loro. Ciò significava più soldi per loro e più prodotto, perché gli operai, pagati con premi di gruppo, si erano dimostrati capaci di aumentare la produzione, quando avevano potuto redigere per conto loro i programmi. I programmatori, d'altra parte, insistevano che la redazione dei nastri faceva parte del *loro* lavoro. (La situazione era ulteriormente complicata dal fatto che sia gli operai che i programmatori facevano parte di sezioni diverse all'interno dello stesso sindacato).

Questa lotta fra operai meccanici e programmatori veniva portata avanti sul terreno di fabbrica. Alcuni operai avevano imparato ad apportare modifiche sostanziali sui nastri, e le facevano ogni volta che queste permettevano loro di semplificare il lavoro o di aumentare il loro premio di produzione. Un operaio che lavorava a una macchina meno complicata si era procurato un punzone per nastri, e si preparava di nascosto i suoi nastri per aumentare la sua quota di produzione. Il suo sorvegliante lo sapeva, ma era restio ad intervenire per via dell'aumento di produzione.

La direzione, tuttavia, si era schierata con i programmatori per mantenere un controllo più efficace sulla produzione. Inoltre, *la direzione sapeva perfettamente che avere la capacità di produrre di più significa, contemporaneamente, avere anche quella di produrre meno.* Il controllo era perciò di fondamentale importanza.

La fabbrica computerizzata

Il controllo numerico è solo la punta di lancia dell'impatto dei computer sulla produzione industriale. I moderni sistemi computerizzati, che usano la tecnologia dei microprocessori, sono disponibili a un co-

sto sufficientemente basso da permettere di centralizzare il controllo nelle piccole fabbriche, e sono sufficientemente potenti per integrare le operazioni in fabbriche di dimensioni gigantesche come quelle della General Motors. Lo squilibrio fra sistemi separati di produzione è notevole, tuttavia viene ridotto quando questi svariati sistemi sono collegati insieme nella fabbrica computerizzata.

La produzione industriale, a tutti i livelli, diventerà sempre più integrata. Dal punto di vista tecnico, è già possibile passare dalla penna del progettista nell'ufficio tecnico, alla produzione di un pezzo senza alcun intervento umano. Sul terreno della produzione, il microprocessore estende potenzialmente il controllo del computer su ogni operaio e su ogni operazione della fabbrica. Il computer, naturalmente, si limita a collegare e a processare le informazioni. Le istruzioni alla macchina e il controllo sugli operai sono programmati dalla direzione. La natura di questo programma è determinata in parte da una scelta sociale: la direzione tenta in questo modo di imporre i ritmi di lavoro e di sorvegliare gli operai, come se questi fossero alla catena di montaggio. L'estensione del controllo da parte della direzione viene occultato dietro lo sviluppo della tecnologia.

La tecnologia, in sé, consiste in sistemi computerizzati individuali, collegati insieme in un sistema di produzione manifatturiera sussidiata dai computer. Nei reparti, un grande computer centrale dirige squadre di computer piú ridotti, che a loro volta dirigono e controllano diverse attività. Il sistema guida i pezzi in giro per il reparto, controlla direttamente le macchine utensili , tiene gli inventari e informa la direzione sul comportamento degli operai. Come abbiamo visto nel caso del controllo numerico diretto, che è una parte importante di questo piú ampio sistema, il computer non si limita a fornire istruzioni alla macchina, ma incamera anche dati su come queste istruzioni sono state eseguite: è un processo nel quale sia l'operaio che la macchina sono strettamente sorvegliati.

I sistemi di rapporto di informazione alla direzione (Management data - reporting systems)

Abbiamo esaminato l'uso della tecnologia del computer per estendere l'autorità della direzione attraverso la riduzione o l'eliminazione della specializzazione. Il punto in questione, tuttavia, non è la specializzazione in sé, ma la specializzazione in quanto ostacolo al controllo della direzione sulla produzione. La tecnologia del computer viene usata anche per imprigionare gli operai in una rete di controlli. Qui il punto non è l'obsolescenza del mestiere, ma l'uso di strumenti tecnologici a fini sociali. Visto che abbiamo cominciato il nostro esame nell'officina meccanica, continuamolo in una grande fabbrica meccanica dove migliaia di pezzi sempre identici sono prodotti in continuazione. In questo caso, generazioni precedenti di automazione hanno meccanicamente incorporato specializzazioni nelle macchine. La lotta è per computare e dominare il tempo di lavoro degli operai.

La rivista «Production» definitiva chiaramente il problema: «Ogni volta che avete a disposizione una macchina che è regolata sul ritmo dell'operatore, avete una possibilità di miglioramento». Nel passato non esistevano i mezzi tecnologici per realizzare questo «miglioramento», perciò la preoccupazione principale della direzione si indirizzava verso la quantità di produzione fatta dalla macchina alla fine della giornata.

Per esempio, se un operaio lavorava a una macchina per produrre assi d'automobile, la sua quota di produzione poteva essere di 200 assi al giorno. Alla fine della giornata egli era responsabile di quei 200 assi e doveva riempire un modulo dove erano indicati il suo orario e l'ammontare della sua produzione. Se la direzione riteneva che quell'operaio era in grado di produrre di piú di 200 pezzi, veniva mandato sul posto un cronometrista per misurare il tempo necessario all'operaio per fare il lavoro. Oltre a questo — e alla stretta sorveglianza del caporepato — non c'era molto altro da fare; e il capo sorvegliante non poteva trovarsi contemporaneamente dappertutto.

Per di piú, molto spesso l'operaio escogitava modi di fare la produzione in meno tempo di quello calcolato come necessario. In questo caso, lavorava magari solo prima della mensa, producendo 150 pezzi, e poi se la prendeva un po' piú comoda dopo pranzo. Alcuni capireparto si erano abituati a mandare i pezzi extra a un'altra sezione vicina, e addirittura chiudevano un occhio sul fatto che la produzione venisse fatta in questo modo. In effetti, se veramente fossero stati prodotti 100 assi al mattino e 100 al pomeriggio, la cosa poteva danneggiare il programma di produzione di altri reparti, che spesso tenevano conto dei tassi di produzione non scritti di 150/50.

Un sistema computerizzato di controllo e rapporto centralizzato nelle mani della direzione elimina questa flessibilità. Il computer centrale è collegato direttamente a un mini-computer sulla macchina. Ogni volta che la macchina produce un pezzo, o compie un «ciclo», si registra nel computer. Quando la macchina non produce un pezzo entro il tempo previsto, il fatto risulta immediatamente evidente: viene contemporaneamente visualizzato su uno schermo nell'ufficio del caporeparto e registrato su un tabulato del calcolatore elettronico. Il caporeparto va alla macchina e esamina il problema; il tabulato viene inviato ai livelli superiori della direzione per essere analizzato. L'operaio deve rendere conto di ogni minuto del suo tempo. Il computer segnala con quanti minuti di ritardo egli è tornato dalla mensa o da una pausa, per quanti minuti una macchina è rimasta ferma senza motivo, e quanti minuti è durato il guasto.

Anche il ruolo del caporeparto cambia: egli non può piú scegliere se punire o meno l'operaio. Può soltanto eseguire le decisioni «automatiche» del sistema. Questo naturalmente impedisce al caporeparto di essere troppo «carino» con gli operai, allo scopo, come ha detto un dirigente, di «mantenere l'armonia nel re-

ciproco ambiente di lavoro».

In una fabbrica in cui era stato installato questo sistema, gli operai avevano rapidamente trovato il modo di farci i conti: avevano escogitato il modo di far girare le macchine a vuoto, ma di registrare come se avessero prodotto i pezzi. L'operaio si prendeva la sua pausa, e la macchina «tagliava l'aria». Per un po' tutti erano rimasti soddisfatti: gli operai potevano regolare il ritmo di lavoro, e i computer potevano continuare a registrare i loro numeri.

Ma poi la direzione aveva confrontato il numero dei pezzi registrati dal computer con il numero di quelli prodotti, e aveva scoperto il trucco. Aveva contrattaccato collegando il computer direttamente al motore della macchina. Quando una macchina taglia il metallo, consuma piú energia di quando gira a vuoto: in questo modo la direzione poteva sapere esattamente quando i pezzi venivano prodotti effettivamente, e quando invece la macchina stava «tagliando l'aria». Fine delle pause non autorizzate.

Naturalmente, la direzione insiste a dire che questi sisitemi di raccolta dei dati servono unicamente a dare informazioni preziose durante il tempo in cui l'operazione viene compiuta. Ma questa tecnologia lega l'operaio alla macchina mentre le informazioni vengono raccolte. Questo rappresenta un grosso cambiamento nelle condizioni di lavoro, ottenuto attraverso il pretesto dell'introduzione di una nuova tecnologia. Se l'obiettivo fosse solo quello di raccogliere informazioni, un terminal di computer potrebbe essere collocato su ogni macchina e l'operaio potrebbe registrare su di esso la sua quota di produzione alla fine del turno. In questo caso, il computer renderebbe piú efficiente il sistema di raccolta dei dati, ma il metodo non sarebbe molto differente da quello di riempire un cartellino. In questo caso, sarebbe l'operaio a dare informazioni al computer, e non il computer a controllare l'operaio.

