

II° Lezione, 3.2.1984  
relatore: PIETRO MARCENARO

"MUTAMENTI E NUOVI BISOGNI NEL MONDO DEL LAVORO"

Io vorrei partire da un lavoro che ho fatto insieme a una cooperativa di RICERCA che è stata una indagine sulla cassa integrazione alla FIAT. Prima di illustrare questo lavoro vorrei fare una premessa: io come molti di quelli che hanno fatto politica nel periodo in cui l'ho fatta io, sono stato abituato a pensare e a interpretare la struttura sociale e la sua articolazione in termini prevalentemente dualistici, cioè attraverso processi che differenziavano in modo molto netto, da una parte e dall'altra, gli schieramenti sociali e la stessa interpretazione della crisi economica e sociale (grande tema su cui, dal 1974 in poi, si è discusso).

Ho pensato alla crisi non certo come una realtà uguale per tutti, ma come a un fenomeno che accentuava gli elementi dualistici, cioè le differenze di classe e le contraddizioni di classe. In qualche misura penso ancora alla crisi come a un processo nel corso del quale c'è un settore della società (settore capitalistico) che aumenta la sua ricchezza e il suo potere, e settori operai che invece ne pagano il prezzo con un impoverimento relativo sostanziale in termini di reddito, di potere e di collocazione sociale.

La ricerca è stato un tentativo di vedere la crisi anche come un processo che non solo modifica i rapporti tra classi dominanti e classi subalterne, ma che interviene pesantemente all'interno delle classi subalterne, all'interno del mondo del lavoro ridistribuendo in modo complicato sicurezze, opportunità e risorse, in un modo che rende a mio avviso difficile distinguere in maniera netta le collocazioni sociali: quali sono gli strati che vengono colpiti e gli strati che trovano in questa situazione nuove risorse.

Proverò a far vedere come questo sia emerso da questo lavoro fatto sugli operai in cassa integrazione alla FIAT.

Questo lavoro l'abbiamo condotto attraverso 135 interviste molto articolate ad altrettanti lavoratori FIAT in Cassa Integrazione e in lista di mobilità.

L'obiettivo della interviste era sostanzialmente quello di vedere la utilizzazione del tempo della Cassa Integrazione da parte di questi lavoratori, considerando l'uso del tempo come un criterio rilevante per poter determinare il grado di capacità dei singoli soggetti di reagire attivamente alla situazione creata dalla cassa integrazione o di essere invece a tal punto colpiti da subire una specie di passivizzazione.

La prima cosa che vale la pena di dire è che noi ci siamo trovati di fronte ad un capovolgimento delle attribuzioni di "forze e debolezze" così come eravamo abituati tradizionalmente a considerarle.

Negli anni precedenti nelle analisi della composizione sociale della classe operaia FIAT, si dividevano gli operai tra operai forti e operai deboli secondo un certo criterio. Per esempio fra il 1976 e il 1979 forti erano considerati gli strati operai con una certa anzianità aziendale, con una certa età (che era ritenuta una forza dal punto di vista del mercato del lavoro). Gli operai radicati in una cultura lavorativa e quindi abituati al conflitto sindacale e politico, con una forte identificazione con la fabbrica.

Questi operai sembravano quelli dotati di maggior sicurezza, più capaci di muoversi in fabbrica, di dominare la situazione e, in fondo più dotati di prospettive.

Vedevamo invece negli stessi anni (erano alla FIAT gli anni della apertura delle assunzioni in cui molti giovani e meno giovani entravano in fabbrica) alcuni strati operai che avevano con la fabbrica un comportamento molto diverso, che erano molto meno radicati in una cultura lavorativa.

Questi strati avevano con la fabbrica un rapporto più strumentale e questo allora sembrava un elemento di debolezza perchè significava una minore capacità di dominare i processi produttivi, una minore capacità di controllo sulla propria condizione ed anche una maggiore esposizione ai pericoli di emarginazione all'interno della fabbrica. Per quelli che hanno fatto politica e si sono occupati di organizzazione dei lavoratori nel periodo in cui me ne sono occupato io, credo che questi concetti siano abbastanza chiari.

