



La **crisi**
della **città**
del **lavoro**

le talpe
di **volerelaluna** n. 10 - 2019

pubblicato da volerelaluna.it gennaio 2019

Sommario

- p. 5 Presentazione: Appunti dal fronte: la crisi della città del lavoro -
Andrea Aimar
- 10 1. Riflessioni sull'alienazione oggi**
- 11 1.1. Continuare la ricerca sul senso del lavoro - *Enrico Donaggio e Peter
Kammerer*
- 18 1.2. Il mutamento delle condizioni di vita, le forme di resistenza,
quando il posto di lavoro si frantuma - *Francesco Ciafaloni*
- 25 1.3. La Costituzione dalla parte del lavoratore e il lavoratore nudo
della *gig economy* - *Alessandra Algostino*
- 30 Allegato – Esperienze**
- 31 1. Un autista della logistica (a cura di *Fulvio Perini*)
- 40 2. Una commessa di un supermercato (a cura di *Fulvio Perini*)
- 43 3. Una traduttrice nella piattaforma (a cura di *Andrea Aimar*)
- 46 4. Un operaio di una grande fabbrica (a cura di *Fulvio Perini*)
- 51 2. Il lavoro nella società mondo**
- 52 2.1. Lavoro e globalizzazione, continuità e discontinuità nella storia -
Ettore Gliozzi
- 54 2.2. Rana Plaza, cinque anni dopo. Quelle false promesse che non
crollano mai - *Silvana Cappuccio*
- 63 2.3. Uno sguardo al lavoro nella società mondo - *Fulvio Perini*
- 92 2.4. Nella nostra parte del mondo - *Fulvio Perini*
- 98 3. Nomadi nello spazio**
- 99 3.1. La vecchia e la stampella: considerazioni sull'Italia e il lavoro im-
migrato - *Ferruccio Pastore*

- 104 3.2. L'incendio di Grenfell Tower. Una tragedia operaia - *Francesco Ciafaloni*
- 109 3.3. Migranti senza confini, nel Sahel - *Toni Ferigo*
- 119 3.4. Migrazioni - *Francesco Ciafaloni*
- 123 4. Espropriati del tempo**
- 124 Contro l'uso arbitrario del tempo, non solo quello del lavoro - *Fulvio Perini*
- 129 Thieves of Time. Intervista a Cosima Dannoritzer - *Meritxell Rigol*
- 135 5. Lavoro, macchine e democrazia**
- 136 La riflessione sull'uso delle macchine che trattano informazioni - *Riccardo Barbero*
- 151 Nuove tecnologie e democrazia - *Matteo Gaddi*
- 165 Gli autori e le autrici che hanno contribuito**

Presentazione

Appunti dal fronte: la crisi della città del lavoro¹

Andrea Aimar

Per molti aspetti è come visitare una città colpita dalle conseguenze di una guerra. Ci sono le macerie, le memorie di prima, i caduti, i feriti e qualcuno che tenta di ripartire. Solo che questa guerra, fredda e calda insieme, dura da molti anni e non accenna a terminare. Per alcuni decenni le parti in conflitto sembravano in equilibrio, ognuna dava l'impressione di poter vincere. Dopo no. La classe che sta in alto ha cambiato marcia e ha messo alle corde il proprio avversario. Wolfgang Streeck li ha chiamati, con una felice espressione per un infelice periodo, i «trenta penosi»²: gli anni della «lotta di classe dopo la lotta di classe»³, quelli venuti dopo i «trenta gloriosi» dello sviluppo del dopoguerra, del benessere e dei maggiori diritti. Almeno qua, dalle nostre parti.

È il lavoro la città⁴ post bellica che i dispacci dal “fronte” raccolti in questa pubblicazione vogliono provare a raccontare. Sono dei frammenti, delle analisi su parti del problema, a volte incursioni o testimonianze raccolte con lo spirito da inchiesta. C'è, come forse nei primi geografi, il tentativo di comprendere le conformazioni di un territorio duramente modificato e poco conosciuto. Le mappe, quelle di prima, risultano parziali, così si provano a tracciare linee per longitudine e per latitudine: un lavoro preparatorio per ritrovare delle coordinate, quelle che aiutano a orientarsi e a non girare a vuoto, senza capire.

La Storia con la sua narrazione obbliga sempre a ricercare date simboliche, episodi spartiacque. La nostra «città del lavoro» di attacchi ne ha subito parecchi. Potremmo usare, come spesso si è fatto, i 40mila (a prescindere da quanti realmente fossero) in marcia a Torino il 14 ottobre 1980 o i 98 della direzione della National Union of Mineworkers (NUM) che il 3 mar-

1. L'ideazione di questa raccolta di contributi e la selezione degli stessi è opera di Fulvio Perini.

2. Wolfgang Streeck, *Tempo guadagnato. La crisi rinviata del capitalismo democratico*, Feltrinelli, Milano 2013.

3. Il riferimento è al libro di Luciano Gallino, *La lotta di classe dopo la lotta di classe. Intervista a cura di Paola Borgna*, Laterza, Roma-Bari 2012.