Il computer e la direzione

L'uso crescente del computer ha importanti conseguenze anche sul modo in cui si organizza la direzione. Una direzione piú centralizzata esercita un controllo piú diretto su tutto l'insieme delle operazioni. Nel passato, gran parte della disciplina sul lavoro veniva esercitata spezzando le operazioni nelle piú piccole unità possibili, e poi garantendo un controllo minuzioso su ognuna di esse. Il prezzo pagato per questo era una forma di autorità frammentata in molte parti che spesso si sovrapponevano una all'altra. La direzione può adesso utilizzare il computer per aumentare il suo controllo sulla produzione senza pagare il prezzo di una sua disorganizzazione interna. Joseph Harrington, uno dei maggiori consulenti di direzione aziendale, descrive in questo modo l'effetto di tale trasformazione: «È oggi chiaro che le cose stanno per cambiare — non in modo quantitativo, ma qualitativo. Le capacità della direzione, in passato frammentate, sono progressivamente reintegrate e i nuovi dirigenti, con le loro piú ampie vedute, hanno il controllo diretto di macchine versatili che sono in grado di produrre oggetti diversificati e in serie. L'insieme complessivo dello sforzo produttivo viene reintegrato in una entità pronta a rispondere alle sollecitazioni e alla volontà del dirigente. È non solo un passo gigantesco, ma anche verso nuove prospettive».

Questa unità direttiva crea un ristretto gruppo dirigente, che sta alla cima della piramide gerarchica, dove vengono prese le decisioni indipendenti e creative. Piccole équipes interdisciplinari collegano aree di dirigenza che prima erano abbastanza separate tra di loro. Per esempio, il corpo di tecnici che progetta il prodotto e il corpo di tecnici che decide come deve essere realizzato, in passato lavoravano indipendentemente uno dall'altro. Ora diventeranno una équipe integrata.

L'unità della direzione, insieme all'aumentato controllo sulla produzione, danno come risultato un maggior potere nei confronti del sindacato, dentro e fuori dalla fabbrica.

Una prospettiva operaia

Per gli operai e i sindacati, il nodo centrale della nuova tecnologia sul piano produttivo è quello del controllo. Se la classe operaia non trova il modo di controllare la nuova tecnologia, allora sarà la direzione aziendale a usare la tecnologia per controllare la classe operaia. I tentativi fatti dai lavoratori per avere voce in capitolo sull'uso della tecnologia, però, urtano il piú sacro dei principi: le prerogative della direzione. Quest'ultima è di gran lunga piú disponibile a trattare in materia di salari e benefici che sull'organizzazione del lavoro. Tuttavia, l'enorme potere dell'automazione basata sui computer non concede alla classe operaia altra scelta che quella di sfidare la direzione su questo terreno.

La progettazione e l'impiego dell'automazione computerizzata diviene l'estensione del potere delle *corporations* sul terreno di fabbrica. La stessa durezza che la direzione dimostra nella chiusura o nel trasferimento degli impianti si riflette anche nell'uso e nello sviluppo della tecnologia. La sfida a questo uso della tecnologia diventa immediatamente una sfida allo strapotere della direzione stessa.

L'impatto complessivo che la nuova tecnologia ha sugli operai, naturalmente, va al di là di quanto si verifica in fabbrica. Questioni di mancanza di potere e di controllo sul terreno della produzione si traducono in problemi di mancanza di potere e di controllo sul piano sociale nel suo insieme. La complessiva dislocazione economica che deriva da questa nuova tecnologia colpisce ben altro che una sola industria o un sindacato. In effetti, problemi come questi vanno al di là di quanto un sindacato isolato è in grado di discutere al tavolo della trattativa: la loro soluzione richiede uno sforzo unitario e deciso di tutto il movimento operaio sul terreno politico.

Ci sono comunque misure importanti da prendere

immediatamente per la salvaguardia degli operai in fabbrica. Quando la direzione è libera di usare a suo piacimento la tecnologia del computer, la tecnologia diventa un'arma efficace per attaccare dalle fondamenta le condizioni di lavoro e indebolire il sindacato. La stessa flessibilità dei sistemi computerizzati, d'altra parte, dà ai lavoratori e ai sindacati la possibilità di aprire una lotta per ottenere che la tecnologia venga sfruttata per servire positivamente gli interessi dei lavoratori e della società nel suo complesso. La forma che la direzione sceglie di dare alla tecnologia può determinare il contesto in cui si sviluppa la lotta: la consapevolezza, la partecipazione e la combattività della classe operaia determineranno il risultato.

Harley Shaiken

È uscito il
BOLLETTINO DELL'ISTITUTO
ERNESTO DE MARTINO
n. 3 - maggio 1981

Incontro su: Ricerca e classe operaia

Interventi di: Bermani, Marchisio, Schenone, Panicieri, Zadra, Longoni, Bigazzi, Carella, Pedrazzi, Boninelli, Lizzola, Sburlati, Scianna, Mantelli, Bologna, Portelli, Della Mea, Fiorellino, Omodeo Zorini, Martini, Cartosio.

pp. 60, lire 1.500. Richiedetelo a:

Istituto Ernesto De Martino, Via Melzo 9, 20129 Milano - Tel. 228192

CARTA BIANCA 1

IMPIEGATI TECNICI E ALTRE STORIE

AUTUNNO 1969-1980
L. Fiori Donati / *ricercatore elettronico* / 3
FARE COME GLI OPERAI?
G. Italia / *segretario nazionale FIM* / 8
TECNICA E PROFESSIONALITÀ
M. Mastretta / *ricercatore informatica* / 12
CHI È IL CAPO
Aris Accornero / *intervistato* / 21
UN GIOVANE CAPO
W. Frank / *intervista* / 25
CAPI E OFFICINA
F. Fasce / *formatore* / 31
SPECIE IMPIEGATIZIA
W. Frank / *ricercatore automazione* / 43
IL CASO N.I.R.A.
O. Marchisio / *ricercatore sociale*
G. Raia / *ingegnere progettista* / 46
MICROELETTRONICA
V. Litner / *economista del North London Polytechnic School* / 57

Controllo numerico e professionalità

Macchina utensile: strumento di lavoro, strumento di indagine

La macchina utensile e l'officina meccanica sono sempre state elementi chiave sia rispetto alla storia della tecnologia sia nell'analisi della morfologia della forza-lavoro. E questo tanto per gli effetti diretti ed immediati quanto per i condizionamenti ed i riflessi che la struttura specifica dell'officina meccanica ha nelle strutture di comando complessivo del sistema aziendale.

Di qui ad ipotizzare una «storia del lavoro salariato industriale» modellata sull'evoluzione della macchina utensile il passo è breve e profondo nello stesso tempo. Alain Touraine, nella famosa ricerca condotta dal luglio 1948 al maggio 1949 sull'evoluzione del lavoro operaio alla Renault, sottolinea la «capacità paradigmatica» dell'evoluzione della macchina utensile e scompone analiticamente il complesso stato organizzativo dell'industria in una sequenza multiforme, intellegibile e prevedibile.

Secondo Touraine «lo studio tecnico delle macchine utensili ha permesso di individuare le fasi A, B, e C»[1], cioè l'evoluzione professionale dal sistema artigianale industriale al sistema tecnicizzato, e di ribaltare lo studio dell'evoluzione professionale e del passaggio da un sistema di lavoro ad un altro nell'interazione «tra gli aspetti tecnico-professionali e gli aspetti economico-sociali del lavoro industriale»[2].

Non vi è tecnicismo nell'impianto di Touraine, ma la doppia necessità di un confine «analitico» misurabile come tecnologia e di un gioco delle interazioni con tutte le altre varianti presenti nel sistema aziendale. Non è un caso quindi che la caratteristica del terzo stadio sia proprio la fine del «potere» tecnologico, o meglio «la fine dell'accoppiata tecnologia/professionalità, in quanto nel sistema tecnico l'aspetto professionale del lavoro è assorbito nella sua realtà sociale»[3]. In altri termini, l'asse di lettura organizzato sull'evoluzione delle macchine utensili rivela proprio la sua debolezza passando da variabile indipendente a variabile dipendente nel terzo stadio dove, «quando parliamo del sistema tecnico non ci riferiamo all'importanza dei condizionamenti professionali ed al ritorno all'unità di lavoro, realtà interamente sociali»[4].

Proprio per quest'ultimo motivo la periodizzazione costruita sullo sviluppo delle macchine utensili dimostra che la sua capacità euristiça non è di tipo monocausale, ma piuttosto è rilevante come «paradigma», come «ipotesi indispensabile alla comprensione dei fenomeni osservati»[5]. Approfondendo comunque le caratteristiche del terzo stadio, Touraine coglie «il movimento progressivo attraverso il quale il lavoro creativo si trasferisce dall'esecutore al costruttore. L'iniziativa appartiene sempre meno all'operaio che maneggia la macchina e questa lavora sempre piú da sola: l'intelligenza umana, cioè, ha il compito non piú di utilizzare la macchina, ma di concepirla, di costruirla e di regolarla. L'operatore è sostituito dal sorvegliante, dal riparatore, dal tecnico»[6].

