
Michele La Rosa

Le dimensioni emergenti della società dei lavori

(Introduzione a J-L.Laville, C.Marazzi, M.La Rosa, F.Chicchi, *Reinventare il lavoro*, Sapere 2000 Edizioni multimediali, Roma, 2005)

Questo volume nasce con l'intento di promuovere un'ampia riflessione sulle contraddizioni sociali ed economiche del capitalismo contemporaneo. Gli autori che si cimentano in questa, non lo nascondiamo, difficile e per certi versi coraggiosa operazione di analisi, affrontano il tema da diverse angolazioni e plurime prospettive disciplinari, formando un risultato complessivo, ci pare, denso e ricco di stimolazioni capaci di contribuire ad aprire piste di ricerca originali e suggestive.

Al di là di ciò il trait d'union dei diversi contributi è facilmente individuabile: è il tema del lavoro e la necessità di ripensare quest'ultimo al di là delle sue attuali configurazioni, che tendono a "mortificarlo" all'interno di un paradigma economicistico incapace di liberare tutto il suo valore umano e sociale.

In particolare Laville, nel primo contributo del volume, ci presenta, attraverso una puntuale e critica analisi della letteratura esistente a riguardo, la necessità di ripensare radicalmente la struttura economica vigente nei termini di una sua apertura verso quelle attività economiche che non trovano nel mercato il loro unico principio organizzativo.

L'economia plurale scenario di cui, come è noto, il sociologo francese si fa sostenitore e promotore rappresenta, infatti, una società economica all'interno della quale le attività non-moneterie (caratterizzate dal principio della reciprocità) e le attività economiche dello Stato (principio della redistribuzione) si affiancano a quelle di mercato, dando vita ad una nuova dimensione del lavoro e della sfera pubblica dell'azione economica.

Christian Marazzi dal canto suo, e ci pare di poter dire, su questo in continuità con Laville, nel secondo saggio del presente volume, mostra come la risorsa umana, il lavoro vivo, sia diventata oggi sempre più centrale all'interno dei processi di valorizzazione dell'economia capitalistica.

L'economista svizzero parla cioè "dell'emergenza di un modello antropogenetico per quanto riguarda i paesi economicamente sviluppati, un modello cioè di "produzione dell'uomo attraverso l'uomo" in cui la possibilità della crescita endogena e cumulativa è data soprattutto dallo sviluppo del settore educativo (investimento nel capitale umano), del settore della sanità (evoluzione demografica, biotecnologie) e di quello della cultura (innovazione, comunicazione e creatività)".

Come in Laville, sono anche per Marazzi, che è stato in assoluto uno dei primi autori a sottolineare l'emergenza della comunicazione dei processi produttivi post-fordisti, gli aspetti propriamente sociali e relazionali del lavoro che disegnano gli aspetti nevralgici dello scenario produttivo contemporaneo.

"La metamorfosi capitalistica verso il modello antropogenetico o, se si preferisce, la "svolta biopolitica" dell'economia, ha un preciso riscontro quantitativo nell'evoluzione dell'occupazione della forza-lavoro". Il tema sviluppato da Marazzi è cioè quello che individua nella soggettività, e nella sua messa al lavoro, l'architrave di sostegno dei processi di valorizzazione dell'economia capitalistica contemporanea.

La soggettività è anche il tema di sfondo dello stimolante saggio di Federico Chicchi. Quest'ultimo contributo del volume sostiene l'ipotesi che il capitalismo "funzioni" attraverso un processo di

progressiva e crescente mercificazione della soggettività e del lavoro. Tale processo, che assume configurazioni diverse a seconda dei regimi di crescita che il capitalismo ha storicamente espresso, esasperatosi nel post-fordismo, pone in essere il rischio di una grave frammentazione del legame sociale.

In questa breve introduzione vorremo allora cercare di inquadrare i termini e i concetti generali dello scenario capitalistico contemporaneo per meglio contestualizzare i singoli, e tematicamente più specifici, contributi raccolti nel volume, che sono stati, solo per brevi tratti, sopra accennati.

Siamo naturalmente consapevoli delle difficoltà implicite nel tentativo di leggere un processo che è ancora indubbiamente in corso e che non è per nulla concluso. Ci pare, in proposito, che la prima questione da tenere in considerazione e da tematizzare sia la sempre più evidente crisi del cosiddetto regime fordista, e cioè di quel modello economico e sociale che fino “a ieri” aveva, consentito una compatibilità, certo non a-problematica, tra sviluppo economico e coesione sociale.

In altre parole ci pare che sia da sottolineare, in primo luogo e come premessa al nostro contributo, la difficoltà di discutere di post-fordismo in un momento come quello attuale in cui forse la transizione da un modo di produzione al successivo, da un sistema di regolazione all'altro non può ritenersi né compiuta né ancora totalmente realizzata. Ciononostante cercheremo di rintracciare di seguito quegli elementi maggiormente visibili, che connotano e che differenziano il fordismo dal paradigma successivo, se di paradigma si può parlare, ovvero dal post-fordismo.

Si cercherà quindi di mettere a fuoco, dapprima, quelle che sono le caratteristiche peculiari del fordismo, di inquadrare il periodo in cui è nato e si è sviluppato, accennando alle diverse forme e modi in cui è stato applicato in alcuni contesti nazionali e alle conseguenze pratiche che un tale modo di produzione ha comportato sul sistema sociale.

Ci preme sottolineare tuttavia che ciò non significa che il post-fordismo verrà identificato soltanto come qualcosa che nasce, per contrapposizione, dalla crisi del modo di produzione standardizzato e di massa ma, al contrario, anche come fenomeno con caratteristiche proprie e distintive, sebbene la diatriba in proposito tra gli studiosi sia ancora in corso. C'è chi ritiene, infatti, che il post-fordismo sia un paradigma del tutto nuovo, diverso e che nasca da una cesura netta rispetto al passato, manifestazione dunque di una discontinuità storica. C'è chi, invece, nel segno della continuità, a causa della ricerca dell'impresa di maggiore competitività sui mercati, preferisce considerarlo una ridefinizione del modo di produzione fordista.

Ciò che si metterà in luce saranno, perciò, gli aspetti distintivi del fordismo e del post-fordismo, cercando di evidenziare le loro diverse specificità e di scomporre i diversi aspetti di quello che, a torto, viene troppo spesso considerato un sistema di produzione indistinto e uniforme.

In primo luogo dobbiamo quindi considerare che se per fordismo non dobbiamo pensare soltanto ad una produzione standardizzata, di massa, uguale sempre e in ogni luogo dalle origini fino alla sua crisi, allo stesso modo non dobbiamo cadere nell'errore di ritenere il post-fordismo sinonimo di “confusione” o di mancanza di regole tout court e soprattutto declino e scomparsa irrevocabile della produzione di massa. La realtà, infatti, è più complicata e complessa di quello che ad un primo sguardo può apparire.

Cerchiamo quindi, di seguito, di selezionare, seppur sinteticamente, quegli elementi che hanno caratterizzato la nascita prima e lo sviluppo poi del fordismo.

Il sistema fordista

Il fordismo nasce in America nei primi anni del Ventesimo secolo sulle basi delle teorie organizzative tayloriste, che si basavano su di una estrema razionalizzazione del processo produttivo. Tale teoria aveva come presupposti l'organizzazione scientifica del lavoro, cioè una precisata e netta divisione tra i

compiti esecutivi e i compiti di programmazione aziendale e la massima scomposizione e semplificazione delle mansioni lavorative.

Tale modo di produzione, portato alle estreme conseguenze attraverso l'applicazione della catena di montaggio nelle industrie americane di Ford, era un sistema che poteva contare su un mercato ancora vergine dominato da aziende di tipo artigianale, nate per la produzione di beni considerati di lusso e rivolti per lo più a pochi clienti facoltosi.

Con il nuovo sistema di produzione (*scientific management*) si rivoluziona l'esistente, grazie alla potenzialità delle nuove tecnologie produttive, alla possibilità di instaurare condizioni di monopolio imprenditoriale, alla disponibilità di manodopera immigrata a basso costo che la semplificazione delle mansioni rendeva facilmente reperibile sul mercato del lavoro dell'epoca.

Nasce così la grande produzione di massa: è l'azienda che crea il mercato attraverso la produzione di prodotti in serie, standardizzati e adatti alle esigenze di un consumatore non ancora abituato a "consumare". Attraverso le "economie di scala" l'azienda riesce, infatti, a produrre riducendo progressivamente i prezzi dei prodotti, rendendoli perciò appetibili anche a persone che mai, in precedenza, avevano pensato di potersi permettere, ad esempio, un'automobile. Si instaura in questo senso un circuito virtuoso tra produzione e consumo di massa che spinge in avanti e sostiene il volano dello sviluppo economico.

Questo è, nella sostanza, come i teorici della regolazione hanno dimostrato, uno dei meccanismi chiave per spiegare il funzionamento del modello di regolazione fordista.

Nascono prodotti uniformi, tutti uguali, "democratici" perché disponibili per tutti: così, ad esempio, la Ford crea una macchina - il modello T - essenziale ed esclusivamente di colore nero e le prime scarpe prodotte in serie vengono chiamate "straights" ovvero diritte perché la destra e la sinistra risultano identiche (Reich, 2001).

L'attenzione in questo momento di massificazione dei prodotti non è certo rivolta alla qualità o alla diversificazione ma, appunto, al volume quantitativo di produzione e all'economicità dei prodotti.

Con il modello di produzione di massa non si modifica, però, soltanto il modo di produrre e di concepire il mercato, ma si crea anche un nuovo stile di vita, di pensiero e di consumo che condizionerà profondamente l'esperienza quotidiana della vita personale.

La politica di aumentare gli stipendi e di diminuire il tempo di lavoro, applicata in primis nelle industrie Ford ma caratteristica del modello fordista più maturo, non costituiva la condizione per aumentare il benessere dei lavoratori tout court, ma piuttosto un modo per raggiungere una miglior regolazione complessiva del sistema, abbassare la tensione sociale e, allo stesso tempo, la condizione per ampliare i confini dell'azione di consumo da parte della popolazione salariata.

Tale sistema funzionò bene fin quasi alla fine degli anni '20 quando si fecero sentire le prime avvisaglie di crisi non soltanto da parte del mercato (la crisi del '29), ma dei lavoratori stessi. Le ragioni principali della sconfitta del fordismo classico (quello appunto identificabile fino alle soglie degli anni '30) sono, infatti, da rintracciare nella difficoltà per l'azienda di regolare il mercato, di prevederne i consumi e le esigenze produttive.

Anche la manodopera iniziava a costituire un problema: quella immigrata cominciava ad essere insufficiente, mentre quella "indigena" si rifiutava sempre di più di svolgere lavori di manovalanza di basso livello, senza parlare delle organizzazioni sindacali, che lo stesso Taylor aveva sempre considerato come antagoniste della organizzazione scientifica del lavoro.

Per questi motivi anche in America sebbene il taylorismo e i suoi principi vennero largamente applicati, non è possibile considerare il fordismo come un sistema di produzione adottato senza difficoltà e imprevisti.

Cercando di ridurre, almeno a livello teorico, le specificità dei contesti locali e delle singole aziende, si era proposto un sistema con pretese di razionalizzazione universale, che potesse essere applicato, senza ulteriori interventi, in qualsiasi paese e contesto produttivo. Cosa che alla luce dei fatti risultò invece di difficile realizzazione.

In Europa, ad esempio, si può cominciare a parlare di fordismo in termini più estesi soltanto a partire dagli anni '50, perché prima, a parte qualche eccezione come in Italia presso gli stabilimenti della Fiat di Torino, la produzione non ruotava intorno alla catena di montaggio, ma a grandi imprese che producevano ancora in maniera semi-artigianale. Inoltre se si guarda al modello renano e ai distretti industriali italiani si noterà che il modello fordista veniva applicato solo in parte, mentre altre componenti entravano in gioco contribuendo al successo di queste varianti.