L'identificazione e il radicamento operaio nella cultura lavorativa costituiva invece un elemento di forza, un elemento di certezza e di sicurezza.

Analizzando ora la situazione della cassa integrazione, noi ritroviamo di fronte ad una situazione totalmente rovesciata. Quelli che nella fase precedente apparivano come elementi di forza diventano elemento di debolezza e, viceversa, un minor radicamento nella cultura lavorativa che sembrava un dato che poteva portare rapidamente alla emarginazione gli strati dei giovani operai, diventa, nella situazione della cassa integrazione, una situazione di forza.

Intanto la prima distribuzione che ci siamo trovati di fronte, analizzando i comportamenti soggettivi dei lavoratori in cassa integrazione, era grosso modo la divisione che ciascuno di noi verifica con le persone che conosce. Esistono persone che in qualche misura subiscono la cassa integrazione come un forte vincolo di passività, per le quali il tempo della cassa integrazione diventa un tempo vuoto che sono incapaci di gestire, il tempo classico dell'inattività, ed esistono altre persone per le quali la cassa integrazione costituisce quasi una risorsa. La cassa integrazione infatti per questi ultimi non rappresenta solo una disgrazia che rischia di mandare in

frantumi i tuoi progetti e le tue prospettive, ma rappresenta in qual  
che misura una occasione insperata per cambiare. Pare che questi gio  
vani siano stati in grado di vivere positivamente il periodo della  
cassa integrazione.

Il problema che ci siamo trovati di fronte è stato quello di tentare  
di disaggregare quali erano i contenuti, cosa sta dentro questa gros  
sa area che vive il tempo della CI come un tempo vuoto un tempo di  
passività. E che magari vive con profondi sensi di colpa il fatto di  
prendere i soldi della Cassa senza lavorare (altro che cultura assi  
stenziale)!

Abbiamo visto che questa passività non corrisponde ai criteri che nor  
malmente vengono considerati quando si discute della produzione di  
un operaio e della condizione di un lavoratore sul mercato del lavo  
ro.

Normalmente si tende a considerare che sul mercato del lavoro un ope  
raio tra i 25 e i 45 anni, ossia un operaio "in età centrale", dota  
to di una certa esperienza al lavoro di fabbrica, sia in sostanza  
una delle figure forti. Invece analizzando cosa sta dentro quest'area  
di passività operaia, salta fuori che c'è una forte componente di la  
voratori che, emigrati in età abbastanza tarda a Torino, non avevano  
mai avuto una confidenza, un rapporto col mercato del lavoro. Questi  
lavoratori magari erano partiti dal Paesello direttamente con la let  
tera di assunzione per la FIAT in tasca, iniziando da lavori precari,  
senza nessuna esperienza precedente di lavoro di fabbrica e per loro  
arrivare alla FIAT aveva voluto dire uscire da una condizione sempre  
al limite della sussistenza (in cui il rischio di riuscire a campare  
è continuamente presente) e arrivare ad una situazione in cui invece si  
ha la sicurezza di un reddito fisso.

L'inserimento in un sistema di garanzia aveva rappresentato un salto  
in avanti decisivo. La cassa integrazione significa il traumatico ve  
nir meno di questo sistema di garanzia nel quale credeva di essere  
inserito.

Questo non è un caso tanto limitato, è un caso che a Torino (soprat  
tutto tenendo conto dei criteri con i quali la manodopera messa in  
cassa integrazione alla FIAT è stata selezionata) riguarda un'area  
abbastanza vasta di persone.

Il dato però che più colpisce è un altro: è il fatto che questa pas  
sività riguarda una strato molto consistente di lavoratori che inve  
ce come caratteristiche fisiche, professionali sono quelli che in  
qualche misura avrebbero dovuto essere più in grado di cavarsela in  
questa nuova situazione.