4. L'omaggio è a Bruno Trentin, *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*, Feltrinelli, Milano 1997.

zo 1985 votarono per la fine dello sciopero dei minatori inglesi ratificando una sconfitta definitiva, per l'appunto, storica. La «Lady di Ferro» Thatcher e «l'Avvocato» Agnelli nella parte dei vincitori a inaugurare una nuova fase dove il capitale, e coloro che lo detengono in grandi quantità, decidono di rompere il patto sociale chiamandosi fuori. Ma le sconfitte operaie sono un pezzo del racconto perché la città del lavoro di oggi non la si può descrivere, e quindi comprendere, senza Nixon che il 15 ottobre 1971 mette fine agli accordi di Bretton Woods: non più cambi fissi e stabilità monetaria, via le limitazioni ai movimenti di capitali. Il Nixon del 1971 è la levatrice dei vari provvedimenti che definiranno lo strapotere del capitalismo finanziario passando anche per la nostra Europa modellata a Maastricht e la fondazione della World Trade Organization (WTO) il 1 gennaio 1995. In quegli anni di fine gloria, come ciliegina su di una torta amarissima, c'è anche la crisi energetica del 1973 che inizia a svelare la seconda crisi del capitalismo, pressante e radicale come quella sociale: la crisi ecologica.

C'è nel 1980 torinese e italiano un aspetto che precede i picchetti, la marcia e spiega con dura semplicità il “dopo”. È il contenuto del comunicato della direzione della FIAT, quello che il 28 luglio 1980 poco prima della chiusura estiva anticipa il caldo torrido dell'autunno che verrà. Si legge, in quello che sarà l'antipasto ai licenziamenti e alla cassa integrazione: «Si tratta di adeguare la forza lavorativa alla situazione di mercato»⁵.

Le pagine che seguono sono la descrizione di una “città del lavoro” adeguata «alla situazione di mercato». Non si comprendono i dati, gli scenari, le storie, le riflessioni che leggerete senza questo profondo processo di strapotere dei mercati nella definizione delle scelte politiche degli ultimi decenni. Il mercato e le sue ragioni che diventano l'unico e incontrastato meccanismo di regolazione sociale. Un mercato sempre meno espressione di un capitalismo produttivo e sempre più cifra di un capitalismo finanziario: i soldi producono altri soldi senza passare dalla produzione e dall'economia “reale”.

Il pensiero unico, in cui si sono riconfigurate tutte le principali famiglie politiche socialiste e socialdemocratiche, ha in questi decenni dettato i ritmi e giustificato il tutto in nome di una modernizzazione necessaria. E quel mondo prima celebrato, la civiltà del lavoro su cui si basavano welfare e diritti, è stato progressivamente cancellato: lo spostamento di ricchezza dai salari ai profitti e il conseguente aumento della disuguaglianza sociale;

5. Diego Novelli (a cura di), *Testimoni del nostro tempo: Ieri Oggi Domani*, Daniela Piazza Editore, Torino 2015.

l'intensificazione dei ritmi di lavoro, dopo decenni di progressiva riduzione, a fianco alla crescita della disoccupazione; il peggioramento delle condizioni in cui, chi un'occupazione la ha, ci si trova a lavorare; la globalizzazione dei mercati e le delocalizzazioni produttive. In questo declino si sfaldano anche le antiche e nuove solidarietà, si frammentano i legami sociali e si ricorre sempre meno all'azione collettiva per cercare delle risposte. Ora che la sbronza modernizzante sembra parzialmente affievolirsi, perché il mercato globale si mostra con la ferocia delle promesse tradite, paiono riemergere vecchi e nuovi bisogni di nuovo in grado, forse, di farsi discorso pubblico e, si spera, politica.

Nei contributi di questa fatica intellettuale collettiva troverete le tracce della crisi della città del lavoro: dalla Costituzione tradita (Alessandra Algostino) al racconto della precarietà e della frammentazione delle filiere produttive (Francesco Ciafaloni), il tutto dentro una cornice di "riscoperta" del concetto di alienazione (Enrico Donaggio e Peter Kammerer). Le testimonianze raccolte a lavoratori e lavoratrici rappresentano dei carotaggi in alcuni mestieri che restituiscono, in racconti di lavoro e di vita, uno spaccato "interno": "Un autista della logistica", "Una commessa di un supermercato", "Una traduttrice nella piattaforma", "Un operaio di una grande fabbrica".

Il tempo sottratto in una prospettiva a veduta aerea è al centro dell'articolo di Fulvio Perini, così come la bellissima intervista di Meritxell Rigol a Cosima Dannoritzer autrice del documentario «Thieves of Time». Mentre Matteo Gaddi e Riccardo Barbero affrontano la questione principe di questi anni: l'innovazione tecnologica e il suo impatto sul lavoro. Questa raccolta di scritti – grazie in particolare ai contributi di Toni Ferigo, Francesco Ciafaloni, Silvana Cappuccio, Ettore Gilozzi e Fulvio Perini – hanno il merito di allargare lo sguardo sul lavoro a livello globale. Un'operazione necessaria sia per guardare al fatto che la nostra occidentale economia immateriale vive grazie alla dura materialità di economie subalterne alla nostra. La geografia, questa sì vera e non metaforica, del lavoro restituisce anche un maggiore equilibrio alle discussioni sulla completa "uscita dal Novecento" e da quel lavoro fatto di evidente sfruttamento che noi siamo abituati relegare alla memoria dei nonni. Il pezzo di Silvana Cappuccio, in particolare, chiama in causa la responsabilità dei nostri interessi e ci ricorda la velocemente dimenticata strage di Rana Plaza. Ferruccio Pastore dalla sua, sempre con uno sguardo non chiuso entro i confini nazionali, riannoda i fili della discussione sull'immigrazione e del suo apporto reale alle nostre economie.