Si tratta di verificare se le macchine utensili a controllo numerico continuano in questo processo o se alterano e mettono in discussione radicalmente lo schema tourainiano. In effetti, per quanto in generale la fase C possa corrispondere all'attuale sviluppo, pure sotto molti aspetti essa non sembra essere assimilabile *tout-court* a quest'ultimo. Per esempio, secondo Touraine le macchine a transfer si caratterizzano per la rapidità e la semplicità delle operazioni, mentre una delle caratteristiche delle macchine utensili a CN è la flessibilità. Inoltre in Touraine viene modificata non tanto la macchina utensile quanto l'organizzazione ed il

lay-out, mentre con la macchina a CN si modifica sostanzialmente il sistema di controllo, viene infatti asportato dall'officina il «momento» della regolazione che era alla base e rappresentava il contenuto di quella «trincea professionale»[7] su cui si costituiva il rapporto fra tecnologia e morfologia della forza-lavoro nella fase A.

Le macchine utensili a controllo numerico costituiscono quindi una rottura rispetto alla periodizzazione di Touraine, soprattutto perché si sposta l'asse dall'automazione del funzionamento degli utensili[8] alla regolazione dei parametri astratti della lavorazione. Ma la vera trasgressione del modello tourainiano è puramente tecnologica: si passa infatti dall'eletromeccanica all'elettronica, vi è cosí l'intervento diretto ed esplicito di un nuovo livello della forza produttiva. Di fatto questi nuovi elementi non hanno raggiunto ancora tutta la potenzialità di rottura, non è ancora stata raggiunta la soglia «in cui la quantità e la qualità degli elementi in gioco è fissata in modo definitivo, ma al contrario si tratta di fare i conti con una fase di passaggio da un modello ad un altro»[9].

Pur accettando quindi lo spunto euristico di Touraine, non è possibile ipotizzare uno sviluppo sequenziale della storia delle macchine utensili in quanto l'ultimo «avvenimento» devasta e riassorbe in tecnologia staticizzata un diverso livello dell'erogazione della forza-lavoro: mutano controllo e comando sull'operazione e sulle modalità di accumulazione della conoscenza professionale. In presenza quindi di effervescenti segnali sia di cambiamenti complessivi del dispositivo del comando sia, di conseguenza, di alterazione fisico/tecnica del corpo operaio, limitiamo volutamente il nostro territorio di indagine.

Quindi, piú che analizzare l'estensione e gli effetti di tale modificazione tecnologica su tutto il territorio dell'impresa e piú che utilizzare tale processo come «paradigma»per anticipare incipienti modelli organizzativi complessivi, ci limitiamo a delucidare vicende ed effetti del controllo numerico in un singolo caso empirico, limitatamente all'area in cui è collocato all'interno dl tale impresa. Si tratta di una grande impresa a partecipazione statale ligure che qui dobbiamo chiamare «Zeta».

La storia delle macchine utensili a controllo numerico nello stabilimento «Zeta»

Se è necessaria la conferma che un processo produttivo — come qualcuno ha precisato — si può decomporre nella *quantità di informazione* necessaria a costituire il prodotto, la vicenda del controllo numerico si presenta prorio come supporto a tale tesi. Suddividiamo le informazioni necessarie alla trasformazione di un prodotto della stato A a quello B, ponendo da un lato quelle «incorporate e staticizzate nella struttura (della tecnologia)»[10], e dall'altro quelle veicolate dalla capacità professionale degli operatori; cosí facendo delineiamo gli spazi sociali e tecnici che mutano con l'introduzione del CN.

Piú precisamente, se è vero che «l'insieme delle informazioni in circuito eccedenti la quota incorporata nella tecnologia identifica la struttura cooperativa»[11], è necessario suddividere tale area eccedente in quota formalizzata e quota non formalizzata, per poter verificare ed analizzare i «movimenti indotti dal mutamento tecnologico fra cooperazione formale, cooperazione reale e struttura della coalizione operaia»[12], che alterano il corpo tecnico/fisico dell'operaio collettivo.

In altri termini, l'introduzione del CN rappresenta una crescente riduzione del «circuito eccedente». Inoltre, le modalità con cui viene ridotta quest'area di sapere professionale prefigurano sia i nuovi «circuiti eccedenti» sia la morfologia della coalizione. Per definire gli effetti di questa nuova introduzione di «sapere staticizzato» osserviamo brevemente la crescita del controllo numerico nello stabilimento in esame.

All'inizio del 1980, le macchine utensili a CN installate ed operanti sono 26 su 278, rappresentano il 9,4% dell'intero parco delle macchine utensili. Osservando i risultati di una ricerca condotta su un campione di 152 aziende della regione Piemonte[13] constatiamo come nel nostro caso la percentuale sia relativamente piú alta rispetto alla media di queste aziende: infatti, a fronte del 9,4% di macchine a CN dello stabilimento «Zeta» abbiamo una media del 7% nelle aziende piemontesi.

Le macchine utensili a CN finora installate nello stabilimento sono soprattutto torni, fresatrici, foratrici, fresa-alesatrici. In particolare, la tabella A ne indica la distribuzione percentuale.

Tabella A

Tipo M.U.	*Numero assoluto*	*%*
Torni	*9*	*34,6*
Fresatrici	*6*	*23,1*
Foratrici	*5*	*19,2*
Fresa-alesatrici	*4*	*15,4*
Altre	*2*	*7,7*
Totale CN	*26*	*100,0*

Vi è da notare come la presenza di macchine utensili a CN non è omogenea in tutti i reparti dello stabilimento, e questo sia per la specifica «storia tecnologica» dei singoli reparti, sia per la caratteristica delle operazioni (si passa da reparti con il 23% di macchine utensili a CN a reparti dove ne è presente solo il 5%).

La storia tecnologica del complesso dello stabilimento rivela un'introduzione dell'innovazione che ha seguito quattro profili diversificati. Vi è una prima fase, dal 1968 al 1971, di sperimentazione del CN, in cui vengono scelte le foratrici verticali, in quanto macchi-

ne piú semplici da programmare, che vengono inserite nei reparti dove passano lavorazioni meno costose. In questo caso avviene una socializzazione pacifica che coinvolge sia i capi-officina che la forza-lavoro. Questo nuovo segmento di «tecnologia staticizzata» interagisce con la quota di conoscenza e la formaziome professionale operaia, ma l'impatto non è «devastante» anche perché non si forma una vera e propria struttura aziendale per guidare e coordinare il CN. Si può sottolineare che in questo periodo, piú che di innovazione tecnologica, si può parlare di «interazione» fra CN e forza-lavoro per la sperimentazione della nuova tecnologia e per la formazione di nuovi tecnici.

Il balzo decisivo, che sposta il CN da esperimento a *presenza* tecnologica in stabilimento, è il 1972. In quell'anno si passa da 5 a 11 macchine a CN, determinando cosí un assetto minimo sia per le tecnologie sia per l'organizzazione. Infatti all'interno di enti aziendali precedenti si va delineando il «gruppo a CN» che sarà la base sia del coordinamento e del comando del settore, sia della *costituzione tecnologica* delle nuove figure professionali. Dopo il 1972, vi è ancora crescita, ma discontinua (da 11 a 19 nel 1976); mentre dal 1976 riprende avvio un'espansione molto piú omogenea e regolare. Non è un caso che dal 1975 è operante una specifica funzione aziendale che programma e coordina il settore delle macchine utensili a CN.

Inoltre, la crescita numerica e la specifica attribuzione di uno «spazio» istituzionale ufficializzano e garantiscono l'alterazione del corpo operaio e la strutturazione delle nuove figure professionali. Lo sviluppo *per linee interne* (come si può definire quello avvenuto nello stabilimento «Zeta», sia dell'introduzione del CN , sia delle nuove figure professionali, ha determinato conflitti e difficoltà di adattamento. Esso si configura però diversamente dai modelli attuati in altre aziende, dove ha prevalso la separatezza o dove l'impatto troppo ampio e consistente ha creato profonde alterazioni e quindi nette forme di comportamento operaio antagonista. È evidente in questa vicenda come in specifiche situazioni anche profonde modificazioni della composizione di classe avvengono senza intaccare la struttura del comando.

Modificazioni nella quota «staticizzata» di tecnologia

Prima di affrontare i cambiamenti e le problematiche che riguardano i ruoli professionali, è interessante delineare a rapidi tratti come si è modificata la quota di informazione incorporata e staticizzata nelle macchine. Il CN si inserisce in un percorso di sviluppo delle macchine utensili molto lungo e travagliato, in cui profondi cambiamenti avevano modificato meccanica e trasmissioni, mentre ora si punta alla riduzione tecnologica del controllo.

La dinamica di sviluppo dell'unità di controllo conferma la periodizzazione ipotizzata per le fasi di installazione. Come si può osservare dalla tabella B, le prime unità di controllo nel 1969 erano di tipo punto a punto, mentre è nel 1973 che sui torni e sulle fresatrici viene introdotto il controllo continuo. Nel 1976 infine, nel momento stesso in cui si raggiunge un ritmo di crescita costante ed omogeneo, si stabilizza anche l'unità di controllo con l'introduzione di un sistema di controllo numerico computerizzato (CNC) con maggior capacità di memoria e con maggior flessibilità.