Cosa vuol dire passività? Come l'abbiamo misurata? Passività vuol  
dire da una parte sicuramente un atteggiamento soggettivo (cioè le  
persone intervistate dichiarano la propria incapacità di utilizzare  
il loro tempo) ma poi ha anche riscontri oggettivi. Queste persone

cioè rifiutano sistematicamente qualsiasi lavoro venga offerto dalle liste di mobilità per passare ad altre aziende e riconfermano la volontà del ritorno nella situazione precedente dalla quale erano stati estromessi (cioè la FIAT) come l'unica soluzione sostanzialmente accettabile.

Questo è stato per il nostro lavoro un punto significativo. Ci siamo trovati di fronte ad un pezzo di forza lavoro, quello che da un punto di vista teorico avrebbe dovuto essere capace di mobilità, che invece a causa di elementi soggettivi quali l'identità personale, la memoria, il senso di appartenenza ad una comunità (quale la FIAT è stata), si sono rivelati incapaci di trovare un'altra collocazione.

Dalla ricerca però emergono altri 2 pezzi di classe operaia che si sono comportati in modo molto diverso: le donne da una parte e i giovani dall'altra.

Per le donne per le quali l'identificazione con il lavoro produttivo, con il lavoro di fabbrica era minore, il distacco da questo lavoro è vissuto come un momento che se provoca preoccupazioni e mille problemi non è però tale da determinare una crisi di identità. Il fatto che il lavoro in fabbrica non avesse mai cancellato altri ruoli (i ruoli familiari, il lavoro domestico, ecc.), si traduceva nella conseguenza che il tempo lasciato libero dalla fabbrica quasi naturalmente (in molti casi) venisse rioccupato senza troppi traumi. Ciò può essere considerato da un punto di vista sociale ugualmente grave, ma dal punto di vista soggettivo, dal punto di vista della percezione della propria condizione, produce una situazione sostanzialmente diversa. Per la donna insomma la cassa integrazione non rappresenta una situazione così drammatica come per gli uomini. Qui mi riferisco soprattutto alle donne più "anziane", perchè invece per le più giovani la situazione è molto più assimilabile ai loro coetanei maschi.

Una compagna che ha fatto con noi questo lavoro ha introdotto nel questionario soprattutto per le donne domande che riguardavano le eventuali disponibilità a continuare per un periodo di tempo indeterminato questa situazione di C.I.

Dalle risposte emergeva anche in moltissime donne il rimpianto per la rottura di una rete di relazioni innovativa che il lavoro di fabbrica aveva comportato, ma soprattutto era evidente che le donne erano in grado comunque di non vivere la C.I. come la caduta di qualsiasi prospettiva.

Diverso è ancora il caso dei giovani. Quello che è stato possibile verificare è semplicemente il fatto che per la maggioranza di loro la cassa integrazione è stata vissuta come un'opportunità, come il fatto che era possibile disporre di tempo e di risorse che permettevano di fare attività diverse, per alcuni riprendere gli studi interrotti, per altri svolgere iniziative nel campo del lavoro autonomo, ecc. ecc.

Quei soggetti che sembravano nella situazione precedente più deboli, si muovevano con una capacità di iniziativa molto maggiore rispetto

a quelli che sembravano i soggetti più forti. Questi dati soggettivi, raccolti nelle interviste, hanno trovato poi una verifica in una serie di dati più generali. Alla FIAT gli accordi sindacali prevedevano la formazione di liste di mobilità e che 7.500 lavoratori dovessero trovare un altro lavoro attraverso di esse. Invece è successo che attraverso queste liste di mobilità "ufficiali" hanno trovato lavoro, invece che 7.500 lavoratori, solo circa 25-30 persone!