In Renania, ad esempio, si affermano forme cooperative di organizzazione sociale della produzione molto lontane dall'autoritarismo tipico delle grandi aziende fordiste. Nei distretti italiani, ad esempio, già intorno agli anni '60, si sviluppa un modello di produzione basato sulla specializzazione flessibile rivolta a mercati di nicchia, che si rivela molto competitivo, evitando di cadere nella centralizzazione del potere e del rischio, tipica della fabbrica fordista.

Negli Stati Uniti di America, per la precisione nella Silicon Valley, tra gli anni '60 e '70, cominciano inoltre a svilupparsi una miriade di piccole imprese che saranno soprannominate "dot.com", che con scarsi investimenti ma con idee innovative daranno l'avvio a quella che poi verrà definita la "net economy" o "new economy".

Nonostante le premesse originarie, dunque, nel corso degli anni il fordismo è andato in parte modificando quelli che erano i suoi principi di scientificità, razionalità, artificialità per inglobare anche esigenze e specificità legate al territorio, al contesto socio-economico locale e ai tempi (1).

Con la crisi degli anni '30, comunque, come detto declina il primo modello di fordismo, quello delle origini, che fondava il suo progetto economico sull'ingenuità di uno sviluppo indefinito e senza fine, all'onnipotenza del sistema azienda. La crisi del capitalismo, generata dall'improvvisa mancanza di domanda effettiva del mercato, venne risolta nei diversi paesi attraverso interventi politici e sociali di matrice istituzionale.

In questo periodo che va da dopo la fine della Seconda guerra mondiale fino alla crisi petrolifera del '73, si parla di fordismo maturo.

La convergenza di forze sociali quali il sindacato, le grandi aziende e lo Stato crearono infatti le condizioni per rilanciare il successo del paradigma fordista almeno fino agli inizi degli anni '70 (2). Questo mix di interventi, che portarono al controllo dei lavoratori e al rilancio della produzione e inoltre al sostegno delle condizioni essenziali per la riproduzione del sistema capitalistico, vennero applicate nei diversi paesi.

Negli Stati Uniti, ad esempio, i sindacati ottennero attraverso lo strumento della contrattazione collettiva di stabilire condizioni di salario minime e di migliorare la sicurezza del posto di lavoro in cambio di un atteggiamento maggiormente collaborativo da parte degli operai, tutto questo all'interno di una logica comune di perseguimento della massima produttività (Harvey, 1997). Un nuovo sistema della formazione e dell'istruzione, il sostegno allo sviluppo industriale e la sicurezza nazionale furono, inoltre, gli interventi chiave che completarono il quadro della nuova "sinergia" sociale per il rilancio del sistema fordista.

In quest'ottica gli stati nazionali cercavano di garantire la stabilità economica attraverso investimenti nel settore pubblico (come trasporti, servizi pubblici, ecc.) per sostenere l'espansione del modello fordista, il consumo e il mantenimento della piena occupazione. Sul fronte del welfare gli interventi erano legati alla previdenza sociale, all'assistenza sanitaria, all'abitazione, all'istruzione, ecc. Gli stati europei, in diversa maniera, si garantirono, così una stabilità economica e una pace sociale favorevole, attraverso interventi di welfare, politiche keynesiane (3) e controllo delle relazioni industriali.

È in questo senso, dunque, che il “regime di accumulazione fordista” può essere considerato un sistema di regolazione e non soltanto un modello produttivo. In ognuno dei modelli nazionali di sviluppo economico è in questo senso possibile rintracciare un particolare modello di “welfare capitalism” (4).

I primi indizi di crisi del sistema fordista storicamente collocabili agli inizi degli anni ‘70 sono da rintracciare, ancora una volta, nella rigidità dell’azienda, sia nei confronti del mercato, sempre più competitivo ed esigente in termini di domanda, che nei confronti delle esigenze dei lavoratori. L’azienda, intesa ancora come un sistema chiuso e autoreferenziale, non pare, infatti, più in grado di fornire risposte efficaci alle esigenze emergenti in quegli anni. Per questa ragione all’interno delle imprese si cominciano ad attuare profonde riorganizzazioni aziendali attraverso nuove filosofie di produzione come il “just in time”, diverse organizzazioni logistiche (riduzione dei magazzini e dunque dei costi per mantenerli) e il ricorso a forme avanzate di automazione e robotizzazione della fabbrica. Questa fu, ad esempio, la soluzione adottata alla Fiat (“fabbrica integrata”). Il cambiamento, però, alla luce dei fatti, più che aumentare la flessibilità produttiva dell’azienda in termini di diversificazione dei prodotti e di variabilità quantitativa, produsse ulteriori rigidità ed aumenti consistenti dei costi fissi di produzione.

Con gli anni ‘80 si arriva all’ultima crisi del sistema economico e produttivo fordista: l’economia di scala non è più la via ottimale (la “one best way”) per soddisfare la domanda proveniente dal mercato e ci si rende conto che la crisi economica iniziata nei primi anni ‘70 non è dovuta a circostanze congiunturali e politiche, considerabili quindi passeggera, ma appare strutturale e duratura. Ciò che entra in crisi non è solo il processo di lavoro e il modo di produzione, ma il modello organizzativo stesso dell’impresa e la sua filosofia produttiva.

A favore della crisi, rilevante peso ha acquisito l’aspetto problematico legato alle qualità del lavoro taylor-fordista ovvero la mancanza di soddisfazione, la monotonia e il “minimalismo” del lavoro ripetitivo ed esecutivo segnalato e vissuto dai lavoratori stessi. Già a partire dagli anni ‘50, anche tra coloro che non mettevano in discussione la logica di produzione capitalistica, si apre un dibattito sui problemi e le conseguenze di una tale organizzazione del lavoro sul lavoratore. Basti qui ricordare, tra i tanti contributi in merito, l’apporto della sociologia del lavoro francese che con Friedmann propone una “triplice valorizzazione del lavoro” contro l’apatia, la rassegnazione e l’alienazione del lavoratore fordista o anche all’approccio socio-tecnico del Tavistock Institute che tenta di dare valore, nei processi di riprogettazione del lavoro, alla soddisfazione del lavoratore, agli aspetti sociali accanto a quelli tecnici dell’azienda.

Negli anni ‘60 negli Stati Uniti si esperimentarono quindi le prime forme di ridisegno dell’organizzazione del lavoro con lo scopo di recuperare la soddisfazione dei lavoratori e di innalzare il livello di motivazione arricchendo e ampliando le mansioni e i contenuti del lavoro. Il malcontento procurato dall’organizzazione scientifica del lavoro, comunque, svilupperà a partire dalla fine degli anni ‘60 inizi anni ‘70 movimenti politico-culturali di massa che avevano l’obiettivo di migliorare la qualità della vita sociale e la qualità del lavoro industriale.

Il modello postfordista

Un primo momento di discontinuità rispetto al modello di produzione fordista si ha, dunque, quando secondo i dettami del modello giapponese (5), le aziende cominciano a produrre per piccoli lotti di prodotti differenziati e di alta qualità, riducono i costi produttivi e aumentano la competitività dell’impresa sui mercati. Dalla “massproduction” si passa allora alla “leanproduction” ovvero alla produzione snella, dalle “economie di scala” alle “economie di scopo”, rispondendo alle richieste di prodotti sempre più personalizzati e di qualità, di un mercato oramai saturo di beni standardizzati di massa.

L’azienda per essere competitiva nel nuovo contesto deve quindi perdere il “suo grasso”, diventare agile, leggera, duttile, ricercare la flessibilità dal punto di vista della produzione, dell’occupazione, della logistica e più in generale dell’organizzazione produttiva. Seguendo i principi del “just in time”,

ovvero della produzione in base alle richieste provenienti dal mercato (6), deve diventare più reattiva, operare apprendendo dall'esterno, rispondere alle sfide dei mercati e della concorrenza.

La flessibilità diventa la nuova parola chiave della sfida economica.

Flessibilità operativa che viene ricercata snellendo gli organici all'interno delle grandi aziende, diminuendo il capitale fisso (i macchinari) e riducendo le dimensioni strutturali d'impresa. La grande impresa dimagrisce perdendo lavoratori che, però, solo in parte verranno recuperati dall'indotto formato dalle piccole e medie imprese, satelliti delle grandi. Questo fenomeno chiamato anche "downsizing" sarà alla base del nuovo "corso", sorto dalle ceneri della rottura del circolo virtuoso instauratosi a partire dai primi anni del '90 tra crescita economica e aumento dell'occupazione. Ora la fabbrica si comprime, si smantella la burocrazia interna divenuta troppo rigida e ingombrante, e il processo di automazione (robot, computer, ecc.) si potenzia per sostituire la manodopera dequalificata. L'occupazione si svincola dalla produzione e dai suoi tassi di crescita (7).

La vera rivoluzione si completerà, però, quando l'impresa modificherà non soltanto il processo di lavoro, ma la sua struttura organizzativa interna e le sue geometrie spazio-temporali. Con l'esternalizzazione di funzioni ("outsourcing") l'impresa comincia il processo di decentramento produttivo (8) e di de-localizzazione.

Sono soprattutto le attività lavorative ad alta intensità di manodopera ("labour intensive"), ad essere decentrate verso imprese esterne allo scopo di ridurre i costi e le rigidità produttive. La tendenza è cioè quella di esternalizzare in favore di aziende collocate alle diverse periferie del mondo dove è più facile ottenere vantaggi economici grazie al basso costo del lavoro. Ciò che, invece, l'azienda tende a conservare al suo interno sono le funzioni considerate come strategiche: ideazione, progettazione, marketing, gestione finanziaria, ecc.

L'azienda diventa così transnazionale. Casi oramai famosi e anche clamorosi sono, ad esempio, quelli della Mattel o della Disney che per la loro produzione si rivolgono alla Merton Company Limited, fabbrica di giocattoli cinese che lavora impiegando personale locale privo di quelle condizioni minime di tutela e protezione del lavoro che nei paesi occidentali sono oramai considerati come diritti acquisiti ed inalienabili.

Non tutte le aziende, però, operano, sul piano sociale, allo stesso modo: è il caso ad esempio della svedese Ikea che si serve di produttori sparsi in 70 diversi paesi, avvalendosi di lavoratori qualificati o semi qualificati e di tecnologie sotto il controllo della stessa casa madre.

In Italia, per rifarsi al caso Fiat (9), la de-localizzazione è stata operata a favore di paesi europei quali Olanda, Francia, Germania, Polonia, Ungheria, Spagna ma anche paesi extraeuropei come Argentina e Brasile.

Mentre dagli anni '80-'90 la diminuzione dei posti di lavoro, è stata attribuita all'aumento della robotizzazione, dal '90 in avanti, è stato proprio il processo di "outsourcing", di decentramento produttivo legato alla componentistica, a fare la parte da leone, rispetto ai tagli del personale.

Il fattore di sviluppo, la chiave di volta di questo processo è stato però senza dubbio - come approfondiremo in seguito - la cosiddetta terza rivoluzione tecnologica. Essa ha infatti cambiato il modo di lavorare e di produrre in maniera radicale: la telematica ovvero l'utilizzo dell'informatica applicata alle telecomunicazioni (computer, Internet, satellite, ecc.) sovverte il modo di comunicare; a questa si unisce il miglioramento — in termini di rapidità degli spostamenti e dunque di risparmio di tempi - dei trasporti (container e aerei-cargo).

Il salto tecnologico permette di comunicare, via web e grazie ai satelliti, in maniera sicura, veloce e diretta e grazie ai nuovi trasporti è pensabile produrre anche al di là del territorio nazionale, dove risulta più conveniente.