Lo sviluppo delle unità di controllo lungo l'asse della maggior flessibilità e dell'immediato controllo, ha posto le premesse per la costituzione dei confini fra «sapere staticizzato» e «sapere incorporato» nelle nuove figure professionali. Infatti la modificazione delle unità trascina con sè limiti, vincoli e nuove esigenze che delimitano e costituiscono la famosa quota eccedente; o meglio: la configurazione professionale di nuovi ruoli è soggetta a continue modificazioni e aggiustamenti che esprimono la mediazione fra il «grado di determinazione delle operazioni comandate»[14] e la rigidità della forza-lavoro, cioè «il numero e qualità dei vincoli sociali, formali o effettivi, da essa instaurati al suo uso come fattore di produzione».[15]

Le modifiche delle unità di controllo sono correlate strettamente a cambiamenti tecnici *(hardware)* e di conoscenza *(software)*, ma sono in particolare questi ultimi che condizionano e incidono sulla dimensione professionale.

Tabella B Evoluzione delle unità di controllo applicate alle macchine collocate nello stabilimento «Zeta»

Data	*Controllo*	*Macchine*
1969	Punto a punto	Foratrici, alesatrici, punzonatrici
1973	Continuo In ogni istante vengono controllate posizioni e velocità	Torni orizzontali, Torni verticali Fresalesatrici
1976	Controllo numerico computerizzato. Con il minicomputer inserito nel controllo numerico si raggiungono: 1) maggior capacità di memoria 2) notevoli possibilità di redazione locale dei programmi.	Torni orizzontali Torni verticali Fresatrici Fresalesatrici Ossitaglio

Il *software* infatti, nel diventare strumento il piú universale e il piú «personale» possibile, subisce vari trattamenti e modificazioni.

Passiamo infatti dalla compilazione manuale di moduli personalizzati, cioè specifici per ciascuna delle macchine utensili nei primi anni, all'utilizzo degli stessi piú Fortran nel 1971, all'utilizzo dell'elaborazione automatica prima con elaborato centrale (1972) e poi con minicomputer nel 1976 e di numerosi prodotti software come MDAPT, APT IBM, APT GE, MACROS, CNEDI, post processor.

Le trasformazioni indicate, sia nell'unità di con-

trollo, sia nel *software* diventano elementi di codificazione per i limiti e la struttura della nuova spartizione fra quota di informazione staticizzata nelle macchine e «quota eccedente veicolata dal sapere professionale»; ma evidentemente questo aspetto così dettagliato riguarda non solo le nuove figure, ma anche i precedenti ruoli operai che sono stati intaccati e segnati dall'introduzione della nuova tecnologia.

Infine, prima di passare all'analisi di questi ultimi problemi, notiamo come il CN stia adesso accrescendo effettivamente le sue potenzialità e la sua continua sofisticazione *software*, per cui anche nello stabilimento «Zeta» è nella fase di massimo sviluppo il processo della sua crescita, sia come quantità che come controllo.

A quanto è dato di sapere, dopo questa prima fase di «profonda socializzazione» fra innovazione e problemi di gestione e di comportamento delle forze-lavoro, si porranno in tutta la loro estensione gli effetti e le ripercussioni socio-tecniche di tale innovazione.

Modificazioni della configurazione professionale degli operatori alla macchina utensile

Con l'introduzione del controllo numerico si allarga di fatto l'area delle informazioni e conoscenze incorporate direttamente nella macchina e di conseguenza dovrebbe ridursi lo «spazio» costitutivo della professionalità operaia. Tale ipotesi difficilmente trova una risposta univoca, sia che si analizzi il caso specifico dello stabilimento «Zeta», sia che si osservino le realtà di piú casi aziendali. Infatti, se complessivamente la funzione dell'operatore sulla macchina utensile tradizionale si palesa piú ricca, in quanto concerne maggiori discrezionalità e contenuto professionale di quanto appaia nell'operatore del CN, non altrettanto si può dire per lo spettro complessivo delle competenze professionali che vengono richieste dal controllo numerico stesso.

Per ora limitiamoci all'attività dell'operatore per il quale possiamo enucleare alcune mansioni specifiche attinenti sia la parte meccanica che il controllo. In quest'ultimo specifico segmento la componente attiva è molto ridotta ed in alcuni casi si limita all'introduzione del nastro perforato o alla compilazione del tabulato o ad attività di mera sorveglianza. Si può dire che «la presenza attiva dell'operaio diminuisce nel caso di mansioni che implicano una sempre maggiore conoscenza dei sistemi di regolazione dell'unità di governo (es. definizione di parametri di lavorazione non presenti sul nastro, introduzione manuale dei dati da consolle, correzione del nastro, etc.)».[16]

Nell'area dell'attività meccanica è molto frequente l'operazione manuale di basso contenuto professionale (es. montare, posizionare e allineare il pezzo, misurare l'utensile, etc.), meno frequente è l'attività che richiede la professionalità tipica delle macchine tradizionali (prove primo pezzo, capacità di organizzazione nell'attrezzatura, manutenzione, controllo in caso di guasto, etc.). La riduzione della quota eccedente di informazioni presenti nella forza-lavoro ed incorporate nella macchina si manifesta come riduzione nella varietà delle mansioni e nelle possibilità di scelta fra procedure, per allargarsi invece come attenzione e controllo. In altri termini la cooperazione formale si riduce nella sua composizione tradizionale e si allarga la sfera del «controllo».

Cambia senz'altro la ripartizione tra cooperazione formale e organizzazione reale; da questa prima analisi il grado di comando insito nella tecnologia sembrerebbe togliere molto spazio alla cooperazione spontanea, o meglio riportare nel formale il *contenuto professionale del controllo*. In altre parole, il controllo diventa coatto, mentre prima era criterio di discrezionalità implicito nel ruolo professionale operaio. Il controllo e l'attenzione sono i nuovi termini dello scambio fra forza-lavoro e sistema tecnologico-aziendale. Si danno quindi le premesse anche per una trasformazione del calcolo e della ripartizione costi/benefici che ogni strato della forza-lavoro matura rispetto alla composizione delle tecnologie e del comando aziendale.

Nel dialogo uomo/macchina precedente si era sedimentato storicamente «un sistema empirico di calcolo costi/benefici (sanzioni ricevute/sanzioni inflitte agli standard produttivi o risparmio di lavoro)»,[17] che permetteva una specifica valutazione della quantità e qualità dell'azione professionale richiesta dal particolare intreccio macchine/sistema di comando.

Non solo per il conflitto, ma proprio per lo scambio «dell'energia-lavoro» si era consolidato un dispositivo di valutazione socialmente accettato. Sulle macchine a CN sono caduti molti elementi di quello scambio, per cui si va sedimentando un nuovo «modello di calcolo», entro cui la forza-lavoro socializza ed esprime il giudizio sul nuovo livello e sul nuovo «comportamento» della tecnologia.

Nel nuovo ciclo di sedimentazione iniziato con i nuovi valori di scambio non vi sono state finora situazioni «catastrofiche», non si sono raggiunte soglie di rottura; in altri termini le tensioni derivanti dall'introduzione della nuova tecnologia non sono state finora tali da inceppare la socializzazione del nuovo criterio di costi/benefici. Anche nello stabilimento «Zeta», in sostanza, si è manifestata una «lentezza» nella esplosione degli effetti del nuovo grado di comando indotto dalla nuova tecnologia. Infatti anche nella ricerca, già citata, relativa all'introduzione del CN in 152 aziende meccaniche piemontesi, si notava che «questa tecnologia, che pure "rivoluziona" gli schemi classici delle lavorazioni meccaniche, si adatta molto facilmente alla struttura organizzativa preesistente alla sua introduzione».[18]

Si configura una dinamica invasiva delle nuova tecnologia per cui si possono definire diverse soglie di rottura, differenti gradi discontinui di penetrazione che sintetizzano la quantità e la qualità del nuovo sapere incorporato e del differente grado di comando inglobato nella tecnologia, senza peraltro arrivare alla soglia di rottura dell'architettura organizzativa for-

male del processo produttivo. Si modifica continuamente la micro-morfologia dei contenuti professionali degli operatori ma non si altera di molto il sistema socio-istituzionale che regola l'interazione degli enti aziendali.

La sensazione diffusa è quindi che non si sia ancora giunti alla visualizzazione sociale di tutti gli effetti potenziali della nuova tecnologia. Le ripercussioni dell'introduzione del CN evidenti finora nel corpo sociale che mantiene e garantisce la funzionalità economico-produttiva dell'innovazione sono da un lato la «riduzione» della cooperazione spontanea dell'operatore e la cristallizzazione accentuata della cooperazione formale (tutto senza alterazioni proprie della coalizione) e dall'altro la crescita di nuove figure professionali, veicoli sociali dei nuovi criteri di regolazione.