Insomma c'è moltissimo in questi contributi, manca forse una certa organicità ma rappresenta un pedaggio da pagare se si prova ad affrontare, tutti insieme, molti nodi contemporanei. La frammentarietà e la frantumazione del mondo che si analizza la si ritrova anche nelle pagine che provano a descriverlo. Sono più le domande che le risposte ma questa era l'ammissione di colpa in partenza da parte di coloro che hanno lavorato a questi articoli. Se le domande siano o meno corrette lo lasciamo al giudizio di chi leggerà.

Un'unica, ultima, avvertenza. Si ha la tendenza, quando si parla del mondo del lavoro da una certa prospettiva, a indossare quasi immediatamente gli abiti della nostalgia e della sindrome da sconfitta. Intendiamoci: dopo uno sguardo ai processi storici e alla situazione attuale è difficile rimanere allegri. Ma, in una citazione forse troppo abusata, preferiamo vestire i panni dell'«ottimismo della volontà» gramsciano che lotta, corpo a corpo e strenuamente, con il «pessimismo della ragione». Un conto è quindi la memoria, importante e necessaria, di stagioni politiche e sociali piene di entusiasmi, altro è la nostalgia che immobilizza perché fa del passato un luogo fisso nel tempo e, per sua natura, immobile. La nostalgia non fa immaginare il futuro e noi di quest'ultima facoltà abbiamo estremo bisogno.

Immaginare futuro significa anche riprendere ciò che considero una ricerca interrotta: ovvero la capacità del mondo sindacale e politico di immaginare proprie forme di organizzazione del lavoro che restituiscano dignità allo stesso e rispondano alla domanda «*cosa significa produrre "in quanto uomini"?*»⁶. La questione, detta prendendo a prestito una metafora calcistica, è tentare di smettere di giocare in difesa e di «fare catenaccio» come unica possibilità. Sarebbe bello, sempre con lessico pallonaro, allenarsi al «gioco totale» come l'Olanda di Crujff. Tutti/e a difendere e attaccare allo stesso momento, pressing alto e poco spazio alle scorribande avversarie. Quindi bene i piani rivendicativi e le richieste, bene denunciare ciò che accade e mostrare le ingiustizie ma credo che abbiamo bisogno di orizzonti che profumino di liberazione. Ciò significa recuperare la capacità di immaginare mondi, anche perché oggi se ci chiedono qual è l'alternativa a questo capitalismo le parole sono troppo incerte e le pratiche ancora più fragili (seppur non manchino). Abbiamo bisogno di una strategia d'attacco che metta sul piatto le alternative: i modi diversi di produrre e consumare che abbiano al centro l'essere umano e l'ambiente. Una propria idea di organizzazione del lavoro, della produzione di ricchezza

6. Enrico Donaggio e Peter Kammerer citando Marx nel contributo prestatato in questo volume.

e di redistribuzione della stessa già nel momento in cui viene realizzata e non solo a valle del processo. Servono idee, vecchie e nuove, e servono strumenti. Serve lo Stato o un suo equivalente, ovvero serve un'istituzione (chiamatela come volete) che sappia contendere al mercato una diversa regolazione dell'economia. Per farlo le leve pubbliche devono tornare in disponibilità dei processi democratici. Non è necessario essere dei sovranisti (quando abbiamo iniziato a usare le parole degli altri?) per capire che fino a quando il potere di battere moneta e quello di fare politica economica non ritornano in capo a dei processi democratici abbiamo un problema grosso come una casa. Sembra poco, ma io ripartirei da lì e dalle lezioni di uno dei torinesi che più manca e di cui mi sento anche io, un pochetto, nipote acquisito: Luciano Gallino.

1.

Riflessioni sull'alienazione oggi

Chiudiamo qui, per ora, il diario dell'uomo flessibile. Come ben sanno gli storici, le cause del rapido declino della civiltà italica del terzo millennio d.C. sono tuttora avvolte dal mistero. L'ipotesi d'un avvelenamento collettivo da piombo delle condotte d'acqua, già affacciata per spiegare il crollo d'una civiltà fiorita nello stesso territorio 15-20 secoli prima, va scartata in base alle indagini compiute con i nostri superspettrografi di massa. Ma sulla base di quest'ultimo ritrovamento, ci pare lecito ipotizzare che il culto della Flessibilità, distraendo ipnoticamente i capi come le masse da ogni altro fine esistenziale, abbia avuto in tale declino un peso non lieve. Le nostre ricerche su questo fascinioso tema proseguiranno.