Se però uno non ferma l'analisi al funzionamento dei meccanismi istituzionali della mobilità e tenta di vedere cosa è successo nel processo sociale reale, si può vedere che nello stesso tempo mentre le liste ufficiali di mobilità apparivano bloccate, circa 18.000-20.000 lavoratori si sono dimessi "volontariamente" dalla FIAT. Uso la parola "volontariamente" coscientemente, pur sapendo che questa parola è "inquinata", perchè in questo "volontariamente" ci sono tutte le pressioni FIAT e mille altri problemi. Però se noi consideriamo questa cifra al netto dei prepensionamenti, rimane una cifra intorno alle 13.000 - 11.000 unità di dimissioni che rappresentano in qualche misura un fatto di scelta, certamente incentivata e pressata, ma che una parte di lavoratori ha fatto e una parte non ha fatto.

Da qui salta fuori che in qualche misura, mentre da un'analisi generale dei meccanismi istituzionali sembra che a Torino esista una situazione di blocco totale del mercato del lavoro e della situazione occupazionale, in realtà esistono almeno 7.000 - 8.000 persone che sono in grado di attivizzarsi e di trovare delle soluzioni lavorative.

Questi dati, a mio avviso, mettono abbastanza in luce come una serie di categorie uniformi e di strumenti di interpretazione non riescono a dar conto di una realtà che invece tende a frastagliarsi e ad approfondire le differenze.

La cassa integrazione è appunto uno di questi strumenti; proprio perchè interviene in modo uniforme e burocratico, non prendendo in considerazione le differenti risorse di cui le diverse persone "colpite" dispongono, attraverso un sistema apparentemente egualitario distribuendo un monte risorse finito in modo uguale per persone disuguali, produce l'effetto di profonde disuguaglianze.

Sempre a Torino di fronte al blocco della situazione sindacale e all'impossibilità dichiarata dell'azienda FIAT di applicare l'accordo per il rientro dei Cassaintegrati, si è tentato nelle organizzazioni sindacali di costruire un'ipotesi di contratti di solidarietà, una ipotesi cioè di redistribuzione del lavoro esistente che attraverso una riduzione delle ore di lavoro effettuate dei lavoratori in fabbrica e una proporzionale riduzione di salari permettesse il reingresso di una serie di lavoratori in cassa integrazione. Quest'operazione è sicuramente fallita per la resistenza dell'Azienda.

Però vale la pena di considerare che questa ipotesi non è fallita (a mio parere) solo per la resistenza dell'azienda, ma è fallita prima

ancora nel rapporto tra i lavoratori che stavano in cassa integrazione e i lavoratori che stavano in fabbrica. Personalmente credo che una delle chiavi per comprendere il fallimento di proposte di questo tipo sia il fatto che esse si basano su un'analisi semplificata sia dei lavoratori in cassa integrazione che dei lavoratori in fabbrica e che non tiene conto di una differenziazione molto più complicata.

Una proposta che si rivolge ai lavoratori occupati proponendo loro una riduzione del salario per permettere il rientro dei cassaintegrati non tiene conto del fatto che esistono lavoratori in cassa integrazione che fanno parte di nuclei familiari nei quali, entrano oltre ai soldi della cassa integrazione, altre 2 o 3 retribuzioni e che esistono, invece lavoratori in fabbrica per i quali l'unico reddito è quello dello stesso lavoratore.

Questo della struttura familiare è uno degli elementi che complicano l'analisi che abitualmente siamo in grado di fare.

Credo insomma che sia impossibile definire cosa sia occupazione e cosa sia disoccupazione senza tenere conto di una serie di fattori, uno dei quali è ad esempio quello della composizione familiare. E' sempre più difficile ragionare in termini di reddito individuale perchè sempre più il reddito individuale non è altro che una componente di un reddito più complesso, qual'è il reddito familiare e lo stesso tipo di lavoro.