I veicoli sociali dei nuovi criteri di regolazione

Non sempre è utile valutare l'impatto delle nuova tecnologia solo dalla figura operaia, in quanto con la diffusione del «sapere staticizzato» nella sfera del controllo si modifica sempre piú l'interazione uomo/macchina anche nel settore degli impiegati. Le figure su cui agisce quotidianamente questo nuovo aspetto tecnologico sono: preventivista fabbricazione, metodista programmatore, preparatore. Disomogenee sono le ricadute su ciascuno «spazio professionale», ma nondimeno evoluta è la formazione di un'«area CN», di un tessuto connettivo permeato dai vincoli del nuovo tecnologico.

Il maggior impatto della nuova domanda di contenuti professionali si condensa nella figura del metodista programmatore, in quanto rappresenta la mediazione fra le tradizioni organizzative precedenti e le esigenze della nuova codificazione tecnologica. Nel caso aziendale specifico, il metodista programmatore da un lato definisce ed elabora i vincoli meccanici, dall'altro compila i messaggi-comando costitutivi del controllo incorporato e staticizzato nella macchina. Ovvero, una volta elaborata e definita la sequenza delle fasi di lavorazione, lo schema per il piazzamento del pezzo, i parametri di lavorazione, i tempi di lavorazione, il centro dell'attività si sposta sulla produzione dei *codici linguistici di comando.*

Attualmente vengono utilizzati linguaggi come il MDAPT, che permettono di scrivere in modo universale e sintetico ed indipendentemente dalla specifica macchina utensile, per cui si può privilegiare una normalizzazione della programmazione indipendente dalle lavorazioni e dal prodotto. Si cerca cioè di rendere piú generale ed astratto il livello di codificazione, per raggiungere maggior flessibilità e intercambiabilità fra i diversi cicli di lavorazione. A fronte della maggior astrazione si delineano poi i traduttori specialistici che permettono di riprodurre la banda perforata di una data macchina utensile tramite l'inserimento di un'unica istruzione (MACHIN). Si configura cosí uno spazio professionale determinato dallo spostamento del controllo della lavorazione dall'operatore al programmatore; dalla cooperazione spontanea dell'operaio, la conoscenza e la capacità di controllo e regolazione vengono sussunte nella formalità e nel simbolismo dei linguaggi artificiali.

La professionalità *tradotta e traslata* dalla zona operaia alla sfera impiegatizia, spostata nell'interazione fra conoscenza staticizzata nei codici e capacità umana di traduzione, cresce e si sviluppa verso quest'area sociale. Se è difficile stabilire quanto sia cambiata la professionalità in questa nuova distribuzione, è però evidente la trasformazione qualitativa. Vi è una crescita della formalizzazione, vi è uno spostamento delle discrezionalità e una riduzione complessiva della cooperazione spontanea. O meglio, la presenza e la pervasività dei linguaggi artificiali specifici rende il costituirsi dei contenuti professionali molto piú vincolato alla dimensione formale che non alla cooperazione spontanea. In questo si altera il corpo operaio e la sua struttura socio-professionale.

Si potrebbe però anche obiettare che mentre la morfologia formale dei nuovi compiti è immediatamente visibile, la quota di cooperazione spontanea ed autonoma tende a svilupparsi e a configurarsi in modo latente. Un terreno fertile da approfondire e sondare potrà essere proprio questa nuova ripartizione della cooperazione tra formale e spontanea nelle nuove figure e nei nuovi ruoli professionali che vengono «disegnati» dall'impatto delle nuove tecnologie. Se il metodista programmatore è lo spazio professionale piú rimodellato dal nuovo grado di comando tecnologico, anche il preventivista e il preparatore sono segnati dalla modificazione tecnologica. Se infatti nel caso del preventivista i diversi aspetti tecnologici, organizzativi e contabili della programmazione non sono direttamente vincolati dal CN, vi è però un continuo interscambio col metodista per stabilire e valutare la quota e la ripartizione delle operazioni da eseguire su macchine utensili a CN. Il vincolo in quest'ultimo caso rimane piú esterno che non nel ruolo del preparatore, in quanto gli errori di utensileria e di *pre-setting* sono cause di rallentamenti e tempi morti, e diventano sempre piú elementi di *criticità* in un processo con produttività sempre piú elevata. Infatti la riduzione di tempi di lavorazione, che con il controllo numerico può essere anche molto vistosa, si riduce ad essere insignificante, a volte, proprio a causa di tali varianze. Il preparatore cresce in criticità e diventa uno degli anelli del circuito socio-tecnico che garantisce la realizzazione aziendale dei parametri e delle possibilità tecniche insite nel CN.

Come sopra detto il problema centrale per la tecnologia è l'internalizzazione aziendale, ovvero la sistemazione di un circuito socio-professionale che garantisca la tenuta della «quota eccedente» di informazioni, ma non costituisca vincoli sociali, normativi, professionali piú forti delle devianze sopportabili dal grado di rigidità della tecnologia. Il grado di rigidità della tecnologia e il grado di rigidità della forza-lavoro si assestano in equilibri imperfetti, continuamente ri-

mossi da una piú precisa rappresentazione socio-tecnica dell'effettiva interazione fra i due produttori di regole.

I vincoli e le domande di specializzazione che la nuova tecnologia richiede sono distribuiti differentemente anche al livello degli impiegati, quindi si produce una balcanizzazione delle modalità di cooperazione, si pongono cioè le premesse per nuove gerarchie potenzialmente antagoniste. Si disegnano nuovi profili e si apre un nuovo latente sapere professionale che richiede un livello piú ampio di comando in azienda. La differente stratificazione del sapere veicolato dal corpo collettivo richiede e impone al comando un approfondimento ed un allargamento o della sua attività di mediazione o della sua specifica capacità di *limitazione* del sistema sociale aziendale.

Considerazioni non finali...

La vicenda dell'introduzione delle macchine a CN in un singolo stabilimento non può essere parametro generale per delineare una storia degli effetti e delle interazioni con il sistema socio-professionale della nuova tecnologia, rimane tuttavia come «indizio», come segno di avvenimenti possibili.

Riprendendo Touraine, ci pare difficile allo stato attuale dei fatti utilizzare il paradigma macchine utensili a CN per formulare ipotesi complessive sui possibili stadi di sviluppo dell'organizzazione aziendale e della coscienza operaia. Comunque, dalla storia dello stabilimento «Zeta» emerge che non è ancora giunta la soglia critica della *quantità*, non si è condensata una dimensione di nuova tecnologia tale da incrinare in modo decisivo il sistema organizzativo attuale. L'architettura organizzativa ha retto e assorbito finora gli specifici mutamenti professionali e i problemi di mutamento «istituzionale», proprio perché le potenzialità della nuova tecnologia non hanno raggiunto «dimensionalmente» un livello di rottura.

Se la mediazione macro-organizzativa non ha subito forti scossoni, abbiamo osservato cambiamenti sensibili nella morfologia professionale e nella distribuzione fra cooperazione spontanea e formale. Si costituiscono due poli della possibile morfologia, che vanno dalla funzione del sorvegliare la macchina a quella della redazione e traduzione dei codici. All'interno di questo asse sta tutta la gamma della divisione del lavoro sociale in azienda. È l'istituzione organizzativa che frammenta e divide un asse professionale/conoscitivo. La scomparsa infatti di molte funzioni dell'operatore della macchina utensile riduce quest'ultimo quasi esclusivamente ad un'attività di sorveglianza, di «osservazione», tanto piú critica quanto piú svuotata di effettivi contenuti di conoscenza. Infatti, conoscenza e controllo sono collocati a monte, in linguaggi artificiali e in nuove figure professionali.

Nel complesso, si dilata e diventa sempre piú sofisticato il dispositivo della regolazione, ma tale allargamento non viene distribuito in modo omogeneo fra le differenti morfologie professionali. La capacità di traduzione e la conoscenza di linguaggi artificiali diventa l'elemento discriminante su cui si attesta una nuova «trincea» professionale. Ed è proprio su questo che nello stabilimento «Zeta» iniziano ad esprimersi le prime contraddizioni rivolte al superamento dell'attuale suddivisione del lavoro sociale: nella prima fase di socializzazione i conflitti riguardavano infatti sempre la «difesa», la resistenza su contenuti professionali che venivano cancellati dalla nuova conoscenza incorporata nella macchina, mentre ora con la possibilità di redigere «localmente», alla macchina, i programmi, anche gli operatori incominciano a richiedere la possibilità di poter programmare, di poter possedere e controllare i codici che guidano la regolazione della macchina utensile.

Questa esigenza, che non si è per ora tradotta in una domanda negoziabile e trattabile, rappresenta forse l'indizio che gli effetti socio-professionali del nuovo settore tecnologico stanno incrinando i vincoli organizzativi e istituzionali attuali.