Luciano Gallino

1.1. Continuare la ricerca sul senso del lavoro

Enrico Donaggio e Peter Kammerer

«Il mio lavorare non è vita» (Karl Marx)

Materiali marxiani su lavoro e alienazione scelti e commentati da Enrico Donaggio e Peter Kammerer

La radice di ogni cosa

Alla radice del mondo moderno sta la proprietà privata. Il suo movimento segna e compie la storia umana. Questo concetto è il nodo centrale che – dal punto di vista filosofico come da quello politico – divide i comunisti da tutti gli altri movimenti socialisti e riformatori. La proprietà privata, per Marx, non riguarda tanto le cose e il loro regolamento giuridico, quanto l'ordine materiale e sociale della produzione, la separazione dei lavoratori prima dalla terra, poi dal capitale e la loro subordinazione al comando dei proprietari dei mezzi di produzione. Solo la soppressione di questa dipendenza potrà liberare il lavoro per farne la "proprietà attiva" di chi lo svolge. Per questa ragione la necessità di superare il lavoro salariato percorre come un filo rosso i Manoscritti economico-filosofici del 1844 e, da quel momento in poi, tutta l'opera di Marx.

È quasi superfluo notare che, a livello mondiale, nessuna forza politica oggi scrive sulle proprie bandiere la richiesta della soppressione della proprietà privata. Circostanza che fa capire quanto fuori luogo, e dunque difficili o addirittura incomprensibili, possano risultare ai nostri giorni i Manoscritti. Eppure la questione rimane di capitale importanza. Poiché concerne non solo l'esclusione di masse crescenti dal mercato del lavoro o la loro condanna a una precarietà degradante, ma la capacità degli uomini di decidere coscientemente non solo come si producono le cose, ma anche con quali tecnologie e che cosa si produce.

Una scienza economica che affida decisioni di questa portata alle forze anonime ed estraniare del denaro e del mercato non potrà mai risolvere questo problema capitale in modo umano. Trattare infatti il lavoro soltanto nella forma di un'attività retribuita, di mera fonte di guadagno, significa astrarre dalla sua natura reale e complessa. Considerarlo esclusivamente in questa prospettiva – renderlo cioè compatibile con il mercato – implica ridurre l'essere umano a homo oeconomicus: il mostro dell'economia politica che Mary Shelley descrive

nel suo Frankenstein, pubblicato non a caso nel 1818, un anno dopo On the Principles of Political Economy and Taxation di David Ricardo.

Una scienza e una società che ignorano cosa sia il lavoro realmente umano – il tema sottotraccia di tutti i Manoscritti – non potranno mai risolvere le questioni brucianti del non lavoro, della precarietà, dell'esclusione dal mercato, della realizzazione di un'esistenza piena e dignitosa. Per Marx il lavoro è un processo attivo e cosciente tra l'uomo e la natura per produrre gli oggetti necessari alla vita. E, nel corso della storia, l'uomo stesso. Sulla base di questo postulato, nel manoscritto su James Mill, egli può chiedersi: cosa significa produrre "in quanto uomini"? Domanda che a un economista moderno non potrebbe mai venire in mente, interrogativo destinato quindi a non avere risposta da parte della religione del nostro tempo. Sorprendente è invece quanto afferma Marx, contraddicendo non poco l'immagine che di lui si è imposta: il lavoro che realizza l'essenza dell'uomo è godimento e amore.

Questo risultato – secondo i Manoscritti – sta alla fine della strada intrapresa dall'umanità lungo la storia. Una meta raggiungibile solo mediante l'affermazione e la soppressione della proprietà privata dei mezzi di produzione, un'oggettivazione dell'uomo che diventa estraneazione e alienazione, la perdita completa e un ritorno dell'uomo a se stesso. La realizzazione dell'essenza umana tramite il lavoro prevede dunque che si produca prima il suo contrario, cioè un mondo irreali e disumanizzato.

Questo pensiero, sorto da una fede nella dialettica, si è rivelato una speranza continuamente mortificata, deviata, ingannata dalla nostra storia recente. La strada della disalienazione pare sempre più ardua, quando non sbarrata una volta per sempre. La vecchia questione filosofica della vita buona e della felicità – come quella altrettanto antica del rapporto tra lavoro e libertà – si pongono dunque oggi in forme inedite. I Manoscritti economico-filosofici ci costringono a fare chiarezza su questi problemi inaggirabili. Continuando a sperare che nella terra di nessuno tra una realtà di fatto, che s'impone come l'unica possibile senza alternative, e una realtà sconfitta, che prometteva di realizzare la vera essenza dell'uomo, si trovino ancora giacimenti di nuove energie rivoluzionarie.