Accanto al processo di esternalizzazione e delocalizzazione si assiste, però, in alcuni casi ad un processo differente: la terzizzazione o internalizzazione. Si tratta, in questo caso, di attività affidate e

gestite da ditte “terze” che tuttavia operano in forma stabile all’interno dell’azienda principale - una sorta di indotto interno -, mentre i lavoratori passano dalla casa madre alle dipendenze delle nuove aziende con tutte le possibili conseguenze sul versante dei diritti dei lavoratori (trattamento economico, ferie, orari, turni, ecc.). Questo è ad esempio il caso della Microsoft, dove accanto a dipendenti interni super-professionalizzati coesistono altre società che si avvalgono di lavoratori interinali (un tempo équipe di lavoro stabile dell’azienda) che svolgono mansioni affini, con un trattamento che è molto diverso da quello riservato al personale dipendente e non solo dal punto di vista economico e delle relative tutele, ma anche in termini organizzativi, di utilizzo di spazi e servizi interni all’azienda.

In questo scenario l’elemento che muta è, dunque, l’integrazione ovvero il contenimento all’interno della stessa azienda di tutto il processo produttivo e delle fasi ad esso correlate, per poter controllare ed eventualmente intervenire direttamente sull’intera sequenza lavorativa. L’integrazione, in passato realizzata dentro l’impresa a livello verticale (si pensi agli stabilimenti della Ford a River Rouge in cui si poteva trovare la ferrovia, la centrale elettrica, la fonderia ... in tutto quasi cento edifici, concentrati in un’unica superficie delimitata), ora invece si realizza orizzontalmente sul territorio, tra le imprese. Nascono legami sia funzionali che operativi con imprese esterne di diverse dimensioni: dal modello centralizzato si passa all’impresa a rete, al network di imprese, al reticolo industriale su scala globale. Si assiste cioè ad un processo di de-verticalizzazione.

Per descrivere la transizione in corso si parla anche di “capitalismo molecolare” o di “atomizzazione dell’azienda”, dove ogni impresa diventa una cellula tra le altre, il nodo di una rete che, a volte, non si riconosce più in un’unica autorità centrale. Non esistono più rapporti di dipendenza esclusiva tra l’azienda madre e l’impresa subfornitrice, ma ogni nodo intesse la propria ragnatela di rapporti con le aziende della rete in modo a-gerarchico e non piramidale.

Dopo la fabbrica fordista, la fabbrica snella e la fabbrica integrata, arriva dunque la “fabbrica globale” che opera in collaborazione con le aziende della rete che sono, di volta in volta, contigualmente vicine o delocalizzate ai quattro angoli della terra. Con le ultime innovazioni tecnologiche, le relazioni e i rapporti non si basano sulle interconnessioni meccaniche che necessitano di una vicinanza spaziale, ma sempre più spesso utilizzano sistemi comunicativi computerizzati, in grado di collegare tutti i gruppi di produzione e di ingegnerizzazione appartenenti alle aziende subfornitrici della rete, sparse in tutto il mondo.

Lo spazio si trasforma e da fisico diventa anche digitale, luogo delle connessioni, accessibile, come abbiamo visto, grazie alla rivoluzione nel settore dei trasporti e alla trasmissione in tempo reale delle informazioni. Se la fabbrica diventa sempre più orizzontale e si avvale di un arcipelago di unità produttive per portare avanti parti di produzione esternalizzate, disseminando funzioni di tipo operativo, dall’altro lato si assiste a una contrazione e concentrazione del potere strategico nelle mani di poche multinazionali globalizzate.

“Mutatis mutandis” quello che succede in realtà è ciò che, in scala ridotta, avveniva anche all’interno della fabbrica fordista dove vigeva una netta separazione tra programmazione e mansioni esecutive. A livello macro e in un contesto che è diventato globale, si attua una divisione profonda tra operazioni concrete, processi produttivi, da un lato e management strategico (delle informazioni, dei capitali, ecc.) dall’altro. E mentre la produzione si realizza in spazi reali, visibili, concreti (le periferie del mondo, ma non solo), le strategie, i flussi gestiti da grandi gruppi imprenditoriali diventano sempre più sfuggenti, virtuali, astratti, incontrollabili.

I “campioni nazionali” ovvero le grandi aziende “storiche” nazionali che mantenevano un solido rapporto con il territorio, con l’arrivo delle spinte globalizzatrici, riducono le loro dimensioni, si assottigliano a livello territoriale per dilatarsi a rete nello spazio transnazionale, fino a far perdere le loro tracce agli Stati nazionali. Rispetto al passato i loro fatturati non sono più automaticamente generatori d’occupazione locale e portatori di ricchezza nel paese di origine. Ciò a cui assistiamo è dunque la trasformazione del sistema capitalistico (10) che si potenzia a livello strategico sul piano globale e dimagrisce in termini operativi sul piano locale.

L'innovazione tecnologica

Il progresso della ricerca tecnologica nella modernità non si è mai arrestato. Ogni secolo, infatti, ha legato e lega indissolubilmente la sua storia alle scoperte tecnologiche; esse arrivano, infatti, diremmo ineluttabilmente ad investire e a condizionare le diverse dimensioni e le trame della vita sociale in cui vengono a posizionarsi. In questo senso la transizione che stiamo cercando qui di delineare verso il nuovo modello economico ed organizzativo post-fordista, è stata certamente anche il frutto dell'invenzione prima e della diffusione poi, delle nuove tecnologie informatiche. Queste ultime per prime hanno infatti reso possibile il superamento delle oramai troppo rigide strutture gerarchiche di comando del lavoro e permesso il rinnovamento delle pesanti pratiche produttive industriali del fordismo (11).

In particolare l'evoluzione tecnica che caratterizza fortemente l'era post-fordista è quella dell'evoluzione informatica e delle telecomunicazioni, ovvero dell' "Information and Communication Technology" (Ict).

Essa permette la diffusione di quel complesso di attività economiche ad alto contenuto innovativo che gravitano attorno ad Internet e che attengono sostanzialmente ai servizi di telecomunicazione, all'informatica e all'attività di produzione di hardware e software. In termini generali possiamo dunque affermare che l'economia contemporanea sviluppa al suo interno una sempre più importante componente "digitale" che è costituita dall'insieme delle attività di produzione e scambio di beni e servizi connesse alle nuove applicazioni tecnologiche, alle nuove idee e ai nuovi modelli di business che hanno declinato le opportunità offerte dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (Garrone, Mariotti, 2001).

Possiamo inoltre classificare le Ict secondo la loro diversa funzione. Miles (1993) individua in proposito cinque funzioni fondamentali per la gestione delle informazioni: produzione, memorizzazione, elaborazione, trasmissione e presentazione. Ciascuna delle tecnologie svolge almeno una di queste funzioni, si occupa cioè di "formare informazione", registrare dati, elaborarne altri codificandoli o decodificandoli per poterli poi comunicare e renderli leggibili, ovvero trasmetterli e presentarli. Oltre a questa prima distinzione in base al ruolo svolto dalla specifica tecnologia nel processo informativo, Miles suggerisce inoltre una distinzione formale in base alla complessità tecnologica (non tecnica) dell'artefatto stesso, e fa una distinzione tra tecnologie a componenti e tecnologie integrate che pare estremamente rilevante per leggere la complessità di tale realtà.

Sono indicate come tecnologie a componenti quelle apparecchiature e quei componenti diffusi sul mercato a partire dagli anni Sessanta, basati sui principi della microelettronica. Il cuore di queste tecnologie sono i chips, piccoli 'meccanismi' elettronici a base di silicio con i quali si costruiscono circuiti integrati e che assolvono diverse funzioni occupando dimensioni ridottissime. Rientrano dunque in questa categoria tutti quei componenti ad elevato contenuto tecnologico che riempiono le nostre case e i nostri uffici fin negli oggetti più banali: microprocessori, chip di memoria, supporti per la memorizzazione dati, fibre ottiche, fino ai satelliti. Le tecnologie integrate entrano invece in gioco quando si rende necessario unire e coordinare singoli componenti per attuare processi più articolati e complessi.

Le tecnologie che Miles definisce integrate comprendono, infatti, sia componenti hardware che elementi software per la gestione e la programmazione delle funzioni che questi componenti devono svolgere, vale a dire che le tecnologie di questo tipo sono soggette a due distinti piani di implementazione e sviluppo: da un lato c'è la dimensione più propriamente tecnica, quella fatta di materiali speciali e connessioni microscopiche; dall'altro (aspetto che acquista nel post-fordismo sempre maggiore rilevanza strategica) c'è lo studio di linguaggi che permettono di utilizzare i componenti a disposizione, non in base a principi meccanici ma attraverso la loro complessa organizzazione e gestione.

La rilevanza da un punto di vista produttivo risiede, allora, nella possibilità di istruire le macchine e i sistemi di macchine affinché funzionino in maniera flessibile rispetto al cosa fare e al come implementarlo utilizzando programmi di codifica delle diverse istruzioni. In quest'ottica, lo sviluppo

tecnologico non riguarda più soltanto i principi della fisica e della meccanica, ma anche e sempre più la creazione e l'implementazione di sistemi logici per la gestione delle informazioni e dei processi (12).

In ogni caso fondandosi su questa prima classificazione è possibile approfondire ulteriormente l'analisi sul piano funzionale, in particolare mantenendo un riferimento privilegiato alle cosiddette tecnologie integrate. Il senso di queste tecnologie sta, infatti, in un nuovo modo di concepire la funzione che devono assolvere, nuovo se non altro rispetto all'idea classica di macchina che deve svolgere "un compito". Il concetto di integrazione si riferisce, infatti, proprio al superamento del concetto di compito a favore del concetto di processo (Castells, 1996).

In tal senso Biffi (1998) propone una classificazione molto accurata proprio in relazione al diverso ruolo svolto dalle Ict nel processo:

- a) Ruolo di esecuzione delle attività di processo; laddove le tecnologie rappresentano l'automazione dell'attività umana nel processo. Questa funzione può avere due diversi significati a seconda che la tecnologia sostituisca l'attività umana o la supporti affiancandosi agli individui nello svolgimento di alcune mansioni.
- b) Ruolo di gestione del processo; laddove le Ict possono rivestire un ruolo fondamentale nel controllo del funzionamento corretto del processo e delle sue parti.
- c) Ruolo di progettazione del processo, laddove ogni processo deve essere accuratamente pensato in ogni sua fase, e le tecnologie informatiche offrono ai progettisti "tools" di supporto che riducono il carico di lavoro e ottimizzano i risultati delle diverse fasi di modellizzazione e progettazione.
- d) Ruolo di implementazione del sistema informativo; laddove le Ict non solo svolgono un ruolo di controllo o di supporto alla progettazione, ma consentono anche una trasformazione in tempo reale del processo quando si renda necessario modificarlo anche solo parzialmente senza necessariamente richiedere un ridisegno complessivo del processo stesso.

Queste considerazioni sulla complessità dei possibili impieghi dell'Ict rendono però impraticabile la spiegazione circa il senso effettivo di questa tecnologia senza cadere in facili generalizzazioni, e rinviano alla sua pervasività e alla molteplicità di livelli sui cui si dispiegano le dinamiche che coinvolge. Inoltre, l'insieme di queste osservazioni delinea l'estrema varietà di approcci che caratterizza il panorama tecnologico attuale, rendendo praticamente impossibile dare anche solo una definizione univoca di cosa sia l'information technology. Di essa dunque se ne possono offrire solo alcune accezioni a partire dalle ricadute e dalle conseguenze che la stessa genera sui processi di produzione.

Soffermandoci allora sull'impatto in ambito organizzativo delle nuove tecnologie informatiche e riprendendo l'importante analisi di Freeman e Soete (1994) in proposito, possiamo argomentare in cinque aspetti principali alcuni suoi evidenti vantaggi:

1. velocità e precisione nell'elaborazione e trasmissione delle informazioni;
2. capacità di archiviazione di quantità imponenti di informazioni;
3. flessibilità nell'organizzazione della produzione, della progettazione, della commercializzazione e dell'amministrazione;
4. collegamento in rete con e tra aziende, altre persone e organizzazioni;
5. reperimento di informazioni.