Oscar Marchisio

NOTE

1. A. TOURAINE, *L'evoluzione del lavoro operaio alla Renault*, Torino, 1974, pag. 267.
2. *Ibidem*, p. 270.
3. *Ibidem*, p. 271.
4. *Ibidem*, p. 274.
5. *Ibidem*, p. 267.
6. *Ibidem*, p. 25.
7. *Ibidem*, p. 270.
8. «Il tornio semiautomatico comportava già una testa revolver che riceveva vari utensili, ciascuno dei quali aveva un arresto regolabile che si bloccava automaticamente al momento del ritorno indietro e permetteva cosi la rotazione degli utensili»; *Ibidem*, p. 43.
9. M. TURCHETTO, *Tempi (più) moderni*, in «Alfabeta», n. 19, 1980, p. 25.
10. D. SALERNI, *Tecnologia e forza di lavoro*, in «Rassegna Italiana di Sociologia» ottobre-dicembre, 1977, p. 528.
11. *Ibidem*, p. 558.
12. Come coalizione intendiamo «l'insieme delle informazioni che la forza-lavoro, come gruppo sociale con norme, valori e aspirazioni autogeni ed esogeni rispetto alle finalità del processo produttivo, trasmette allo spazio fisico e sociale del sistema produttivo, ma con motivazioni e fini ad esso esterni e/o antitetici»; *Ibidem*, p. 360.
13. L. FORESTO, A. GIOFFRÈ FLORIO, E. NADDEO, *Gli effetti dell'introduzione del controllo numerico sulla professionalità degli addetti a macchine utensili*, in «Materiali di lavoro del Cespe», n. 3, 1980.
14. D. SALERNI, *Tecnologia ecc.*, cit., p. 556.
15. *Ibidem*.
16. L. FORESTO, A. GIOFFRÈ FLORIO, E. NADDEO, *Gli effetti ecc.*, cit., p. 66.
17. DI SALERNI, *Tecnologia ecc.*, cit., p. 534.
18. L. FORESTO, A. GIOFFRÈ FLORIO, E. NADDEO, *Gli effetti ecc.*, cit., p. 61.

Il «Nuovo Treno Medio» a Dalmine

La crisi della siderurgia ha colpito anche l'industria dei tubi, notevolmente in difficoltà per la sua larga dipendenza dall'impiego del prodotto nel settore dei servizi pubblici (acquedotti, metanodotti, ecc,). Le cause di questa crisi sono da addebitarsi soprattutto ai costi elevati del prodotto finito, dovuti a un aumento sempre crescente del costo delle materie prime; ad una situazione di capacità produttiva superiore a quella di assorbimento, sia del mercato interno che internazionale; e infine anche all'affacciarsi su questi stessi mercati di paesi tradizionalmente non produttori di tubi.

Forti livelli di indebolimento caratterizzano poi quelle imprese che di recente si sono piú esposte in un processo di nuovi investimenti, come la Dalmine, con conseguente deterioramento dei conti economici aziendali.

La situazione di questo gruppo, con i suoi insediamenti a Dalmine, Costa Volpino, Massa, Piombino, Torre Annunziata e Taranto, diventa cosí molto preoccupante non solo per gli elementi già detti di per sé gravi, ma anche e soprattutto per il persistere in questi anni recenti delle indecisioni governative e per la gretta politica aziendale.

Lo stesso piano di adeguamento impiantistico arriva in ritardo e in forma squilibrata: da una parte l'obsolescenza, e quindi l'abbandono, degli impianti di alcuni reparti; dall'altra la nascita di altri, totalmente nuovi e a elevata tecnologia, senza misurare, almeno apparentemente, le conseguenze che questo comporta sia a livello occupazionale che sul piano dell'organizzazione del lavoro.

Le scelte della direzione, due facce della stessa medaglia, hanno aperto grosse contraddizioni nella classe operaia sia a livello di gruppo, per definire una strategia globale, che nei singoli insediamenti, soprattutto là dove le nuove tecnologie hanno sostituito o si sono affiancate ai macchinari obsoleti.

La «Dalmine» di Dalmine, vicino a Bergamo, si trova proprio dentro quest'ultimo caso. Da alcun anni, infatti, è in corso un sostanziale rinnovamento impiantistico, con elevato uso dei processi informatici, che riguarda le due acciaierie elettriche, di cui una con colata continua, e il «Nuovo Treno Medio» (NTM) di laminazione.

Questa scelta innovativa è stata giustificata dall'azienda sia con motivazioni legate alla sostituzione di impianti tecnologicamente arretrati, sia con la previsione della crescita della domanda di tubi.

L'introduzione dell'informatica alla Dalmine, del resto, non è cosa recente; già nel 1962 veniva progettato un «sistema informativo integrato». La Dalmine è una delle prime aziende in Europa a sperimentarlo. Si tratta di due grossi calcolatori IBM 360 che prevedono il controllo accentrato di tutte le informazioni per la gestione e la programmazione produttiva degli stabilimenti del gruppo, senza tenere minimamente conto delle loro specificità.

Il fallimento di questo progetto ha portato a un enorme sperpero di miliardi e a un tracollo finanziario molto pesante. «Alla fine di quel periodo — siamo nel '68 — parlare di informatica in fabbrica significava essere tacciati come delinquenti, di gente che è ora di smetterla»[1], raccontava un tecnico.

Soltanto dopo alcuni anni si è ricominciato a sviluppare progetti informatici sui nuovi impianti.

Dal punto di vista produttivo «la nuova acciaieria elettrica con colata continua, entrata in funzione nel '76, e l'NTM (in funzione dal '78) devono essere considerati un sistema unico»[2].

L'acciaieria è stato il primo pezzo di questo sistema a entrare in funzione.

Dal punto di vista impiantistico, le motivazioni di questa realizzazione non sono legate solo alla sostituzione, ormai indilazionabile, dei vecchi forni Martin-Siemens «con impianti tecnologicamente piú avanzati ad alta produttività e con costi di trasformazione piú contenuti» e con la possibilità «di futura espansione modulare», ma anche alle «soluzioni decisamente migliorative delle condizioni ambientali di lavoro»[3].

L'acciaieria consiste in due unità distinte:
- ACC/1, dotata di quattro forni elettrici con una produzione lorda annua di circa 350 mila tonnellate;
- ACC/2, dotata di un forno elettrico con colata continua che produce 250 mile tonnellate all'anno.

A questo impianto è stato applicato il «Controllo di processo con calcolatore». Per giungere a ciò «La Dalmine ha ritenuto indispensabile acquisire prima e consolidare poi, fino al maggior grado possibile di autosufficienza, il know-how in un campo applicativo specifico (l'utilizzazione dei calcolatori per il controllo di processo e l'automazione) nel quale non possedeva esperienza»[4].

Questo sistema svolge svariate funzioni: controllo dell'assorbimento della potenza elettrica; comando dei forni elettrici in fase di fusione; comando degli spettrometri per l'analisi chimica delle colate; calcolo dell'aggiunta di ferro-leghe; stesura automatica della scheda di colata, «che elimina parte dei lavori routinari del responsabile della fabbricazione acciaio, e rende disponibili dati che, se opportunamente memorizzati, potranno eliminare [sic, ma leggi «alimentare»] direttamente il controllo di gestione»[5].

Questa applicazione ha sollevato grossi problemi sia sul piano dell'organizzazione del lavoro, che della soggettività operaia e del ruolo dei tecnici.

La proposta aziendale, per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, si è strutturata con:

1) la suddivisione del reparto in tre fasi tecnologiche (forno, colaggio e condizionatura);
2) la formazione di squadre di lavoro omogenee, appartenenti cioé alla stessa fase tecnologica;
3) l'introduzione della rotazione su singole mansioni d'esercizio con aggiunta di operazioni di piccola manutenzione e, gradualmente, di lavorazioni d'emergenza.

Dietro questa proposta aziendale ci sta una logica molto precisa, finalizzata a una maggiore produttività — qualitativa e quantitativa — e a un controllo piú stretto della forza-lavoro.

L'eliminazione delle pause, che costituivano una delle conquiste degli operai della vecchia acciaieria, viene giustificata col fatto che l'introduzione dell'automazione abbatte i fattori di nocività. La riduzione dei «tempi morti» di lavorazione si realizza attraverso un uso diverso della forza-lavoro, su piú mansioni, e con l'introduzione delle piccole manutenzioni. Queste ultime hanno anche lo scopo, da un lato, di produrre maggiore acculturazione, cioè conoscenza delle nuove macchine automatiche, e quindi nuova professionalità, e di ridurre dall'altro, le possibilità di varianze cosí da normalizzare il ciclo produttivo della fase. Si giunge quindi a una rottura della rigidità operaia attraverso una parziale mobilità all'interno della stessa fase tecnologica; mobilità che dovrebbe portare a una ricomposizione delle mansioni a livello collettivo e a un rafforzamento della solidarietà di gruppo (una specie di cooperazione autoregolata). Infine, si è verificata una contrazione della forza-lavoro sia per effetto dell'introduzione dei processi automatizzati che per il nuovo uso della manodopera.

Ma è corretto parlare di acquisizione di maggiore professionalità su piú mansioni quando il gruppo operaio, che opera nell'ambito di una fase tecnologica, conosce già interamente quelle stesse mansioni? Siamo piuttosto di fronte a un uso diverso della forza-lavoro, stimolata in questo modo a una maggiore e piú diffusa spinta al livello superiore con un ridimensionamento dei tempi rigidi di passaggio previsti dall'Inquadramento Unico. L'unico vincolo che rimane è la disponibilità a ruotare su tutte le operazioni della fase tecnologica.