(E. Donaggio e P. Kammerer, Postfazione, in K. Marx, Manoscritti economico-filosofici del 1844, Feltrinelli, Milano, 2018, pp. 254-257)

* * *

Noi siamo partiti dai presupposti dell'economia politica. Abbiamo accettato la sua lingua e le sue leggi. Abbiamo ammesso la proprietà privata, la separazione di lavoro, capitale e terra, così come di salario del lavoro, profitto del capitale e rendita fondiaria, come pure la divisione del lavoro, la concorrenza, il concetto di valore di scambio, ecc. Muovendo dall'economia politica stessa, con le sue proprie parole, abbiamo mostrato che il lavoratore decade a merce e alla più miserabile delle merci, che la miseria del lavoratore sta in rapporto inverso alla potenza e alla grandezza della sua produzione, che il risultato necessario della concorrenza è l'accumulazione del capitale in poche mani, quindi la più tremenda ricostituzione del monopolio, che infine la differenza tra capitalista e proprietario fondiario, come tra contadino e lavoratore manifatturiero scompare e tutta la società deve scindersi nelle due classi dei *proprietari* e dei *lavoratori* senza proprietà.

L'economia politica parte dal fatto della proprietà privata. Non ce lo spiega. Coglie il processo *materiale* della proprietà privata, che si compie nella realtà, in formule generali, astratte, che valgono poi per essa come *leggi*. Non *comprende* queste leggi, cioè non fa vedere come esse derivino dall'essenza della proprietà privata. L'economia politica non ci dà nessuna delucidazione sul fondamento della divisione di lavoro e capitale, di capitale e terra. Quando, per esempio, determina il rapporto del salario di lavoro con il profitto del capitale, l'interesse del capitalista vale per essa come fondamento ultimo; essa cioè presuppone quel che deve spiegare. Allo stesso modo la concorrenza interviene dappertutto. Viene spiegata in base a circostanze esterne. In quale misura queste circostanze esterne, apparentemente accidentali, siano soltanto l'espressione di uno svolgimento necessario, su questo l'economia politica non ci insegna nulla. Abbiamo visto come lo stesso scambio le appaia come un fatto accidentale. Gli unici ingranaggi che l'economia politica mette in moto sono l'*avidità* e la *guerra tra gli avidi*, la *concorrenza*.

Proprio perché l'economia politica non comprende il contesto del movimento, si è potuto di nuovo contrapporre, ad esempio, la dottrina della concorrenza alla dottrina del monopolio, la dottrina del libero mestiere alla dottrina della corporazione, la dottrina della divisione del possesso fondiario alla dottrina della grande proprietà fondiaria, poiché concorrenza, libertà di mestiere, divisione del possesso fondiario sono state spiegate e comprese soltanto come conseguenze accidentali, intenzionali, violente, non come conseguenze necessarie, inevitabili, naturali del monopolio, della corporazione e della proprietà feudale.

Quindi ora noi dobbiamo comprendere la connessione essenziale tra la proprietà privata, l'avidità, la separazione di lavoro, capitale e proprietà fondiaria, di scambio e concorrenza, di valore e svalorizzazione dell'uomo, di monopolio e concorrenza, ecc. di tutta questa estraniamento con il sistema del *denaro*.

Non trasferiamoci, come l'economista politico quando vuole dare una spiegazione, in una condizione originaria inventata. Una tale condizione originaria non spiega nulla. Sposta soltanto il problema in una grigia, nebulosa lontananza. Presuppone nella forma di fatto, di evento, ciò che deve dedurre, cioè il rapporto necessario tra due cose, per esempio tra divisione del lavoro e scambio. Il teologo spiega così l'origine del male con il peccato originale, presuppone cioè come un fatto, in forma storica, ciò che deve spiegare.

Noi partiamo da un fatto dell'economia politica, *attuale*.

Il lavoratore diventa tanto più povero quanta più ricchezza produce, quanto più la sua produzione cresce in potenza e dimensione. Il lavoratore diventa una merce tanto più a buon mercato quante più merci egli crea. Con la *valorizzazione* del mondo delle cose cresce in proporzione diretta la *svalorizzazione* del mondo dell'uomo. Il lavoro non produce soltanto merci; produce se stesso e il lavoratore come una *merce* e proprio nella proporzione in cui produce merci in generale.

Questo fatto non esprime nient'altro che: l'oggetto che il lavoro produce, il suo prodotto, gli si contrappone come un *essere estraneo*, come una *potenza indipendente* dal produttore. Il prodotto del lavoro è il lavoro che si è fissato in un oggetto, è diventato una cosa, è l'*oggettivazione* del lavoro. La realizzazione del lavoro è la sua oggettivazione. Questa realizzazione del lavoro appare nella condizione economico-politica come *derealizzazione* del lavoratore, l'oggettivazione appare come *perdita dell'oggetto* e *asservimento all'oggetto*, l'appropriazione come *estraniamento*, come *alienazione*.

La realizzazione del lavoro appare a tal punto come derealizzazione che il lavoratore viene derealizzato sino alla morte per fame. L'oggettivazione appare a tal punto come perdita dell'oggetto che il lavoratore viene derubato degli oggetti più necessari non solo per la vita, ma anche per il lavoro. Il lavoro stesso, anzi, diventa un oggetto di cui egli può impadronirsi soltanto con il più grande sforzo e con le più irregolari interruzioni. L'appropriazione dell'oggetto appare a tal punto come estraniamento che quanti più oggetti il lavoratore produce, tanto meno egli può possedere e tanto più va a finire sotto il dominio del suo prodotto, del capitale.