La stessa condizione, lo stesso numero di ore di lavoro, viste attribuite ad un individuo isolato, appaiono, come una situazione di semioccupazione, valutate nell'ambito di una strategia familiare, appaiono invece come una situazione di piena occupazione, una situazione cioè dalla quale non può venire una offerta di lavoro maggiore, neppure qualora si attivi una domanda corrispondente. Di esempi come questo se ne potrebbero fare altri.

Si è ritardato l'età di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Questo è avvenuto sia attraverso il meccanismo dell'aumento della scolarità sia attraverso il ritardo dell'ingresso nel lavoro stabile a tempo pieno da parte dei giovani in seguito alle difficoltà di trovare lavoro nella fase successiva agli studi.

Questo però non significa affatto che sia diminuito tout - court il rapporto dei giovani col lavoro, cioè che si sia ritardata in qualche misura "l'età di rapporto col lavoro".

Da una parte infatti quasi tutte le ricerche fatte in questi anni negli Istituti Professionali e nelle scuole Secondarie Superiori di mostrano una grande presenza di giovani lavoratori e di giovani studenti che in qualche modo lavorano; dall'altra parte di evidenzia un altro fenomeno: di fronte a offerte di lavoro fatte ai giovani che non corrispondono ai livelli di qualificazione posseduti e conseguiti, l'accettazione di forme di lavoro precario e parziale che non coincidono con il lavoro a tempo pieno e a contratto indeterminato possono rappresentare e rappresentano uno strumento per non scegliere definitivamente, per rimandare una scelta che in quel momento si presenterebbe come una scelta sfavorevole e garantirsi delle possibilità di scegliere in una fase successiva.

Molti altri fenomeni che noi vediamo in questa fase sul problema del lavoro si presentano con questo aspetto ambiguo.

Un altro esempio riguarda il lavoro degli anziani. Dentro il lavoro degli anziani noi possiamo vedere contemporaneamente due elementi con trapposti: da una parte il lavoro di quelli che hanno una pensione con la quale non riescono a campare (e quindi che hanno la necessità di incrementare a tutti i costi il reddito insufficiente di una pensione minima), ma dall'altra vediamo anche la decisione di lavorare da persone che non sopportano di vivere un tempo vuoto e che dopo avere vissuto una vita centrata sull'esperienza di lavoro, non riescono a sopportare questa situazione di inattività. Lo stesso fenomeno a me pare è riscontrabile in esperienze contraddittorie e complicate.

Come quella dello sviluppo del lavoro autonomo o come lo sviluppo di tutte quelle forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo pieno e a contratto indeterminato (del lavoro cioè di 8 ore per 5 giorni la settimana per tutto l'anno e per circa 35 - 40 anni della vita lavorativa). A me pare che sia impossibile separare con un taglio netto in questo tipo di esperienze di lavoro quando c'è di costrizione capitalistica da quanto c'è invece di scelta e di disponibilità soggettiva.

Esistono probabilmente settori nei quali questi lavori precari sono dovuti alla mancanza di una domanda di lavoro a tempo pieno, esistono anche strati di lavoratori che non sarebbero disponibili a ricoprire lavori di tipo tradizionale a tempo pieno neanche quando ci fosse questa domanda.

Questo a me pare un dato molto importante perchè ci priva di una possibilità di distinzione troppo nette, come abbiamo fatto in passato.

Personalmente sono convinto che l'interpretazione fino ad oggi prevalente nel movimento operaio che vedeva tutte le forme di lavoro precario e a tempo parziale, tutti i modelli di lavoro che non coincidevano con il modello di lavoro tradizionale come elementi degenerativi e come semplice risultato di una costrizione, siano analisi e interpretazioni che non riescono a spiegare le caratteristiche del processo sociale in atto.

In qualche misura in questo modo si finisce con il ridurre l'area sociale della rappresentanza del Movimento operaio, identificando il lavoro con un modello particolare di lavoro. E' ormai inadeguato considerare come unico lavoro degno di essere rappresentato il lavoro a tempo pieno e a tempo indeterminato ed equiparare in sostanza tutto quello che non coincide con il modello tradizionale come "non lavoro tout - court".