Se esiste un maggiore grado di autonomia che consente di allentare la rigidità gerarchica nel controllo delle operazioni di base; se la eliminazione delle varianze comporta, da una parte, la normalizzazione del ciclo produttivo e, dall'altra, meno carichi di lavoro (ma anche meno creatività, e perciò ancora meno autonomia a livello operaio), alla fin fine queste soluzioni servono a introdurre una mobilità che garantisce esclusivamente la copertura dei vuoti creati dalle assenze non prevedibili o improvvise della manodopera.

Questa autonomia assume la dimensione di spazi preconfezionati per rispondere a precise finalità aziendali e la «discrezionalità» del gruppo operaio è tutta funzionale alla nuova organizzazione del lavoro. L'eliminazione delle pause, la riduzione dei «tempi morti» e quindi, concretamente, un maggior carico di lavoro, vengono contraccambiati con il livello in piú; con una compensazione economica che assume direttamente la funzione dell'incentivo. Qui la direzione ha colto l'aspetto piú debole dell'Inquadramento Unico (il legame mobilità/professionalità) per rompere la rigidità operaia, proprio in funzione di una maggiore produttività[6].

A questa logica il sindacato e il consiglio di fabbrica hanno riposto con delle proposte che per buona parte sono rimaste sulla carta perché di difficile realizzazione:

- rivendicazione di maggiore autonomia come possibilità di controllo e capacità decisionali sul ciclo;
- addestramento teorico a integrazione delle operazioni manuali;
- diverso rapporto con i tecnici;
- assunzione a livello operaio del ruolo di gestore del calcolatore.

Nel frattempo prosegue il completamento del «sistema unico» produttivo con la realizzazione e entrata in funzione, nel 1978, del Nuovo Treno Medio e il suo collegamento all'acciaieria.

«L'NTM» — mi diceva un tecnico di Dalmine — «è una grossa macchina proprio dal punto di vista tecnologico e produttivo. È innanzitutto un prototipo. Non esistono altre macchine al mondo con queste dimensioni; ce ne sono di simili, però non con una produzione di tubi di questo diametro, di questo spessore. Per la Dalmine è anche un discorso di «immagine», di leadership tecnologica a livello mondiale per poter concorrere sul mercato internazionale nei confronti delle realtà americane e giapponesi. L'NTM è una macchina molto costosa — oltre 150 miliardi — interamente progettata e costruita in Italia. Forse negli Stati Uniti o in Giappone è piú facile farla, dove la tecnologia è piú avanzata; per noi si è trattato di uno sforzo non indifferente»[7].

Ma altre ancora sono le motivazioni addotte dall'azienda per giustificare questa scelta: la bassa produttività di alcuni impianti e l'elevato impiego di manodopera; i pesanti rapporti manodopera/prodotto, costo attrezzature/prodotto; il miglioramento delle condizioni ambientali dei posti di lavoro. Infine, affermano, «l'automazione degli impianti è stata spinta al limite, eliminando praticamente la fatica fisica che

spesso è all'origine della maggior parte degli incidenti»[8].

Così «la Dalmine, dopo ricerche e sperimentazioni approfondite condotte in collaborazione con l'INNSE — Innocenti Santeustachio S.p.A. — ha ritenuto opportuno operare una scelta impiantistica innovativa che può soddisfare le maggiori esigenze del mercato, utilizzando materiale di partenza economico, cioè fuso di colata continua, con possibilità di elevate produzioni su un impianto suscettibile di automatizzazioni spinte e dove l'intervento soggettivo dell'operatore è limitato a funzioni di controllo»[9].

L'NTM ha una capacità produttiva annua, prevista come obiettivo nel 1982, di 480 mila tonnellate a seconda del mix produttivo e su 3×6 turni alla settimana.

Le principali linee installate sono:
- linea a caldo (impianto completamente in linea dall'infornamento ai bancali d'uscita);
- trattamento termico con forni di alta e bassa temperatura, di tempra, calibratore, raddrizzatubi e controllo non distruttivo;
- aggiustaggio (su due linee);
- linea di collaudo (con prova idraulica, controllo non distruttivo a ultrasuoni, marcatura e verniciatura)[10].

La complessità e l'articolazione di questo impianto hanno costretto a predisporre un sistema di automazione altrettanto complesso e sofisticato, al punto tale che ancora oggi si può parlare solo di fase di sperimentazione. Per darne un'idea si descrivono le applicazioni che, ai diversi di elaborazione, vengono sviluppate.

Un primo livello di elaborazione è costituito da una serie di applicazioni direttamene collegate con l'impianto che riguardano:
- la predisposizione e la regolazione delle macchine primarie di laminazione (schede di regolazione, posizione dei *set-point*, ecc.);
- La diagnostica sui controllori a logica programmata e sui quadri elettrici di comando;
- l'inseguimento del materiale (*tracking* dell'area a caldo);
- la marcatura automatizzata dei tubi in spedizione.

Un secondo livello di elaborazione, operante sul calcolatore «sovraordinato», è costituito dalle seguenti applicazioni:
- raccolta ed elaborazione dei dati primari di produzione;
- gestione dei magazzini sul ciclo;
- rapporti sull'andamento produttivo e sulla qualità del prodotto.

Il terzo livello, operante sul calcolatore aziendale, è costituito dalle seguenti applicazioni:
- accettazione degli ordini del cliente;
- abbinamento del prodotto richiesto al ciclo di fabbricazione corrispondente;
- formazione del carico di produzione;
- formulazione dei programmi operativi.

I calcolatori su cui vengono sviluppate le applicazioni descritte, colloquiano «gerarchicamente» tra di loro.

I livelli di elaborazione, applicati sull'NTM, e appena descritti, sono il frutto di un lungo lavoro di ricerche operative e di prove di simulazione. Questa sperimentazione, del resto non ancora conclusa, ha evidenziato però limiti ed errori di impostazione e quindi imposto le necessarie modifiche a quegli strumenti operativi che erano stati inseriti nella pratica quotidiana attraverso il sistema informativo.

Un esempio è possibile osservarlo nei mutamenti aportati al sistema di *tracking*, che permette di seguire l'avanzamento della laminazione dei tubi lungo l'area a caldo.

In una prima fase, esso è costituito da un minicalcolatore con capacità di memoria di 28 K e dotato di unità video e telescriventi per i colloqui con gli operatori. Per ogni tipo di tubo fabbricabile vengono memorizzati su disco i parametri che lo caratterizzano (diametro, spessore, lunghezza, ecc.). Al caricamento delle billette (le grosse barre di acciaio da processare) vengono inviati al calcolatore, tramite telescrivente, i dati dell'ordine di laminazione: ordine, numero colata, tipo di acciaio, numero di pezzi per ordine e per colata, numero di codice per il richiamo dei dati fissi. Al presentarsi della prima billetta sulla stazione di pesatura a monte del forno, l'operatore dà il segnale di inizio inseguimento e il calcolatore associa a ogni billetta i dati memorizzati e quelli assunti durante il processo di laminazione.

L'impianto è suddiviso in zone, con sensori di ingresso e di uscita. Al passaggio dei pezzi nelle varie zone dell'impianto, vengono inviati al calcolatore i parametri acquisiti durante la lavorazione. All'uscita il calcolatore fornisce i seguenti risultati:
- segnalazioni ai pulpiti di comando. Ogni operatore è in grado di conoscere in anticipo, tramite video, il termine e l'inizio di nuovi ordini/colate, per procedere alle regolazioni di macchine, al cambio di attrezzatura o all'impostazione di un nuovo ciclo;
- dati per controllo della lavorazione;
- dati di consuntivo. Per ogni ordine/colata consegnato ai reparti di finitura viene automaticamente stampato un tabulato con tutti i valori che caratterizzano e identificano quell'ordine/colata. Si possono inoltre ottenere, a richiesta, delle schede con indicati tutti i valori registrati durante la laminazione per ogni singolo tubo.

Infine viene stampato il consuntivo di produzione alla fine del turno di lavoro.[11]

Questa soluzione, alla prova dei fatti, si è dimostrata poco affidabile, non era in grado, cioè, di fornire agli operatori quell'aiuto che si credeva potesse offrire; per questo motivo è stata abbandonata.

È in atto ora una soluzione provvisoria (in attesa di un sistema di applicazione definitivo che entrerà in funzione fra un anno) i cui obiettivi sono quelli di realizzare un sistema capace di:
- fornire ai vari posti operatore, in tempo reale, le informazioni sulla progressione della produzione a livello di singolo pezzo e l'indicazione relativa al nu-

mero di pezzi che ancora devono essere lavorati a fronte di un ordine/colata;
- segnalare su appositi video terminali la disposizione sull'impianto dei vari pezzi;
- rilevare automaticamente i dati di produzione (per ordine, per colata, ecc.) e renderli disponibili ai sistemi di automazione sovraordinati.

Anche questo sistema applicativo, con le difficoltà che si sono rilevate, ha creato numerosi problemi sul piano dell'organizzazione del lavoro.

A questo proposito, il ciclo di produzione dell'NTM, a livello operaio, è stato suddiviso in sette sotto-aree di attività con l'ultima, finale, fisicamente distinta dalle altre.[12]

La manodopera impiegata è costituita da operai provenienti dal vecchio laminatoio, che sono andati a formare i nuovi nuclei di base, ai quali si è aggiunta una quota non indifferente di giovani, assunti in questi anni recenti.