I primi due aspetti, velocità e precisione nell'elaborazione e grandi capacità di archiviazione, possono essere considerati già presenti nei calcolatori al momento della loro prima utilizzazione (anni '50). Gli altri si sono sviluppati successivamente, con la diffusione dei sistemi computerizzati e quale risultato del collegamento della tecnologia informatica con la tecnologia delle telecomunicazioni attraverso un'ulteriore serie d'innovazioni integrative. Il risparmio di tempo è da considerarsi uno tra i principali moventi che hanno animato la storia del cambiamento tecnico, e quando si parla di elaboratori questa caratteristica diventa ancora più importante perché la velocità di elaborazione di enormi quantità di informazioni grazie ad essi è aumentata in modo esponenziale. Il risparmio di tempo, inoltre, nei fatti, permette un risparmio anche in termini di manodopera e di investimento di capitale, ed è appunto

questo uno dei motivi che, come abbiamo già accennato, conduce alla diffusione dei sistemi flessibili di produzione.

L'inserimento dell'informatica all'interno dell'organizzazione produttiva e la sua integrazione con i sistemi di telecomunicazioni produce così cambiamenti radicali: le grandi aziende poste agli estremi del mondo, possono, infatti, ora collegarsi in rete tra loro in tempo reale.

Gli ulteriori progressi nel campo dell'elettronica, aumentano esponenzialmente le capacità di variabilità produttiva portando le aziende a rincorrere i mercati con frequenti aggiornamenti dei modelli prodotti. Gli anni '80 vengono quindi caratterizzati dai nuovi aspetti collegati alle novità introdotte dal "paradigma tecnoeconomico" (Freeman, Soete, 1994) quali la velocità, la capacità di memoria, la flessibilità e l'integrabilità in rete. Con l'affermarsi di questi nuovi elementi il ruolo delle componenti meccaniche, degli elaboratori e dei computer non ha più una collocazione esterna ma diviene una questione interna, relativa all'organizzazione, originando i cosiddetti sistemi di produzione flessibile (FMS — Flexible Manufacturing System) e a produzione integrata dal computer (CIM — Computer Integrated Manufacturing). La diffusione infine dei robot, dei sistemi CNC (Controllo Numerico Computerizzato), delle tecnologie laser, del CAD, e di tutti quei sistemi che vedono la combinazione di impianti elettronici e organizzativi, comportano per un sempre maggiore numero di imprese la necessità di una nuova integrazione produttiva. Tutto ciò, naturalmente, produce una serie di problemi di natura organizzativa. Essi sono prevalentemente quelli legati all'inesperienza da parte degli operatori nei confronti delle nuove attrezzature, dalla difficoltà del management di risolvere i problemi interdipartimentali e nel gestire le relazioni industriali e i nuovi assetti organizzativi.

Da quanto sopra esposto si può anche dedurre che l'introduzione delle nuove tecnologie sembra richiedere un più elevato coinvolgimento del lavoratore nei processi produttivi, facendolo partecipe del cambiamento sia tecnico che formativo, e a testimonianza anche di un altro aspetto fondamentale del post-fordismo e cioè che si tende sempre più verso una riduzione della produzione di beni materiali a vantaggio di una produzione di un sempre maggior numero di beni virtuali come, ad esempio, informazioni e servizi. Lo sviluppo delle nuove tecnologie comporta dunque inevitabilmente profonde implicazioni sull'organizzazione del lavoro.

Le tecnologie informatiche, come sottolinea Butera (1992), agiscono, infatti, su alcune leve organizzative, determinando ad esempio: a) l'aumento del grado di variabilità del sistema; b) il miglioramento dei flussi informativi a fronte della diminuzione del costo di informazione; c) il miglioramento del governo dei cicli produttivi; d) la possibilità di produzione secondo logiche di economia di scopo piuttosto che di economia di scala (Butera, 1992). I nuovi canali di comunicazione quindi, distribuiscono le informazioni in forma orizzontale, non più verticale, come quando queste dovevano scendere o salire la scala gerarchica, e ciò determina una diffusione più ampia delle responsabilità produttiva.

Volendo tentare di avanzare, per quanto qui ci riguarda più direttamente, alcune considerazioni sulle implicazioni che l'introduzione delle nuove tecnologie nell'impresa ha comportato a livello sociale, occorre subito precisare che non è possibile fornire una risposta univoca. Le linee di pensiero circa la natura e il ruolo sociale delle nuove tecnologie per l'informazione sono infatti diverse.

Il 'nodo' fondamentale è rappresentato dalla possibilità di discernere quanto le Ict siano semplici mezzi entro trasformazioni sociali e culturali che si sviluppano autonomamente, o quanto invece giochino un concreto ruolo 'rivoluzionario' di innesco per queste trasformazioni.

Miles (1993) individua tre linee di pensiero che si distinguono appunto per differenze sostanziali circa il 'peso' attribuito all'influenza di queste tecnologie sui processi del mutamento sociale contemporaneo:

Il "pensiero continuista": una prima linea di pensiero ritiene che l'Ict rappresenti solo uno stadio di un processo di sviluppo tecnologico che è lineare e a lunghissimo termine. Questa tecnologia è un momento incrementale di miglioramento dei modi e mezzi tradizionali di produzione, e la valenza rivoluzionaria che le viene attribuita è assolutamente ingiustificata e verrà smentita dal tempo. Le

implicazioni sociali derivate direttamente dall'introduzione di questi nuovi strumenti sono in realtà irrilevanti, perché non differiscono nella sostanza dagli effetti sortiti da forme di tecnologia precedenti.

Il “pensiero trasformista”: i “credenti” del progresso tecnologico adottano invece una prospettiva diametralmente opposta a quella continuista, ritenendo che l'accelerazione registrata negli ultimi decenni nel campo dello sviluppo dei computer e delle telecomunicazioni segni un profondo cambiamento nella società; e che questi strumenti possano promuovere efficacemente un miglioramento nelle condizioni di vita degli individui e del mondo del lavoro. Gli effetti di queste tecnologie sono quindi importanti e positivi, e le rendono veicoli per una profonda ristrutturazione degli equilibri sociali (13).

Il “pensiero strutturalista”: le due prospettive precedenti rappresentano due poli opposti che oggi alcuni studiosi stanno cercando di conciliare. La scuola strutturalista ritiene che l'impatto delle tecnologie Ict abbia conseguenze determinanti nel sistema economico e che incida anche profondamente su molti settori della vita sociale; inoltre questi autori ritengono che occorra limitare il campo d'analisi per queste problematiche agli ambiti lavorativi e organizzativi, e non estendere troppo il dibattito oltre il necessario e il verificabile. È necessario tuttavia storicizzare questo processo per poterlo analizzare e per poter avanzare ipotesi realistiche sui suoi effetti concreti: questo significa considerare il cambiamento come una trasformazione adattiva e progressiva e non, come sostengono i trasformisti, come un salto di qualità che rende improvvisamente obsoleto tutto quanto è precedente a quel cambiamento. Senza un sostanziale adeguamento di molte aree dell'organizzazione sociale, affermano i sostenitori della tesi strutturalista, le potenzialità racchiuse in simili tecnologie resterebbero per lo più inesprese (14)

Anche in riferimento allo sviluppo dell'automazione all'interno delle imprese le opinioni risultano diversificate: da un lato, una visione ottimista ricorda come sia possibile, con gli sviluppi tecnologici, una maggiore produttività, qualità e flessibilità, nonché, per i lavoratori, la liberazione dalla fatica, e la possibilità di avvalersi di un supporto individuale, capace di garantire maggiore “intelligenza” e comunicazione svilupparli dal sistema. D'altra parte, invece, la tecnologia “Erinni” - l'immagine cattiva della tecnologia - evidenzia la minaccia della distruzione d'opportunità di lavoro, e del furto di skills; non solo, essa evidenzia anche l'aumento della centralizzazione e del controllo, nonché una maggiore dipendenza delle imprese dai costruttori dei paesi a livello tecnologico più alto.

Al di là e al di sopra di tali dibattiti ciò che ci preme in questa sede sottolineare è che affrontare il tema dell'Ict conduce immediatamente ad una analisi che non può non essere anche di natura culturale, “si è verificato un pronunciato cambiamento verso maggiori immissioni di investimenti immateriali nella tecnologia, nel marketing, nella formazione, nella organizzazione e nello sviluppo del soft-ware, a completamento e parallelamente agli investimenti materiali in macchinari ed attrezzature. Ciò riflette uno spostamento verso un'economia ad alto contenuto d'innovazione e tecnologia, che dipende dalla generazione, dalla trasmissione e dall'applicazione della conoscenza attraverso la ricerca scientifica, lo sviluppo tecnologico, lo sviluppo del software, la riorganizzazione delle aziende e delle istituzioni, al fine di produrre e di usare la conoscenza, e di sviluppare e usare le risorse umane con più efficacia (Vickery, 1995, pag. 88).

Le innovazioni tecnologiche hanno dunque avuto da una parte un forte impatto sull'organizzazione aziendale e dall'altra parte hanno dato il via alla cosiddetta Knowledge economy (Rullani, 1998) in quanto grazie alla rete la conoscenza si può diffondere ed essere ‘ri-utilizzata’ e moltiplicata: “il processo di diffusione che porta molte persone e molte imprese a condividere la medesima conoscenza é la chiave per moltiplicarne il valore: più veloce e più ampia è la diffusione, più grande è il valore generato per l'insieme degli utilizzatori”.

La conoscenza diventa quindi una risorsa indispensabile nelle imprese del post fordismo che di conseguenza sembrano considerare la risorsa umana come strategica e richiedere a quest'ultima un investimento continuo nella conoscenza. Sempre più, quindi si parla anche di “Knowledge workers”: soggetti capaci di utilizzare i linguaggi informatici, ma soprattutto capaci di lavorare in team “all'interno di un complesso sistema di reti relazionali che promuove l'integrazione delle competenze e

delle specializzazioni, al fine di favorire rapporti di interscambio sia delle risorse informative che di quelle operative” (Mazza, 2001, p. 173).

I Knowledge workers devono possedere capacità tecniche, ma anche relazionali, comunicative, di “problem solving”, ecc., mentre l’ ‘antenato’ dell’industria doveva orientarsi verso la percezione quantitativa e l’orientamento causale (Veblen, 1970). Il lavoratore espressione delle tecnologie dell’informazione deve dimostrare consapevolezza di rete e flessibilità mentale. Quello che si osserva è, quindi, la richiesta di un lavorare con carattere processivo; ovvero il lavoratore deve essere disponibile ad apprendere competenze strategiche e trasversali per poter poi saper reagire a qualsiasi imprevisto, in un clima di cooperazione e di arricchimento continuo. Tali trasformazioni – come meglio analizzeremo nel seguito - determinano un aumento dei lavoratori che hanno il compito di maneggiare informazioni operando da terminale, e che si trovano, così, a dover gestire maggiore discrezionalità e autonomia, anche se tale autonomia può consistere, a volte, solo in un apparente decentramento del potere (Sennett, 1999).

I punti di forza dell’impresa tecnologica postfordista

Al fine di perseguire una maggiore flessibilità (funzionale, numerica, strutturale, ecc.) l’azienda effettua, come abbiamo visto, un processo di snellimento e di dislocazione territoriale a livello globale. La flessibilità è la risposta che le imprese danno all’incertezza dell’ambiente in cui operano.

L’indeterminatezza e la complessità possono essere considerate, infatti, le variabili tipiche dello scenario economico contemporaneo. In questo contesto di incertezza l’azienda post- fordista, posizionata nel mercato globale, si organizza per essere competitiva affrontando la difficoltà di conoscere, di relazionarsi con i nodi della rete, di avere elementi informativi sufficienti per dare risposte alle richieste provenienti dall’esterno.

L’ambiente in cui si agisce è spesso contraddittorio, caotico, fumoso (15), ma ciò non significa che l’impresa lavori in assenza di organizzazione, in un caos primigenio dove le risposte sono casuali ed estemporanee. Al contrario l’organizzazione imprenditoriale diventa più versatile ed aperta all’ambiente. Un’azienda che apprende grazie ai potenti mezzi tecnologici, organizzativi e culturali di cui dispone per tramutare il “fumo” e il disordine in azione strategica (16).