E' inadeguato non solo agli effetti delle statistiche sulla disoccupazione e rispetto alle valutazioni economiche, ma anche agli effetti della valutazione politica, della valutazione sociale, del diritto all'espressione di una rappresentanza.

La questione del tempo di lavoro è a mio avviso uno dei problemi su cui questi fenomeni sono più nettamente osservabili.

Se si passa dall'osservazione di grandezze quantitative dell'orario di lavoro alla valutazione del tempo come caratteristica soggettiva della persona che lavora, si vede oggi prodursi nel mondo del lavoro di fronte alla questione del tempo una serie di differenze che noi non eravamo abituati a considerare. E a mio avviso si capisce anche l'impossibilità di un giudizio di valore dall'esterno che dia a queste differenze un ordine gerarchico, che stabilisca quale atteggiamento di fronte al tempo di lavoro è migliore e quale peggiore.

La cosa a me pare evidente in molti casi e comunque è stata verificata in molte situazioni.

Per parlare della FIAT, prima dell'80 (prima che la FIAT avviasse la grande ondata di licenziamenti e dopo che erano state fatte migliaia di assunzioni) emergeva chiaro dentro la FIAT l'esistenza di comportamenti molto differenziati di fronte al tempo di lavoro fra diversi strati operai: mentre esistevano operai che erano abituati a centellinarsi il tempo di lavoro amministrandosi il lavoro così da farlo durare tutta la giornata, esistevano anche operai che cercavano il più possibile di finire in fretta il lavoro che avevano da fare per ricavare il tempo per andarsene a chiaccherare, a parlare con gli altri, per ricavare dentro la fabbrica spazi di socialità. Questo che normalmente veniva considerato come una contraddizione che contrapponeva gli operai agli altri fuori della fabbrica, è diventata ad un certo punto una contraddizione che esisteva dentro la stessa fabbrica, dentro lo stesso rapporto e a volte addirittura dentro la stessa persona.

Non è vero infatti che solo certi operai lavoravano in un modo e certi altri lavoravano in un altro, a volte capitava una cosa molto più semplice: lo stesso operaio un giorno lavorava in un modo e un giorno lavorava in un altro; un giorno preferiva lavorare in fretta e finirsi il più presto possibile il proprio lavoro, altre volte preferiva lavorare lentamente e centellinarsi il proprio lavoro.

In qualche misura mi pare sia necessario stabilire un collegamento tra questi due aspetti: cioè tra esperienze differenziate di gestione del tempo di lavoro all'interno dell'esperienza lavorativa diretta e atteggiamenti differenziati di fronte al tempo di lavoro all'esterno della fabbrica nel moltiplicarsi nella società di forme di lavoro molto differenziate, di differenze di orari e di tempi di lavoro. A me pare ci sia quindi un rapporto, allo stesso modo, tra l'esigenza di rottura di una analisi uniforme della situazione del mercato del lavoro e dei criteri tradizionali che abbiamo utilizzato quando si trattava di analizzare quella situazione e l'esigenza di modificare la stessa analisi per quanto riguarda la gestione all'interno della fabbrica.

Tutto questo pone un nuovo tipo di problemi. Per un certo periodo (secondo l'esperienza che io ho fatto quando facevo il sindacalista, soprattutto fino agli anni 72/73) noi eravamo abituati ad una situazione nella quale aumento del potere collettivo dell'organizzazione e aumento della libertà di ciascun individuo, per molto tempo han

no camminato assieme come cose che crescevano simultaneamente. Vorrei fare un esempio: sulla questione degli orari di lavoro questo è stato molto evidente: la conquista collettiva delle 40 ore è stata contemporaneamente anche l'affermazione di nuovi spazi di libertà individuale con l'affermazione della settimana corta e in molti casi l'abolizione del lavoro notturno, del terzo turno ecc. E' stata in qualche misura l'affermazione di diritti di libertà della persona che coincidevano con l'affermazione di diritti collettivi. Il dato nuovo è questo: da un po' di tempo, soprattutto per effetto della crisi, le cose non sono più andate così e questi due termini, contrattazione collettiva e libertà individuale, hanno cominciato a divaricarsi.