Nella sostanza, però, si è proceduto a impiantare un'organizzazione del lavoro che assume, per molti aspetti, gli stessi criteri adottati alle acciaierie elettriche, riproponendo tutti i limiti che là erano emersi.

Esiste un forte ritardo nella conoscenza del rapporto nuove tecnologie/soggettività operaia; sul ciclo di produzione della Dalmine, questo dato, assume poi delle caratteristiche ancora piú evidenti. I risultati acquisiti sono molto parziali e spezzettati, come spezzettato è il ciclo di lavorazione, e spezzettata è la soggettività che si esprime («nella siderurgia gli operai sono divisi in caste» diceva un operaio), come spezzettata è la Dalmine stessa: accanto agli impianti con sistemi automatizzati esistono quelli tradizionali.

In linea generale si può dire che non si è piú di fronte all'operaio di mestiere e neppure all'operaio massa, ma si incontrano soggetti in cui si sovrappongono diversi aspetti.

Tra i giovani operai sono presenti numerose differenze, a seconda del vissuto e della provenienza di ognuno. C'è chi accentua una concezione di lavoro che si richiama all'operaio di mestiere: è chi proviene, per esempio, dalle valli bergamasche e dice che il lavoro lo assorbe per sette delle otto ore giornaliere. C'è chi rifiuta in modo piú marcato questa concezione e cerca, dentro la fabbrica, le possibilità di esprimere la propria soggettività in modo diverso, oppure chi trova spazi di identità fuori dalla fabbrica, magari in un secondo lavoro, certamente *piú suo*. E c'è poi chi lascia la fabbrica alla fine del primo mese di lavoro («mi danno appena cinquecentomila lire e non mi bastano») e di questi si perdono definitivamente le tracce.

Esistono interessi e bisogni fortemente differenziati sia per condizioni di lavoro, che per contenuti professionali e culturali. Si è accentuato, per esempio, il fenomeno del «repartismo».

La stessa lotta per l'inquadramento unico (1971-72), invece di condurre all'unità i comportamenti dei diversi strati, attenuando le differenze, ha coinciso con l'indebolimento dell'unità operaia e col ritorno al repartismo, cioè alle «chiusure», alle contrapposizioni tra reparto e reparto.

Ancora tra i giovani, emergono forme di rapporto collettivo modellate diversamente da quelle dell'organizzazione sindacale (le forme di rapporto fra i giovani Dalmine fuori dalla fabbrica, la relativa distanza fra giovane impiegato e giovane operaio, ecc.).

L'introduzione dell'informatica ha poi aggiunto ulteriori elementi di cambiamento che dovranno, invece, essere maggiormente approfonditi, ma che sono comunque indicativi della trasformazione in corso, da prendersi però con le dovute cautele.

Le lotte espresse alla Dalmine nel ciclo 1970-1972 avevano trovato nei manutentori il canale attraverso il quale erano state stimolate e organizzate. Oggi il giovane manutentore all'automazione dice che «l'unico rapporto che esiste fra il tecnico, quello che viene per riparare, e l'operatore è solamente quello di che guasto è successo, dopodiché non parla piú... non c'è nessun tipo di rapporto... all'operaio non gli si chiede assolutamente che tipo di inconvenienti magari possono capitare durante la giornata, come mai se la macchina è strutturata in quella maniera, va bene... non viene assolutamente chiesto questo...»[14].

Sull'impianto NTM si è poi capovolta l'importanza di alcune figure di manutentori. Nel laminatoio tradizionale il ruolo del manutentore elettrico è molto importante, egli può esprimere tutta la sua professionalità, il proprio sapere nella ricerca e riparazione dei guasti; sull'impianto automatizzato è il calcolatore che li rileva — attraverso *displays*, diagrammi e lampade — e al manutentore elettrico è lasciata la semplice operazione di sostituzione della parte guasta. Acquista invece maggiore importanza il ruolo del manutentore oleodinamico e idromeccanico.

Questi aspetti del rapporto uomo/macchina sono da approfondire ulteriormente, ma le difficoltà sono maggiori proprio perchè il personale NTM è stato preventivamente selezionato sia per capacità professionali che per il grado di apoliticità.

Mimmo Boninelli

NOTE

1. Registrazione di MIMMO BONINELLI e CARLO LEIDI, 15 settembre 1980, Bergamo.
2. AA.VV. *Nuovo Treno Medio Dalmine*, in «Bollettino Tecnico Finsider», gennaio-febbraio 1980, p. 5.
3. B. PETOCCHI, V. PICARDI, A. POLLAROLO, *La nuova acciaieria elettrica di Dalmine*, in «Bollettino Tecnico Finsider», giugno 1976, p. 377.
4. L. MURTAS, *Controllo di processo con calcolatore in acciaierie elettriche*, ciclostilato Dalmine S.p.A. per corso di aggiornamento sull'acciaieria elettrica, 19 maggio 1980, p. 1.
5. *Ibidem.*
6. Per tutte queste valutazioni mi sono rifatto ad alcuni passi di B. MAZZOLI, *Note sull'organizzazione del lavoro alla nuova acciaieria della Dalmine di Dalmine (BG)*, ciclostilato giugno 1977, pp. 16.
7. Registrazione di M. Boninelli, 31 marzo 1980.
8. AA.VV., *Nuovo Treno ecc.*, cit., p. 18
9. *Ibidem*, pag. 3.
10. *Ibidem, p. 7.*
11. *Ibidem*, pp. 13-14.
12. Vedi in *Verbale di accordo del 4.3.80 relativo all'area N.T.M. STA/Da*, passim.
13. A. PIZZORNO, *Introduzione* a *Lotte operaie e sindacato in Italia (1968-1972). V. Dalmine, Falk, Redaelli,* Il Mulino, Bologna 1975, p. 16.
14. Registrazione di M. Boninelli, cit.

Una storia militante. Obiettivi di lotta, parole d'ordine, forme organizzative che in questi anni abbiamo usato nella lotta politica, diventano categorie di interpretazione del passato e, viceversa, la storia passata del movimento operaio diventa modello per la tattica di oggi. Una rivista di storiografia militante non solo sceglie i temi entro periodi ben definiti della lotta di classe, ma scopre in quelli un filo conduttore che li porta immediatamente ai problemi del presente. Lo schiavismo e la rivoluzione industriale, l'emigrazione, le lotte negli USA e l'Industrial Workers of the World, l'ondata consiliare degli anni Venti, il sistema sovietico di industrializzazione e di gestione della forza lavoro non sono temi scelti a caso, ma imposti dalle lotte nei ghetti americani, dalle lotte autonome delle grandi fabbriche europee di questi anni.

Molti criteri tradizionali del cosiddetto materialismo storico sono entrati in crisi. Basti pensare al concetto di classe, a quello di Lumpenproletariat all'esercito industriale di riserva. Molti criteri nuovi si sono formati. Basti pensare al rifiuto del lavoro, al ruolo della donna, alla repressione tecnologica delle lotte. Allora la storia della tecnica, per esempio, non è mera storia dell'invenzione o della meccanizzazione, ma lotta di classe, repressione.

E così la storia del proletariato italiano. Perchè restringerla ai confini del nostro paese? Perchè non seguire il cammino degli emigranti, che si portano dietro la sconfitta di lotte contadine, per diventare agitatori negli scioperi industriali di massa delle due Americhe? E così la storia dei partiti e dei sindacati. Perchè farne una storia delle burocrazie, una storia delle istituzioni, e non invece una storia dei rapporti tra classe e organizzazione, tra spontaneità e direzione? I criteri leninisti diventano allora l'unica categoria corretta per una storiografia dei partiti.

«Primo Maggio» vuol essere questa storia di classe, con saggi, documenti, recensioni, testimonianze dei protagonisti delle lotte. Non vuole archiviare dati, nè catalogare dei fatti, ma innescare un meccanismo di interessi e una ricerca militante.

Redazione: Cesare Bermani, Lapo Berti, Bruno Cartosio, Biagio Longo, Brunello Mantelli, Valerio Marchetti, Marcello Messori, Primo Moroni, Marco Revelli, Nino Scianna.

Spedire articoli, corrispondenze, libri, documenti ecc. a:
PRIMO MAGGIO, C.P. 10168 Milano

ABBONAMENTI:	Tre numeri	Lire	8.000
	Sostenitore (tre numeri)	Lire	20.000
	Estero (tre numeri)	Lire	10.000
NUMERI ARRETRATI: (sono esauriti i nn. 1, 2, 6; sono disponibili i nn. 3/4, 9/10, 11, 12, 13; restano poche copie dei nn. 5,7,8)		Lire	3.500
QUADERNI DI PRIMO MAGGIO :	1. Dossier trasporti	Lire	1.500
	2. Saggi sulla moneta	Lire	2.000
RISTAMPE:			
V. Hunecke, La Comune di Parigi		Lire	1.000
B. Cartosio, Note e documenti sugli Industrial Workers of the World		Lire	1.000

Intestare i versamenti a Bruno Cartosio, conto corrente postale n. 123.36.202 Milano

---