Tutte queste conseguenze si trovano nella determinazione che il lavoratore si rapporta al *prodotto del suo lavoro* come a un oggetto *estraneo*. Poiché è chiaro secondo questo presupposto che: quanto più il lavoratore si consuma nel lavoro, tanto più potente diventa il mondo estraneo, oggettivo, che egli si crea di fronte, tanto più povero diventa egli stesso, il suo mondo interiore, tanto meno riesce a possedere qualcosa. Lo stesso accade nella religione. Tanto più l'uomo mette in Dio, tanto meno egli serba in se stesso. Il lavoratore pone la sua vita nell'oggetto; ora essa però non appartiene più a lui, bensì all'oggetto. Quanto più grande è dunque questa attività, tanto più il lavoratore è privo di oggetto. Quel che è il prodotto del suo lavoro, egli non lo è. Quanto maggiore dunque questo prodotto, tanto minore è egli stesso. *L'alienazione* del lavoratore nel suo prodotto ha il significato non solo che il suo lavoro diventa un oggetto, un'esistenza *esterna*, ma che esso esiste *fuori di lui*, indipendente, a lui estraneo, e diventa di fronte a lui una potenza autonoma, e che la vita che egli ha conferito all'oggetto gli si contrappone ostile ed estranea¹.

* * *

L'unica lingua comprensibile che parliamo fra noi sono i nostri oggetti in relazione fra loro. Un lingua umana non la capiremmo e resterebbe priva d'effetto; da una parte verrebbe intesa e sentita come preghiera, come supplica e perciò come un'*umiliazione*, e quindi sarebbe pronunciata con vergogna, con un senso di degradazione, dall'altra parte sarebbe presa e respinta come *sfrontatezza* o *folia*. Siamo a tal punto reciprocamente alienati dall'essenza umana, che la lingua immediata di questa essenza ci sembra una *ferita alla dignità umana*, mentre la lingua alienata dei valori delle cose ci sembra la dignità umana, giustificata, fiduciosa di sé, che riconosce se stessa.

Certamente: ai tuoi occhi il tuo prodotto è uno *strumento*, un *mezzo* per impossessarti del mio prodotto e quindi per soddisfare il tuo bisogno. Ma ai miei occhi esso è lo *scopo* del nostro scambio. Per me tu sei piuttosto il mezzo e lo strumento della produzione di questo oggetto, che è uno scopo per me, come tu, al contrario, in questo rapporto sei il mio oggetto. Ma l) ciascuno di noi *fa* realmente quel per cui l'altro lo vede. Tu hai effettivamente fatto di te il mezzo, lo strumento, il produttore del *tuo* proprio og-

1. K. Marx, *Manoscritti economico-filosofici del 1844*, Feltrinelli, Milano, 2018, pp. 69-73.

getto, per impadronirti del mio; 2) il tuo proprio oggetto è per te soltanto la *scorza sensibile*, la *forma nascosta* del mio oggetto; infatti la sua produzione *significa*, vuole *esprimere: l'acquisizione* del mio oggetto. Quindi tu sei di fatto diventato per te stesso il *mezzo*, lo *strumento* del tuo oggetto, il cui *servo* è la tua brama, e hai reso servigi servili affinché l'oggetto non faccia mai più una grazia alla tua brama. Se questa reciproca servitù dell'oggetto su di noi all'inizio dell'evoluzione appare ora anche realmente come il rapporto di *signoria e schiavitù*, *ciò è* soltanto l'espressione *rozza e sincera* del nostro rapporto *essenziale*.

Il nostro valore *reciproco* è per noi il valore dei nostri oggetti reciproci. Dunque l'uomo stesso è per noi reciprocamente *privo di valore*.

Supponiamo di avere prodotto in quanto uomini: ciascuno di noi avrebbe nella sua produzione *affermato* se stesso e l'altro *due volte*. Io avrei 1) oggettivato nella mia *produzione* la mia *individualità*, la sua *peculiarità*, e avrei quindi goduto, durante l'attività, di una *manifestazione* individuale *della vita*, così come nella contemplazione dell'oggetto avrei goduto della gioia individuale di sapere la mia personalità come un potere *oggettivo, sensibilmente visibile* e quindi *elevato al di sopra di ogni dubbio*. 2) Nel tuo godimento o nel tuo uso del mio prodotto io avrei *immediatamente* il godimento della consapevolezza di avere soddisfatto nel mio lavoro un bisogno *umano*, quindi di avere oggettivato l'essenza *umana* e avere quindi procurato il suo oggetto corrispondente al bisogno di un altro essere *umano*, 3) di essere stato per te il *mediatore* tra te e la specie, quindi di venire inteso e sentito da te stesso come un completamento del tuo proprio essere, come una parte necessaria di te stesso, di sapermi quindi confermato nel tuo pensiero come nel tuo amore, 4) di avere procurato immediatamente nella mia individuale manifestazione di vita la tua manifestazione di vita, dunque di avere *confermato e realizzato* immediatamente nella mia attività individuale la mia vera essenza, la mia *essenza comune, umana*.