Si parla di “navigazione a vista” per descrivere le difficoltà odierne, di “apprendimento nel corso dell’azione” e di “sincronismo adattivo” per descrivere la risposta comportamentale del sistema impresa alle sfide ambientali.

L’impresa fordista, con la sua organizzazione accentrata, rigida, ingessata, non sarebbe stata all’altezza della situazione considerata.

Se per l’impresa fordista, infatti, le risorse di riferimento erano le strutture fisiche (edifici, spazi, linee di produzione, catena di montaggio, ecc.) e una struttura proprietaria definita, dai confini ben delimitati e noti, per l’industria degli anni ‘80 e ‘90 gli elementi chiave diventano, in sintesi, i seguenti:

- i sistemi cognitivi di organizzazione del sapere condivisi anche fra più imprese dislocate nel mondo;
- le reti di subfornitura specializzate;
- i linguaggi di comunicazione, che devono essere condivisi per essere comprensibili e utilizzabili;
- i modelli per la condivisione del rischio tra i partner della rete;
- i sistemi che garantiscano la divisione del lavoro di tipo cognitivo tra i nodi della rete;
- le regole sull’affidabilità del mercato dei prodotti.

Se le risorse del sistema diventano più volatili, legate alla conoscenza ambientale, anche per quanto riguarda i prodotti si registrano significative trasformazioni. Il post-fordismo non offre soltanto servizi, riconosciuti da tempo come parte integrante degli stessi prodotti, ma veri e propri oggetti virtuali: conoscenze, relazioni, comunicazioni, simboli, rappresentazioni cognitive. I prodotti perdono di fisicità, si de-materializzano. E se questi sono i “prodotti” sfornati dalla nuova industria, non si può certo più

organizzare la produzione sulla divisione del lavoro così come Taylor la intendeva, basata sulla condivisione produttiva di uno stesso spazio fisico delimitato a livello locale, ma altrimenti di divisione del lavoro cognitivo tra partner aziendali transnazionali che collaborano in tempo reale a distanza, tramite potenti reti di comunicazione.

Gli investimenti aziendali, inoltre, cambiano obiettivo. Non sono più rivolti all'acquisto o all'adeguamento dei macchinari, all'allargamento contiguo degli spazi produttivi e alla dilatazione dei volumi di produzione di beni standardizzati. Tale soluzione creerebbe, infatti, soltanto ulteriori rigidità rispetto alle nuove quantità di produzione richieste dal mercato. Semmai l'impiego di capitali si concentra sul potenziamento a geometria variabile della rete dei subfornitori specializzati (tecnologie, software, linguaggi, ecc.).

Le rigidità (e quindi i rischi) che una volta ricadevano sull'azienda si spostano e distribuiscono, in questo modo, a livello di rete. Non è l'impresa a dovere ampliare le sue dimensioni e a specializzarsi su varie linee di prodotti. I costi vengono abbattuti attraverso il miglioramento del passaggio dall'economia di scala, che mirava ad estendere il volume della produzione, all'economia di scopo. Si cerca di ampliare il numero dei clienti, di vendere ad uno stesso cliente numerosi prodotti nel corso della sua esistenza, di sfruttare le potenzialità delle strategie di marketing (17) e di utilizzare al meglio, fin quando strategicamente utili, le competenze distintive dei diversi partner della rete. In sostanza si iniziano ad utilizzare saperi, conoscenze, abilità e risorse non più e non soltanto interne all'azienda, ma appartenenti al network globale.

Lo stesso tempo della produzione non è più così rigido, cadenzato, misurato ma diventa un tempo interattivo, ri-configurabile, non programmabile su tempi lunghi. La vita dei lavoratori, in passato scandita dall'orario della fabbrica, si rimodella e il consumatore stesso cambia volto e ruolo sociale. Diventa attivo, rientra come fattore produttivo nel momento in cui completa il ciclo della produzione (18) o un elemento sempre più importante da controllare nella catena di produzione del valore (19).

Il risvolto negativo ed estremo di questo processo è che ogni persona fin dalla nascita, come dice Rifkin, viene considerata, dagli specialisti di marketing, in termini di prodotti che potenzialmente potrebbe acquistare ("lifetime value"). L'obiettivo delle aziende sarebbe in sostanza quello di fidelizzare il cliente al marchio e di stabilizzare relazioni che durino nel tempo, per poter vendere quindi qualsiasi tipo di prodotto o servizio a prescindere dal suo effettivo valore d'uso.

Se mutano gli elementi del quadro di riferimento sui quali per anni si era basato l'impianto fordista (organizzazione aziendale, tempi di produzione, prodotti, mercato, relazioni interaziendali), all'interno dell'azienda post-fordista un altro elemento cambia profondamente: il lavoro e le condizioni del lavoratore.

Come cambia il lavoro

Incertezza, mobilità, rischio ed opportunità sono concetti che come abbiamo visto descrivono la società odierna del capitalismo flessibile e della "economia della velocità". Tale società che vede le strutture produttive cambiare natura per adattarsi alle nuove configurazioni del mercato, conosce sul versante del lavoro cambiamenti profondi. Quelle che erano un tempo le condizioni di stabilità lavorativa (il lavoro presso un'unica azienda per tutta la vita, la regolazione del rinnovo dei contratti tramite tutela sindacale, ecc.), nell'economia post-fordista si trasformano per lasciare posto ad una maggiore instabilità e precarietà dei lavoratori e/o, a seconda delle situazioni soggettive, a maggiori opportunità di iniziativa e spazi di autonomia professionale. Questo duplice aspetto è caratteristico, infatti, di quella che, dopo la fine del "posto fisso", del lavoro a tempo indeterminato, viene chiamata non più "società del lavoro", ma "società dei lavori" (La Rosa, 2002).

Le istanze di sburocrazizzazione dei grandi apparati aziendali, la fine di forme di assistenzialismo statale e una maggiore dinamicità e flessibilità dell'economia hanno permesso all'impresa di affrontare meglio la competitività dei mercati e dall'altro hanno creato maggiori spazi di opportunità anche per alcuni lavoratori (si pensi ad esempio alla diffusione del lavoro autonomo, della imprenditorialità

giovanile e alla maggiore discrezionalità nell'ambito del lavoro dipendente). Tali cambiamenti, però, hanno gettato anche le basi per un aumento dell'insicurezza e dell'instabilità del lavoro.

Se una volta si studiavano gli effetti del lavoro ripetitivo, monotono e routinario ovvero il disadattamento, la demotivazione, l'insoddisfazione dei lavoratori, oggi si studiano gli effetti dell'incertezza, della variabilità, della flessibilità spinta e cioè l'ansia, lo stress e il senso d'inadeguatezza che ne derivano.

Il concetto prima anticipato, di "società dei lavori" indica in specifico la destandardizzazione del lavoro in quanto a rapporti di lavoro, contenuti, orari/tempi, spazi/luoghi, garanzie. Accanto a quello che in passato era considerato l'unico rapporto di lavoro stabile - il lavoro dipendente a tempo pieno - e che oggi diventa comunque meno durevole e più a rischio nascono, o vengono utilizzati in maniera molto più ampia rispetto al passato, contratti flessibili come: le prestazioni occasionali, le collaborazioni a progetto, il lavoro interinale, il lavoro a chiamata, l'associazione in partecipazione, il job sharing, ecc.

Tra queste forme quelle più studiate e analizzate, perché di maggiore impatto e incidenza quantitativa, sono senz'altro quella del lavoro interinale e delle collaborazioni (lavoro parasubordinato).

Il lavoro interinale o lavoro in affitto nasce in Francia come forma di impiego per figure manageriali ma poi si diffonde rapidamente in Europa e in America per tutti i livelli lavorativi e specialmente per quelli con qualifiche medio-basse. Esso rappresenta, senz'altro, una rivoluzione del modo consueto di concepire il rapporto tra lavoratore e azienda. Si tratta dell'utilizzo da parte di un'azienda di un lavoratore che non viene direttamente assunto da questa, bensì preso in affitto per un periodo di tempo determinato, a seconda delle esigenze produttive, tramite un'agenzia di intermediazione (oggi dopo l'ultima riforma chiamata di somministrazione) che funge in questo caso da datore di lavoro. Il rapporto classico tra l'azienda e il lavoratore e tra il lavoratore e i colleghi si trasforma. Uno degli aspetti problematici di questo contratto è legato alla mancanza di una continuità/coerenza lavorativa che può comportare conseguenze negative in termini di carriera professionale, di garanzie previdenziali, ecc. sul lavoratore che alterna periodi di lavoro a periodi di non lavoro. In Italia i dati di cui si dispone dimostrano che questa tipologia di contratto viene utilizzata prevalentemente come meccanismo di ingresso o di re-ingresso (20) sul mercato del lavoro. Così non è, però, per il resto d'Europa e nemmeno in America dove i lavoratori interinali non godono degli stessi diritti che sono applicati al lavoratore dipendente standard.

Le collaborazioni coordinate e continuative (solo parzialmente sostituite da cosiddetti lavori a progetto) che in Italia hanno raggiunto quote elevate di utilizzo da parte delle imprese e che sembrano, attualmente, rappresentare la modalità più gettonata per impiegare giovani nel mercato del lavoro, sono solitamente contratti ad obiettivo che vengono stipulati tra datori di lavoro e singolo lavoratore. Rispetto al rapporto di lavoro dipendente, ai collaboratori non sono riconosciute le stesse tutele e garanzie. Dalle numerose ricerche condotte (in Italia ma soprattutto in Emilia Romagna, che si trova al secondo posto dopo la Lombardia in quanto a utilizzo di questa forma di contratto) risulta che si tratta di una categoria di lavoratori estremamente eterogenea.

Vi sono, infatti, i "collaboratori puri" vale a dire persone che sono entrate nel mercato del lavoro come collaboratori e che tuttora vi permangono come tali, senza altri tipi di rapporto di lavoro; i "collaboratori di ritorno" coloro che dopo un periodo della loro carriera come lavoratori dipendenti o in alcuni casi autonomi, approdano come collaboratori per scelta o per necessità nel mercato del lavoro; i "collaboratori estemporanei" ovvero coloro che uniscono altre situazioni (lavoro dipendente, pensione, ecc.) alla collaborazione utilizzata come un modo per aumentare le entrate, ed infine i "collaboratori solo formali", ovvero, coloro che percepiscono i compensi attraverso questo tipo di contratto, ma che svolgono lavori nei fatti di natura subordinata. Si tratta cioè di un mondo variegato in cui le motivazioni, i percorsi di carriera, l'autonomia professionale o al contrario la precarietà sono coniugati diversamente a seconda della biografia professionale, del livello di formazione e delle competenze acquisite da ciascuno.

Il lavoro non cambia solo in termini di regolazione del rapporto formale ma anche in termini di contenuti e modalità. Il contenuto del lavoro diventa più immateriale, il lavoro manuale e non solo

quello, si trasforma sempre più in un lavoro di relazione, di comunicazione che richiede un alto livello di capacità linguistiche e di disponibilità. Accanto alla mera esecuzione si unisce, dunque, la capacità di astrazione, di risoluzione dei problemi e di raggiungimento degli obiettivi legata all'aumento dell'autonomia professionale. Ai lavoratori si chiedono maggiori sforzi: flessibilità, prontezza, versatilità. Aumenta, per alcuni soggetti, anche la soddisfazione lavorativa: essi non sono più impiegati per svolgere soltanto compiti di routine, senza interagire minimamente con l'organizzazione del lavoro, gestita interamente dalla gerarchia interna.