Sulla questione dell'orario ... la cosa è particolarmente significativa: esistono degli esempi mi pare molto evidenti in cui si è ridotto l'orario di lavoro collettivamente e l'effetto di ciò è stato lo allungamento del tempo, un peggioramento per i singoli.

Il 6X6 è un classico esempio: è indubbiamente una riduzione dell'orario collettivo, ma per la singola persona si traduce in una diminuzione dello spazio di tempo libero.

A volte i tentativi di introdurre nelle richieste aziendali elementi di controllo collettivo salvaguardano il potere sindacale ma dal punto di vista della condizione del singolo lavoratore non producono una differenza rilevante. Al contrario succedono casi nei quali esigenze di flessibilità padronale e libertà individuale riescono meglio a conciliarsi e per paradosso sono i casi in cui la contrattazione sindacale collettiva non compare.

Se voi prendete il lavoro a domicilio è un caso in cui il lavoratore paga dei prezzi altissimi in termini di precarietà e in termini di bassa retribuzione, ma è compensato dal fatto che aumenta la sua libertà di autoorganizzazione del tempo e di organizzare il suo lavoro in un interscambio familiare.

Paradossalmente invece nei momenti in cui la contrattazione collettiva interviene sembra quasi divenire irrilevante la condizione individuale. Io credo che in questa separazione, molto marcata negli ultimi tempi, fra contrattazione collettiva e libertà individuale risiedono non poche delle cause di difficoltà e di crisi che oggi il movimento operaio attraversa.

Provare a risollevare questa contraddizione non è una cosa semplice perchè dentro gli stessi lavoratori in qualche misura la crisi, i processi di ristrutturazione producono una divaricazione fra strati che vivono la crisi come una minaccia, vedono il pericolo di una regressione e accentuano delle domande di garanzia e di sicurezza, e invece strati del mondo del lavoro che vedono nella crisi delle opportunità e accentuano invece delle domande di libertà, in qualche misura, accentuano delle domande di spazio e di margine da potersi giocare. Conciliare queste due tendenze apparentemente così divaricanti sembra impossibile e però nello stesso tempo per il movimento operaio scegliere una sola di queste due cose vuol dire accettare in parten-

za una riduzione netta nella sua base sociale e della sua capacità di rappresentanza.

Il sindacato rischia di diventare una organizzazione che è costretta fra due scelte che appaiono entrambe inaccettabili: l'una quella di essere una pura organizzazione di difesa, di conservazione, di resistenza che guarda solo al passato e non sa guardare il futuro e non sa praticare il cambiamento; l'altra è quella di essere un'organizzazione che pratica il cambiamento ma è incurante dei costi sociali e umani che il cambiamento provoca e del fatto che il cambiamento, avvenendo in questo modo ripropone una logica di selezione sociale, di accettazione, per settori consistenti del popolo, di condizioni inaccettabili.

Credo personalmente che l'unica soluzione possa essere trovata ragionando sul fatto che queste contraddizioni contrariamente a quanto può apparire non separano nettamente gruppi sociali ma passano sicuramente attraverso lo stesso nucleo familiare, all'interno di situazioni sociali che presentano ancora dei livelli di comunicazione abbastanza alti e soprattutto passano su diverse questioni all'interno delle stesse persone.

Sono convinto che in diverse fasi della vita di una persona si modifichino appunto le disponibilità e le domande di fronte al lavoro, che in diverse fasi della vita di una persona aumentano e diminuiscono le domande di garanzia e le domande di cambiamento e quindi esiste probabilmente la possibilità di una iniziativa che superando degli schemi rigidi e uniformi di interpretazione e visioni monistiche del corpo sociale e cercando invece di ricostruire ed articolare l'analisi su i diversi terreni concreti, ricostruisca le possibilità di comunicazione che oggi sembrano interrotte.