Le nostre produzioni sarebbero come altrettanti specchi dai quali la nostra essenza rilucerebbe a se stessa. Questo rapporto sarebbe dunque reciproco, dalla tua parte accadrebbe quel che accade dalla mia.

Consideriamo i diversi momenti come compagno nella supposizione:

Il mio lavoro sarebbe *libera manifestazione della vita*, quindi *godimento della vita*. Sotto il presupposto della proprietà privata esso è *alienazione della vita*, infatti io lavoro *per vivere*, per procurarmi *mezzi* per vivere. Il mio lavorare *non è vita*.

In secondo luogo: nel lavoro sarebbe perciò affermata la *peculiarità* della mia individualità, poiché mia vita *individuale*. Il lavoro sarebbe dunque *proprietà vera, attiva*. Ma sotto il presupposto della proprietà privata la mia individualità è alienata fino al punto in cui questa *attività* mi è *detestabile*, è un *tormento* e piuttosto soltanto la *parvenza* di un'attività, perciò anche un'attività soltanto *imposta* e soltanto da un accidentale bisogno *esteriore*, *non* da un necessario bisogno *interiore*.

Il mio lavoro può apparire nel mio oggetto solo come quel che è. Non può apparire come quel che *non* è per sua essenza. Quindi esso appare ancora soltanto come l'espressione oggettiva, sensibile, contemplata e perciò al di sopra di ogni dubbio, della mia *perdita di me stesso* e della mia *impotenza*.

1.2. Il mutamento delle condizioni di vita, le forme di resistenza, quando il posto di lavoro si frantuma

Francesco Ciafaloni

Il posto di lavoro sta finendo in pezzi. L'azienda industriale si trasforma in una catena di appalti e subappalti, la proprietà finanziaria si separa dalla gestione industriale, il marchio dei prodotti dalle aziende che materialmente li producono, la sede giuridica e fiscale dai Paesi in cui vivono i lavoratori. I contratti nazionali sono sotto attacco e quelli aziendali si moltiplicano. Letteralmente, in molti casi, il lavoratore non sa da chi dipende, perché deve applicare gli standard che applica, dove finiscono gli oggetti che produce. Chi lavora per una piattaforma (Uber, Foodora) non sa neppure se è un lavoratore dipendente o un libero professionista, perché usa alcuni mezzi propri (l'auto, la bici, di cui paga il consumo e l'usura) e affronta i rischi del traffico senza coperture assicurative, ma non può decidere proprio nulla del suo lavoro, salvo decidere di andarsene. I giudici qualche volta pronunciano sentenze opposte in proposito.

Anche le aziende fordiste avevano, oltre a un nucleo molto grande di lavoratori stabili, assunti direttamente, una nuvola (l'indotto) di fornitori sussidiari con dipendenti propri, nei confronti dei quali l'azienda madre non aveva responsabilità dirette né assumeva iniziative sociali particolari. E non tutti i dipendenti diretti avevano lo stesso trattamento. Perfino la Olivetti, ricordava Gallino, limitava la partecipazione al nucleo di lavoratori più stabili e specializzati. Anche ai tempi del cosiddetto "posto fisso" e dell'articolo 18 (che entra in vigore solo nel 1970, con lo Statuto dei diritti dei lavoratori) in Italia c'è sempre stata una mobilità del lavoro molto alta per l'alta mortalità e alta natalità delle piccole aziende, molte delle quali erano più piccole della soglia di validità dello Statuto. Bruno Contini, economista, che ha dedicato a questi problemi molti suoi lavori, calcolava che la mobilità del lavoro in Italia fosse più alta che negli Stati Uniti, che ogni anno circa tre milioni di lavoratori italiani perdevano il posto di lavoro e più o meno altrettanti lo trovavano. I posti "creati" o "persi" erano, e sono, la differenza di due numeri molto più grandi.

Ma è cambiata radicalmente la tendenza: quella a frammentare prevale su quella ad aggregare (non la proprietà, che tende sempre al monopolio, ma l'organizzazione e le garanzie per i lavoratori). È cambiata anche la valutazione della stabilità: una volta era considerata una condizione nor-

male, anche se conquistata da poco e non da tutti, oggi è considerata un residuo. Certo sono un residuo gli ex-operai FIAT oggi dipendenti con ridotte capacità lavorative di varie aziende della FCA. Continuano ad avere i problemi, e i vantaggi residui, di ciò che sono stati. Presi tutti insieme sono un problema politico, non sono licenziabili. Separati sarebbero stati licenziati da tempo. Qualche volta vengono spostati da una sede all'altra, da un contratto all'altro, senza che debbano andare fisicamente da nessuna parte. Gli cambiano contratto solo per far ripartire da capo per ciascuno di loro la decorrenza della Cassa Integrazione, prossima alla scadenza nella sede in cui stanno.