L'ampliamento di responsabilità produttive può incidere, però, pesantemente ed in negativo sulla vita lavorativa (scarsità di personale, tempi stringenti, insufficienti indicazioni per la risoluzione dei problemi, non adeguamento dei salari, ecc.), soprattutto quando non è accompagnato da un analogo contributo da parte dell'impresa ed è sostenuto solo come strumento di riduzione degli apparati di controllo e di alleggerimento dell'impresa. Il lavoratore si ritrova, allora, a dover controllare un ampio tratto di processo produttivo, ad individuare problemi, rintracciare soluzioni. Se l'aumento di autonomia sul versante del lavoro dipendente, è utilizzato come mera misura di flessibilità funzionale da parte delle aziende (come risposta alle esigenze del mercato e alle inefficienze organizzative interne) e non vi è in cambio, nessuna nuova forma di garanzia rispetto a quelle sicurezze che facevano parte del patrimonio di certezze del lavoratore fordista (posto fisso, linearità della carriera, ecc.), né in alternativa forme di partecipazione reale e di cogestione (azionariato, stock options, ecc.) dell'azienda, allora il lavoratore potrebbe trovarsi inserito in un nuovo modello di sfruttamento del lavoro basato sulla appropriazione gratuita e non riconosciuta delle sue qualità relazionali e comunicative.

Il concetto di libertà che spesso si attribuisce al lavoro post-fordista si può tradurre, allora, in un'autonomia apparente, perché in realtà non condiziona le decisioni aziendali in sede di programmazione ma, al limite, soltanto le modalità esecutive della produzione finale. Il controllo che nel fordismo veniva applicato anche all'esecuzione di piccole mansioni e che quindi era totalizzante e alienante, oggi si fa più sottile, invisibile, insinuante, finalizzato al risultato finale, al raggiungimento degli obiettivi (Sennet, 1999).

Ecco, allora, emergere ancora i due lati della medaglia: libertà, autonomia e responsabilità da un lato e vincoli, controllo, obblighi da rispettare dall'altro.

Accanto al processo di responsabilizzazione e "imprenditorializzazione" del lavoro dipendente si assiste, sull'altro versante, ad un processo di subordinazione dei lavoratori indipendenti (21) e di neotaylorizzazione dei lavori ad alta prescrittività.

E' il caso, ad esempio, del lavoro nei call-center (centri di operatori telefonici), collocabile a metà strada tra un lavoro dipendente e uno autonomo (22), dove i lavoratori devono attenersi pedissequamente e rigidamente ad uno schema pre-impostato di istruzioni. Oppure è il caso delle catene di imprese globalizzate nel campo della ristorazione (ma non solo) come McDonald's, Burger King, Pizza Hut, ecc. che utilizzano personale generico con contratti flessibili.

Al lavoratore è richiesto di seguire lo stesso procedimento standardizzato e ripetitivo, per sfornare prodotti e servizi che rimangono comunque di scarsa qualità, di basso livello ed esattamente identici (appunto standardizzati) quindi in ogni luogo. Si tratta dei cosiddetti "Mcjob", i nuovi servizi in serie, sinonimo di flessibilità e precarietà economica e sociale per i lavoratori e che spesso, per i dipendenti adulti, rappresentano un passo nella direzione della povertà a causa del basso livello delle retribuzioni orarie ad essi associate (Beck, 2000).

I cambiamenti legati agli spazi di lavoro sono, come abbiamo visto, collegati anche alla frammentazione dell'impresa sul territorio e alla riduzione di dimensione dell'impresa. Finita la grande impresa che tutto inglobava e che delimitava, però, altrettanto bene il territorio del lavoro da quello privato, della casa e della famiglia, termina anche questa netta separazione e non solo per i lavoratori indipendenti, ma anche per quelli dipendenti. Per i primi, che non sempre lavorano né presso un'unica sede di lavoro né presso enti o aziende ma più spesso a domicilio, a seconda delle richieste della committenza, si parla di domestication. Ovvero di quella con-fusione, di quella interpenetrazione delle

due sfere in cui il lavoratore atipico perderebbe il limite e il senso della divisione tra lavoro e non lavoro e cadrebbe fagocitato in un'unica dimensione.

È così che l'attività lavorativa entra tra le pareti domestiche e oltrepassa la barriera del tempo e dello spazio, infiltrandosi nelle regole e nell'organizzazione familiare rischiando di destabilizzarla.

Tipico esempio nella sfera del lavoro dipendente è invece quello del “telelavoratore” che, anziché recarsi in azienda, lavora dalla sua postazione di casa. L'azienda risparmia e il lavoratore è libero di organizzare il lavoro come meglio crede, anche se i confini spaziali diventano quelli familiari e non più quelli aziendali. Per ovviare ai problemi che possono nascere da questa commistione (23), in alcuni stati del nord Europa sono nati i telecottage ovvero dei fabbricati di soli uffici, posizionati a metà strada tra l'azienda e la casa del lavoratore, in cui i telelavoratori, anche appartenenti a ditte diverse, condividono scrivanie e postazioni di lavoro.

La possibilità di lavorare maggiormente a casa, rispetto al passato, anche per i lavoratori dipendenti è in aumento. Se sia un'opportunità o un rischio questo dipende ancora una volta dalle singole situazioni, dalle aziende, dalle condizioni di lavoro e dal lavoratore stesso.

Uno dei mutamenti più radicali e visibili è quello legato agli orari di lavoro. Per facilitare la flessibilità operativa all'interno dei luoghi di lavoro sono nati, infatti, una miriade di orari che da un lato costituiscono senz'altro una opportunità per il lavoratore, che liberato da un tempo standardizzato, può ritagliarsi maggiori spazi per le sue attività personali, vivendo i nuovi orari in termini di libertà recuperata. Dall'altro l'individualizzazione degli orari sta portando ad una de-sincronizzazione dei tempi di lavoro per cui si lavora sempre di più in ore insolite e questo meccanismo tende a creare difficoltà all'incontrarsi, a stringere rapporti sociali, a coltivare relazioni familiari o a vedersi con gli stessi colleghi di lavoro, a causa proprio del complicato intreccio. In proposito si parla di part-time orizzontale e verticale, ma anche di contratti weekend, di “flexi-time” cioè di flessibilità e di ricomposizione dell'orario nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (si lavora maggiormente nei periodi di picco e si rallenta nei momenti meno intensi), di turni di lavoro che sempre più coinvolgono i lavoratori nei giorni di festa e in orari notturni. Il tempo di lavoro effettivo, come i più recenti dati in proposito mostrano, sembra però intensificarsi piuttosto che ridursi.

La utopica liberazione dal tempo di lavoro a opera dell'automazione non avrebbe dunque compiuto il suo corso, mentre incide sempre più il fatto che per i lavoratori, anche quelli dipendenti, il lavoro viene organizzato tenendo conto del risultato finale e nell'ambito di un'attività di rete, con tanto dunque di vincoli, obblighi e standard da rispettare. Ciò che importa, lo sottolineavamo anche prima, è sempre meno il tempo trascorso in azienda (come avveniva in passato, senza un riscontro sulla produttività) ma il prodotto finale, la consegna da rispettare, il traguardo da raggiungere. Da qui nasce la lievitazione degli orari di lavoro oltre che dei ritmi, soprattutto quando si agisce in un mercato iper-competitivo e si è quindi sempre alla rincorsa della commessa e del contenimento dei tempi di consegna.

Nell'economia post-fordista si assiste, dunque, ad una tendenziale individualizzazione dei rapporti di lavoro e al nascere del problema di come organizzare nuove forme di rappresentanza dei lavoratori. Accanto alla crisi della rappresentanza, si parla, infatti, anche d'erosione dell'identità collettiva dei lavoratori. Tutto ciò porta ad una diminuzione del “bisogno di sindacato”, come ci segnalano anche alcuni studi sul campo. Al di là della frammentazione delle sedi di lavoro, delle figure professionali, della diversificazione dei rapporti giuridici di lavoro, ecc. non diminuisce però il bisogno di tutela soprattutto per alcune fasce di popolazione, quelle meno professionalizzate da un lato e quelle, in generale, con minor potere contrattuale sul mercato del lavoro. Nascono e tentano di organizzarsi (con risultati, a dire il vero, alterni) associazioni nuove che riuniscono lavoratori indipendenti e i sindacati tradizionali si organizzano per proporre servizi e garanzie ai nuovi lavoratori, anche se con la difficoltà di inventare nuove forme di tutela e un tipo di contrattazione diversa da quella tradizionale.

Dalla subordinazione, tipica del periodo fordista che in cambio di fedeltà e “sottomissione” garantiva una piena tutela del lavoratore, si passa quindi, oggi, ad un arcipelago dei lavori in cui vivono lavoratori dalle esigenze e dai bisogni sempre più atomizzati e individuali, dalle carriere discontinue e dalla

difficile rappresentanza. Nell'economia postfordista si verifica, infatti, la presenza contemporanea di "knowledge workers", di analisti simbolici, di "geek", di "shrink" (24) e di specialisti dell'e-business e tuttavia anche di lavori tradizionali di tipo manuale che, sempre più ricercati dalle imprese e sempre meno accettati dalla popolazione locale, stanno diventando appannaggio dei lavoratori stranieri, soprattutto se al contenuto di tipo manuale è unita la fatica e la pericolosità.

Problemi e prospettive del post-fordismo

L'azienda come abbiamo visto dunque si de-struttura, perde i suoi confini, si espande strategicamente per farsi sistema a rete governato sempre di più a livello globale da poche multinazionali che detengono il potere strategico. Il modo di produrre muta e si organizza per linee globali e modelli virtuali, ponendosi accanto all'evoluzione dei prodotti, sempre più intangibili, temporanei e sostituibili. Si parla di terziarizzazione, di globalizzazione dell'economia accanto alla virtualizzazione dei prodotti e alla comunicazione crescente tra produttore e consumatore che aumenta di pari passo attraverso i canali tradizionali, ma anche attraverso i nuovi media (commercio elettronico, i telefonini, ecc.).

Il lavoro cambia sostanza e rappresentazione: per gli indipendenti muta la percezione del tempo, non più vincolato a orari prestabiliti e fissi, la percezione dello spazio, non più legato all'azienda come unico luogo di lavoro, la percezione dell'identità professionale, non più legata alle caratteristiche della figura classica del "breadwinner" (25) e mutano anche le modalità retributive legate alla prestazione, al risultato, al lavoro di rete e ai tempi del committente. Ma anche per i dipendenti cambia l'immagine dell'azienda, del loro ruolo, degli spazi, degli orari, del contenuto del lavoro e delle modalità che devono essere sempre più cooperative, collaborative, vicine all'auto-organizzazione.

La figura del lavoratore si fa molteplice. Diversi ruoli, diversi contratti di lavoro, varie attività svolte in differenti posti di lavoro, persino tra le pareti domestiche. I lavoratori, "nuovi e vecchi", cambiano più spesso lavoro e vivono sempre più, periodi di intermittenza tra lavoro e non lavoro. In questo mercato sempre più contraddistinto da occupazioni "just in time" e incarichi temporanei, coesistono situazioni tra loro antitetiche.

Accanto ai dipendenti (che sono in calo, ma che rappresentano e rappresenteranno pur sempre la fetta più ampia di lavoratori) troviamo gli indipendenti, i semi-autonomi, i parasubordinati. Accanto a disoccupati o sottoccupati troviamo i cosiddetti work addicted o workaholic, lavoratori dipendenti ma più spesso indipendenti, dagli orari sovradimensionati, che svolgono più lavori contemporaneamente, per scelta o per necessità (26). Il divario, dunque, tra fasce forti (i nomadi dell'high-tech, del lavoro in rete, la dot.com generation (27) ecc.) e fasce deboli (i lavoratori generici, gli atipici per necessità, i lavoratori irregolari, ecc.) si amplia sempre di più e secondo geometrie sociali inedite.

D'altra parte in questo vorticoso mutamento, ciò che sembra rimanere sempre immobile è il fatto che il riconoscimento della condizione di cittadino, la costruzione dell'identità e il consolidamento del legame sociale passa, in larga parte, nonostante la riduzione d'orario e la maggior importanza attribuita al tempo di non lavoro, attraverso l'attività lavorativa stessa. Tutto questo ci porta ad introdurre un altro grande tema legato allo sviluppo del post-fordismo: la diffusione di nuove forme di vulnerabilità sociale.