E' oggi molto diffusa nel Movimento operaio ancora un'idea di manovra sull'orario che assuma una pura dimensione quantitativa. Si pensa ad una manovra sull'orario come ad una diversa distribuzione del lavoro esistente ai fini di un aumento dell'occupazione. Personalmente credo che una strada di questo tipo nel breve termine possa forse dare dei risultati, ma che nel lungo periodo sia impraticabile e credo neppure desiderabile.

Credo che in qualche misura corrisponda ancora a una visione di un mondo del lavoro uniforme, e non tenga conto del fatto che probabilmente il modello su cui conviene lavorare è un modello che tende a far corrispondere il tempo di lavoro effettuato al tempo di lavoro che uno desidera fare in quel momento della sua vita.

Per ciascuno di noi è stato vero che non sempre le esigenze di lavoro sono uguali: esistono momenti della tua vita in cui hai bisogno di lavorare di più, magari per guadagnare di più, esistono momenti della tua vita in cui hai bisogno e puoi lavorare di meno. E' possibile pensare ad una contrattazione che affermi alcuni obiettivi di autogoverno del tempo sulle basi delle esigenze dei soggetti?

La possibilità di arbitrare in ogni momento della propria vita tra lavoro e reddito cioè di decidere personalmente senza rinviare all'esterno un equilibrio tra lavoro e il reddito che voglio avere, rap-

presenta un principio di diversificazione degli orari di lavoro e di riforma dei regimi di orario oggi esistenti e della loro concezione rigidamente uniforme che a me pare l'unica che in prospettiva abbia la possibilità di garantire forme di comunicazione tra pezzi di società che in altro modo, io credo, tendono sempre più a divaricarsi.

In sostanza questa è una cosa che in questi ultimi anni ha cominciato a prendere piede. Non esiste modo peggiore per acutizzare le differenze che negarle e pensare che sia possibile ricondurre ad un'uniformità fittizia cose che sono diverse nella realtà sociale. Vale la pena di cominciare a costruire dei quadri di riferimento contrattuali, politici, sociali dentro cui esigenze diverse trovino lo spazio per convivere e per coesistere senza necessariamente diventare antagonisti.

In queste questioni appunto del tempo di lavoro, della distribuzione del lavoro e poi su altre come quella della distribuzione del reddito mi pare dovrebbe essere verificato questo criterio.

Dobbiamo per esempio tener conto che per molte persone il problema dell'identità è più politico che legato ad un tipo di posto. E che vi sono oggi due diverse "etichette" del lavoro: c'è chi vede nel lavoro la possibilità della sua realizzazione personale e identifica lavoro e posto; chi invece non ritiene desiderabile l'idea di "appartenenza" ad una fabbrica. E' sbagliato interpretare come "rifiuto del lavoro" questa concezione del posto come situazione transitoria in vista di un percorso di crescita individuale più complesso e diversificato del tempo. Dobbiamo anche pensare che la famosa identità di fabbrica del passato spesso non era il frutto di un processo di libertà personale e di coscienza politica, ma un'identificazione in qualcosa che in fondo era comandato e diretto da altri (il posto di lavoro). Nella società più complessa di oggi ogni persona vive diverse appartenenze fra le quali cerca di costruire un equilibrio e con questo la propria identità. Gli operai non sono in questo diversi dalle altre categorie di persone: è mitologico e riduttivo definirli solo in base alla fabbrica.

E' necessario quindi, in un'epoca di vertiginosi mutamenti sociali, che il movimento operaio s'interroghi non solo sui cambiamenti strutturali (come la rivoluzione informatica) ma sui mutamenti della cultura dei soggetti che vuole rappresentare.