Nuove tecnologie e vulnerabilità sociale emergente

Tra i nuovi paradossi che la società post-fordista porta con sé, vi è il fatto che, come abbiamo già in parte evidenziato, si aprono nuovi e più ampi spazi di libertà e autonomia per quei lavoratori che maggiormente consapevoli e competenti, sanno mettere in atto strategie per progettare un loro percorso professionale e di vita, contrattando ed agendo (e quindi non subendo) le opportunità della flessibilità occupazionale. La reazione più spontanea e immediata di fronte alla destrutturazione in corso (luoghi, tempi, modalità e rapporti di lavoro) è una risposta positiva, favorevole e anche liberatoria alle costrizioni e ai vincoli a cui il modello fordista, inteso in senso ampio, aveva causato e radicato socialmente. E così per i lavoratori post-fordisti nascono nuove aspirazioni, sogni, desideri di

combinazioni insolite, di nuove possibilità, di opportunità creative, di potenzialità sopite dal disegno eccessivamente razionalizzante del sistema fordista. Il paradosso consiste nel fatto che l'autonomia che il modello post-fordista del lavoro pare attivare è oggi vissuto invece, da una sempre più ampia fascia di soggetti, come una condizione di eteronomia sociale (Ceri, 2003).

La condizione di eteronomia è in primo luogo causata dalla diffusione della precarietà occupazionale. Precarietà, che se una volta coinvolgeva soltanto le fasce di popolazione più deboli del mercato del lavoro, oggi mette in crisi anche i cosiddetti core workers, i lavoratori più protetti, il nocciolo duro delle imprese, i lavoratori da sempre maggiormente appetibili dalle imprese perché più forti dal punto di vista delle "skill" e delle competenze. Per non parlare della minaccia di precarietà che incombe sul "contingent work" o lavoro contingente, di cui abbiamo già enucleato le opportunità e paventato i pericoli. La precarietà in sintesi è il secco risultato della de-strutturazione e della de-standardizzazione del lavoro e della tendenza del sistema a favorire l'individualizzazione dei rapporti di lavoro.

Secondo il Censis (2001) tali modalità di lavoro lasciano sempre più spazio ad una concezione lavorativa "fai da te" priva di riferimenti e sostegni collettivi. Dal punto di vista della rappresentanza e delle tutele, lo abbiamo già sottolineato, i lavoratori diventano sempre meno una "classe" e sempre più una "moltitudine"; si assottigliano i legami interpersonali e viene meno il senso d'appartenenza che tanto ha contato nel passato, anche in termini di potere contrattuale sul mercato del lavoro (Bonomi, 1996). I lavoratori non sono più una comunità, una collettività di agenti, se non in senso commerciale, e non hanno un'identità comune in cui riconoscersi che li faccia sentire partecipi di uno stesso destino (Chicchi, 2003).

La prima conseguenza sensibile di tutto ciò è l'erosione progressiva della attiva partecipazione sindacale dei lavoratori subordinati (e questo non solo in Italia, ma tale parabola discendente è ad oggi una realtà anche in molti altri paesi, Stati Uniti in testa). Anche i neo-indipendenti e/o i parasubordinati non sembrano trovare nel sindacato tradizionale, che pure si sta attrezzando attraverso associazioni nate per la tutela di lavoratori atipici (28), la sponda per trovare risposte adeguate alle domande di sicurezza di cui sono portatori.

La diffusione della flessibilità come principio cardine del regime post-fordista si accompagna, dunque, alla diffusione di nuove forme di debolezza sociale.

A questo proposito, anche a fronte di una dimostrata difficoltà interpretativa del fenomeno da parte delle scienze sociali, il concetto che più può aiutarci a comprendere le sue trame è, crediamo, quello di vulnerabilità. In primo luogo e in questo senso la vulnerabilità è una condizione sociale emergente, in quanto direttamente collegata al processo di ristrutturazione del sistema capitalistico in senso post-fordista. Costanzo Ranci, uno dei sociologi italiani che di più si è occupato della questione, in accordo con tale considerazione, riconosce la potenzialità e l'attualità euristica del concetto di vulnerabilità e "denuncia" la debole capacità interpretativa dei tradizionali strumenti d'analisi dei fenomeni di disagio sociale. Secondo Ranci è possibile individuare, nei contesti sociali post-industriali, la diffusione di crescenti stati di vulnerabilità "caratterizzati, in estrema sintesi, dall'inserimento precario nei canali di accesso alle risorse materiali fondamentali (innanzitutto il lavoro, ma anche i benefit erogati dal welfare state) e/o dalla fragilità del tessuto relazionale di riferimento (la famiglia, ma anche le reti sociali territoriali)" (Ranci, 2002, p. 538). Lo stesso autore ci sembra inoltre sottolineare opportunamente la rilevanza di alcuni degli elementi "chiave" che sostanziano la condizione di vulnerabilità odierna: l'instabilità/incertezza del proprio riconoscimento sociale e il rischio di eteronomia sociale. "La vulnerabilità occorre quando l'esposizione ai processi di disarticolazione sociale raggiunge un livello critico, ovvero mette a repentaglio la stabilità dei modelli di organizzazione della vita quotidiana. Essa configura dunque una situazione di vita in cui l'autonomia e la capacità di autodeterminazione dei soggetti (o delle famiglie) è permanentemente minacciata" (Ibidem).

La condizione di vulnerabilità, inoltre, seppur manifestandosi in modo estremamente diversificato a seconda dei soggetti coinvolti, si esprime, in tutti i casi, con la percezione della difficoltà individuale a gestire la propria "Unsicherheit" (29). La percezione dell' "unsicherheit" produce nei soggetti più esposti alle turbolenze del mercato del lavoro flessibile disorientamento e una sorta di sensazione

d'inadeguatezza a ricomporre con coerenza i tasselli della propria identità, che si traduce il più delle volte nella incapacità di progettare autonomamente una propria "carriera" di vita.

In questo senso la vulnerabilità è anche una condizione di sostanziale eteronomia sociale dovuta, in primo luogo, all'impossibilità di "governare" la direzione delle diverse sequenze d'esperienza imposte da una vita necessariamente più mobile e variabile. "Quale che sia la forma della sequenza, l'individuo viene a trovarsi in una situazione esistenziale nella quale, per un verso, è più difficile prevedere e progettare il proprio futuro e, per l'altro, esso è più riprogettabile e modificabile" (Ceri, 2003, p. 27). Accade dunque che "ciascuno corre il rischio di essere ridotto a vivere eventi frammentati, a zigzagare da una situazione all'altra perdendo l'unità della propria personalità" (Touraine, 1997, p. 53).

Per esprimere lo stesso concetto con le parole di Richard Sennet l'individuo flessibile mostrerebbe sempre più difficoltà, a causa delle condizioni sociali intermittenti imposte dal nuovo modello di capitalismo, a creare narrazioni coerenti, e in quanto tali, non frammentate, della propria carriera di vita (Sennet, 1999).

La vulnerabilità mostra così anche un'altra delle sue fondamentali dimensioni definitorie: la manifestazione di un cortocircuito tra la sfera privata della nostra esistenza e la sfera pubblica all'interno della quale essa si deve necessariamente riconoscere per generare esperienze di senso (Chicchi, 2001).

Ricorrendo ad un concetto della sociologia classica, come quello d'anomia, possiamo dunque associare alla condizione di vulnerabilità anche la difficoltà crescente a connettere gli aspetti individuali della propria vita con quelli sociali. Secondo Robert Castel si può parlare in proposito di "désaffiliation". Tale concetto individua e mette l'accento sul vero problema del sociale contemporaneo e cioè il prodursi del rischio della rottura del legame sociale. Anche secondo questa prospettiva interpretativa si sottolinea, dunque, il rischio del comporsi di un panorama contemporaneo anomico al cui interno una parte consistente della popolazione verrebbe posta al di fuori dei processi di riproduzione delle regolazioni sociali necessarie al mantenimento di livelli adeguati di coesione sociale. Se da un punto di vista dell'esperienza soggettiva la vulnerabilità, quindi, si manifesta prevalentemente e per gradi diversi come percezione d'incertezza, inadeguatezza, eteronomia e anomia, non dobbiamo evitare di considerare, però, la sua funzione "strutturale" che svolge un importante ruolo nella definizione delle condizioni di esistenza del nuovo modello di produzione post-fordista: essa permette infatti la "fluidificazione" delle resistenze sociali al libero funzionamento economico delle imprese flessibili (30).

Il radicarsi sociale di un nuovo regime di accumulazione produce dunque, una nuova "emergenza sociale" caratterizzata dalla presenza di diffuse condizioni sociali vulnerabili in quanto poste di fronte al rischio/ricatto del misconoscimento sociale (31). Alcuni fenomeni sociali confortano la possibilità di interpretare il tema della vulnerabilità come esposizione al rischio e come rottura degli equilibri tradizionali tra economia e società. La disoccupazione contemporanea può essere interpretata, infatti, anche come l'allentarsi dei rapporti virtuosi tra economia e società prodotti in precedenza dalle economie capitalistiche di stampo keynesiano. Il sistema economico per ottimizzare i suoi processi di autopoiesi si svincola oggi dalla necessità di impiegare in un regime istituzionalizzato la forza-lavoro, dando vita ad un nuovo ciclo economico caratterizzato da una crescita economica che non crea nuova occupazione, ma che anzi tende a distruggerla, a precarizzarla o, quando è considerata risorsa strategica, a fidelizzarla, asservendola agli obiettivi di impresa.

Infine il rischio che forse può essere considerato più di altri "figlio" della società post-fordista, perché strettamente connesso alle sue trasformazioni e alle innovazioni tecnologiche legate al lavoro, è quello legato alla commistione tra sfera lavorativa e sfera privata, tra tempo di lavoro e tempo di non lavoro.

La possibile colonizzazione dei mondi vitali (con tutte le conseguenze del caso), da parte di una tecnologia pervasiva che tutto ingurgita, persino la sfera degli affetti, le amicizie, il tempo per se stessi. Rischio che in ultima istanza si potrebbe trasformare in una commercializzazione spinta anche di quegli aspetti sociali e culturali che non facevano tradizionalmente parte della sfera economica, in una confusione tra mondo dei sentimenti e ambito dei rendimenti, facendoci diventare "consumatori" della nostra stessa vita, subordinati alla tecnologia, a Internet, al cyberspazio .

Occorre, allora, ripartire dalla ricostruzione di una identità comune, condivisa e sentita dai lavoratori, dall'esperienza individuale legata a quella di gruppo, dalla percezione di essere soggetti attivi e non solo ingranaggi di una macchina produttiva autoreferenziale.

Conclusioni

In conclusione vorremmo sottolineare come il presente volume, attraverso i diversi contributi degli autori qui raccolti, ci pare esprimere la convinzione che per comprendere appieno le trasformazioni interne al capitalismo contemporaneo occorra, in primo luogo, tematizzare criticamente il rapporto esistente oggi tra economia e società. Rapporto che esprime, infatti, certamente, nuove tensioni e nuove criticità tutt'altro che risolte ed appianate.

In particolare è il divenire sempre più centrale, nella determinazione del valore nei processi di produzione, della dimensione non meramente tecnica e operativa del lavoro che ci pare assumere rilevanza crescente. Detto in termini speculari sono le dimensioni relazionali, simboliche e affettive del lavoro che, assumendo centralità produttiva, aprono nuovi scenari all'interno del capitalismo odierno e del suo sempre più frantumato tessuto sociale.

Questa prospettiva di fondo è qui affrontata da Laville attraverso la proposta di promozione di una nuova struttura economica, plurale e solidale, che sia capace di ri-unificare l'efficienza di mercato con la coesione sociale. Secondo Marazzi, nel capitalismo post-fordista la produzione di merci e servizi è il risultato dell'intensificarsi dell'interazione tra le pratiche sociali e l'attività produttiva vera e propria, attività produttiva dove le regole, i codici, le convenzioni e i paradigmi del sociale vengono applicati allo scopo di generare innovazione e valore a partire da un "capitale fisso" altrimenti incapace di slancio economico. Da parte sua, Chicchi, sostenendo che il lavoro post-fordista rischia di diventare il luogo dove si produce una disconnessione tra l'esperienza individuale e la prassi sociale del soggetto introduce, nella questione, un ulteriore elemento di riflessione: il rischio che il codice economico, egemonizzando sempre più il discorso sociale, comporti l'erosione della dimensione generativa dell'autonomia soggettiva.

In conclusione ci pare che il futuro del lavoro (e la sua auspicabile non tossicità per l'umano - direbbe Chicchi) dipenda dalla forma che prenderà il rapporto tra economia e società, e cioè dal fatto che prevalga, piuttosto che una società economicizzata, un'economia ri-compresa nell'alveo etico e "creativo" del sociale.

Note

(1) Per sottolineare l'eterogeneità delle situazioni, quando si parla genericamente di fordismo, Mingione (1997) parla di cicli di sviluppo storico, individuando a partire dalla fine del XVIII secolo ad arrivare ad oggi il ciclo "estensivo", "intensivo" e "frammentario", fondati su diversi regimi regolativi fondati su differenti modelli economici corrispondenti. Il fordismo risulterebbe, dunque, essere soltanto lo specifico modello di sviluppo economico proprio degli USA, mentre il ciclo intensivo (che coincide con gli anni dello sviluppo del fordismo) avrebbe coinvolto in maniera distinta i diversi paesi producendo almeno 5 modelli caratteristici di paesi quali: Inghilterra, Europa continentale e Giappone, Europa del nord (paesi scandinavi), Europa meridionale e appunto USA.

(2) Per questa ragione in letteratura si parla degli anni compresi tra il secondo dopoguerra e la metà degli anni '70 come dei "trenta anni gloriosi" del fordismo.

(3) Si tratta, come è noto, di politiche che si ponevano l'obiettivo di sostenere la domanda, aumentando la spesa pubblica, in modo da ridurre gli effetti della crisi economica e in particolare la disoccupazione.

(4) Si parla di diversi modelli di "welfare capitalism" affiancati da diverse varianti e in specifico di: modello socialdemocratico dei paesi scandinavi a cavallo tra la variante welfarista semi-individualista della Gran Bretagna, e la variante conservatrice istituzionalista della Germania; del modello

conservatore con le varianti familistiche tipiche della Spagna e dell'Italia e del modello liberale degli USA. Si veda in proposito Mingione (1997).

(5) Seppur alcuni studiosi sostengano che il toyorismo, pur presentando molte e profonde differenze con il sistema di produzione fordista, rappresenti soltanto una variante nazionale del fordismo maturo (Gfr. Rullani, Romano 1998).

(6) Si passa dalla produzione per il magazzino alla produzione su commessa, in base agli ordini dei clienti.

(7) A questo proposito si parla di "jobless growth" ovvero di crescita senza occupazione.

(8) Già in passato si parlava di sub-fornitura, ma i dati confermano oggi un massiccio ricorso al suo utilizzo.

(9) Sono tantissime le imprese italiane che hanno delocalizzato all'estero: nel '98 il giro d'affari delle imprese italiane all'estero è di circa centonovantamila miliardi, occupando il 10% del totale degli addetti. E il fenomeno non pare arrestarsi.

(10) Non dobbiamo dimenticare che questo processo è favorito dal fatto che una parte d'investimenti da parte delle aziende è di tipo finanziario e non più industriale. A questo proposito il post-fordismo è anche accompagnato dal fenomeno della finanziarizzazione dell'economia. Per approfondimenti si veda il contributo di Marazzi in questo volume.

(11) In proposito Marco Revelli ha parlato della nuova tecnologia basata sul microcomputer come della prima radice del post-fordismo (Revelli, 2001).

(12) Un personal computer è un esempio particolarmente chiaro di cosa si intenda per tecnologia integrata: attraverso software specifici per ogni funzione, unisce infatti componenti diversissimi per costruzione e finalità in un unico strumento estremamente flessibile, in grado di elaborare, produrre, memorizzare, trasmettere e presentare informazioni di varia natura. Inoltre, un p.c. può essere anche una semplice cellula di un sistema più ampio, in cui sono coinvolti più elaboratori in grado di condividere dati attraverso una rete di veri e propri canali comunicativi: tutti questi computer collegati tra loro costituiscono un unico 'organismo' tecnologico integrato.

Si veda Lyon (1995) per un'analisi più approfondita del dibattito sociologico tra autori 'moderni come Bell, sostenitori dell'intrinseca positività del progresso, e autori cosiddetti post-moderni (ad esempio Lyotard), che sullo stesso tema sostengono invece posizioni molto più scettiche.

In tal senso gli ambiti su cui diventa importante intervenire riguardano ad esempio la formazione del personale, il rinnovo di codici ed istituzioni normative per poter controllare con più efficacia le nuove dinamiche lavorative: riguardano cioè, bene o male, la creazione di una cultura capace di accogliere il rinnovamento tecnologico.

(13) Nel suo libro "La sinistra sociale" Revelli (1997) analizzando i punti di crisi del modello fordista considera il principio di razionalità. L'immagine che utilizza per descrivere le logiche imprenditoriali del fordismo e dei post-fordismo, sono rispettivamente quella del cristallo (l'ordine perfetto, tipico del fordismo) e quella del fumo (il disordine perfetto del modello postfordista).

(14) Questa almeno la teoria supportata da Rullani (1998): il disordine è considerato soltanto un momento di assestamento, di transizione del modello post-fordista. Non è dello stesso parere, infatti, Revelli (1997) che al contrario sottolinea come il disordine sia il modus vivendi, la colonna portante dell'organizzazione post-fordista.

(15) Le aziende cercano di fidelizzare i clienti creando legami di consapevolezza, di identità, di relazione e di comunità. Attraverso il legame di consapevolezza il cliente ha il primo contatto con l'azienda conoscendo il prodotto o il servizio proposto; attraverso il legame di identità il cliente comincia ad identificarsi nel prodotto e a distinguersi dagli altri attraverso il possesso del bene. Con il legame di relazione l'azienda stabilisce uno stretto rapporto interattivo con il cliente che in tal modo

diventa “intimo”; infine con il legame di comunità l’azienda mette in relazione tutti i clienti che condividono uno stesso prodotto al fine di far nascere appunto una comunità di rapporti (Rifkin 2000).

(16) Si pensi a quei prodotti/servizi che per essere ritenuti completi, necessitano di un’interazione da parte del cliente (ad esempio assemblaggio di mobili).

(17) Così si legge in Rifkin (2000): “Con un sistema di produzione personalizzata su commessa, la giapponese National Bicycle Company ha già superato il concetto di scorte /”just in time”: recandosi presso un punto vendita al dettaglio, il cliente, assistito da un sistema di “computer-aided design”, può individuare il modello e la taglia della bicicletta più adeguati alla propria morfologia; inoltre può personalizzarla scegliendo fra diversi tipi di freni, catene, gomme e cambi. Le informazioni così raccolte vengono indirizzate alla fabbrica, dove la bicicletta viene assemblata secondo le indicazioni fornite dal cliente e preparata per la spedizione in meno di tre ore.

(18) Si tratta in questo caso in prevalenza della forza-lavoro femminile che abbandonato il mercato del lavoro in corrispondenza della nascita dei figli, tenta di reimmettersi attraverso i canali disponibili.

(19) È il caso di collaboratori che non sono autonomi nel definire il contenuto del lavoro, le modalità del lavoro, gli orari e gli spazi, che vengono invece imposti dal datore di lavoro come fossero lavoratori subordinati.

(20) Spesso i lavoratori sono pagati secondo l’orario che svolgono, ma devono disporre degli strumenti di lavoro e quindi pagano il noleggio della scrivania, della postazione di lavoro, ecc.

(21) Si lavora in orari sempre più atipici, di notte ad esempio, sottraendo tempo alle incombenze familiari o cercando di ritagliarsi degli spazi; cambia l’organizzazione della vita familiare stessa, vengono a mancare rapporti e relazioni con i colleghi, possono sorgere problemi di isolamento, ecc.

(22) Robert Reich nel suo recente libro “L’infelicità del successo” (2001) parla di due figure chiave dell’innovazione. Una di queste è appunto il “geek” ovvero “la persona che è capace di vedere nuove possibilità in un dato campo e che si diverte a esplorarle e a svilupparle”, in un settore altamente tecnico come l’informatica o la finanza, o al contrario più artistico. Con “shrink”, invece, si intende “l’operatore di marketing, lo scopritore di talenti, l’individuo con il grande senso degli affari, colui che sa cogliere in anticipo le tendenze, in breve la persona che riesce a identificare nel mercato lo spazio per ciò che il pubblico potrebbe desiderare, vedere o sperimentare, e che capisce come realizzare queste opportunità.”.

(23) Per un approfondimento del tema legato ai regimi di “breadwinning”, all’asimmetria nella divisione del lavoro e dunque delle differenze di genere si veda Mingione (1997).

(24) Si pensi ai cosiddetti “working poor” americani, ma non solo, persone dal reddito basso che sono costrette a svolgere diversi lavori per mantenere lo stesso livello di vita che in passato riuscivano ad avere compiendo un unico lavoro.

(25) Vengono chiamati così i giovani che lavorano nell’ambito della new economy, che hanno professionalità di tipo tecnico. Tra questi come ci ricordano Lessard e Baldwin in “Net slaves. I forzati della rete” non tutti hanno un profilo alto e non tutti possono essere dunque considerati “forti” nel mercato del lavoro. Tra questi si ritrovano gli schiavi appunto della rete, coloro che hanno professioni di contorno rispetto alle figure informatiche centrali, ma che sono comunque indispensabili per il buon funzionamento del sistema.

(26) In Italia i sindacati confederali hanno istituito delle associazioni di rappresentanza dei lavoratori atipici, che tuttavia, stentano a decollare per la difficoltà intrinseca di contrattare forme di tutela per questi nuovi lavoratori. Sono: Nidil per la CGIL, Alai per la CISL e Cpo per la UIL.

(27) Il termine tedesco “Unsicherheit” designa il complesso delle esperienze definite nella lingua inglese “uncertainty” (incertezza), “insecurity” (insicurezza esistenziale) e “unsafety” (assenza di garanzie di sicurezza per la propria persona, precarietà) - Bauman, 2000, p. 13 -. La fonte della Unsicherheit per Bauman è in primo luogo rintracciabile nella difficoltà di tradurre i “projets” privati in cause comuni, e cioè nella crisi strutturale dei legami intessuti tra la vita pubblica e la vita privata.

(28) Si veda in proposito il contributo di Federico Chicchi in questo stesso volume.

(29) Serge Paugam in proposito, afferma che “più un individuo è integrato nella sfera professionale più ha delle chance di essere riconosciuto attraverso il suo contributo all’attività produttiva e di essere valorizzato nella società” (Paugam, 2000, p. 373, trad. nostra).

(30) Rifkin a questo proposito parla di capitalismo culturale (Rifkin, 2000).

(31) Scrive Rifkin: “Ogni istante della nostra vita è influenzato da qualche forma di rapporto economico; e questa influenza trasforma il tempo nella risorsa più scarsa. I fax, la posta elettronica, le segreterie vocali, i telefoni cellulari, l’operatività sui mercati ventiquattro ore su ventiquattro, i servizi bancari on-line, l’e-commerce, i servizi cercapersone, i notiziari ogni mezz’ora ci incalzano, cercando di attirare la nostra attenzione e scavandosi la strada attraverso le nostre coscienze, appropriandosi del nostro tempo di veglia e invadendo buona parte dei nostri pensieri, lasciandoci ben pochi attimi di tregua.” (Rifkin, 2000).