Le condizioni di lavoro e quelle di vita

Le condizioni di lavoro e quelle di vita sono, ovviamente, interdipendenti. Vorrei invitare a riflettere non solo sui cambiamenti delle condizioni di lavoro a seconda del settore, delle dimensioni aziendali e delle leggi, come ho fatto finora, ma anche sui cambiamenti dei modi di vita, dei diritti sociali, delle abitudini dei lavoratori, al cambiare delle condizioni di lavoro. Non mi riferisco solo alle conseguenze evidenti, come la precarietà del reddito dei lavoratori precari, che determina una precarietà di vita (Luciano Gallino, *Il costo umano della flessibilità*). Mi riferisco anche alla casa, alla pensione, all'accesso all'istruzione, alle assicurazioni sanitarie. Insieme con le aziende, sotto le stesse spinte sociali, la stessa deriva ideologica, cambia anche il sistema pubblico. Si è diffusa nel secolo scorso, l'istruzione pubblica, che ora sta regredendo. Il Sistema Sanitario Nazionale, oggi tra i migliori al mondo, ma in difficoltà, è in funzione solo dal 1980, dieci anni dopo lo Statuto. Prima c'erano le mutue aziendali (come la MALF, Mutua Aziendale Lavoratori FIAT, in funzione dal '20 all'84, poi diventata una finanziaria) e le assicurazioni obbligatorie, pagate in parte dal lavoratore in parte dal datore di lavoro, che proteggevano però solo in quanto lavoratori, non in quanto cittadini. Appena meglio della situazione attuale negli Stati Uniti. Anche il sistema pensionistico, peggiorato con la Legge Fornero, è relativamente recente. Ha raggiunto la generalità attuale negli anni '80, anche in seguito alle lotte. Il primo sciopero realmente riuscito alla FIAT, nel '67, fu per le pensioni.

Molte grandi aziende, tessili, metalmeccaniche, chimiche, hanno avuto una politica della casa per i dipendenti, con la costruzione di veri e propri villaggi aziendali. È noto che la Olivetti ha avuto una politica del territorio, la cui eredità, culturale e materiale, è sopravvissuta all'azienda. Ma hanno avuto una politica della casa molte grandi aziende, pubbliche

e private. Ha avuto una politica della casa per i propri dipendenti lo Stato (INCIS, Istituto Nazionale per le Case degli Impiegati dello Stato, nato col corporativismo fascista nel '25, ma attivo anche nel secondo dopoguerra). Hanno avuto una politica della casa per i dipendenti la FIAT, l'IRI, l'ENI.

Avere o non avere la casa aziendale faceva una bella differenza. Quando lavoravo per l'AGIP mineraria, dal '62 al '66, subito dopo l'uccisione di Enrico Mattei, a Metanopoli, una piccola *company town* nel comune di San Donato Milanese, avere o non avere la casa aziendale era una differenza fondamentale, più importante delle condizioni di lavoro. Le case aziendali erano ben costruite e ben collocate, di dimensioni umane, con i giardini e i vialetti, e i fitti agevolati. Ma di case aziendali, dopo la morte di Mattei, non se ne facevano più. Per gli ultimi assunti, subito fuori Metanopoli c'era Rogoredo, con i casoni da 15 piani, affittati prima di completarli, ad alto prezzo, con tre mesi pagati in anticipo e tre mesi di caparra (è capitato a me). Altrimenti bisognava passare la vita ad andare su e giù da Milano (prima della linea 3) o, peggio ancora, dai Paesi dell'entroterra, o dalle Coree, come venivano chiamati i quartieri degli immigrati recenti (*Milano Corea, inchiesta sugli immigrati negli anni del "miracolo"*, di Alasia e Montaldi). Perciò la prima mobilitazione a Metanopoli fu quella dei pendolari, non quella dei chimici, stritolati dalla chiusura dei Laboratori Riuniti Studi e Ricerche, certo più grave per il futuro del lavoro in Italia dell'alto livello degli affitti e della cattiva qualità delle case a Rogoredo.

Il Sistema Sanitario Nazionale, la sanità pubblica per tutti, l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale, la pensione per tutti, il completamento della Pubblica Istruzione, arrivano dopo le lotte degli anni '60 che estendono lo Stato Sociale a tutti cittadini, non solo ai dipendenti pubblici e a quelli delle grandi aziende. Allora il punto di forza fu costituito dai partiti comunista e socialista (in quanto forza politica ed in quanto fonti di elaborazione culturale) e dalla concentrazione degli operai nelle grandi fabbriche. Oggi la frantumazione del posto di lavoro polverizza la classe operaia. Sulla elaborazione culturale di ciò che resta delle eredità dei partiti comunista e socialista è meglio non aprire il capitolo delle lamentazioni e delle critiche. Non in questa sede.

Si può provare, invece, ad analizzare le lotte sul territorio, che partono dalle condizioni di vita più che da quelle di lavoro.

Le lotte sul territorio

Non è una scoperta che non ci siano grandi lotte per le condizioni di lavoro. Si vedono operai in sciopero quasi solo davanti a fabbriche in chiusura per delocalizzazione. Gli scioperi dei precari ci sono ma sono difficili, rari e ignorati, se non c'è il morto. È più frequente vedere manifestazioni, anche dure, non solo di lavoratori, su temi legati all'ambiente, al territorio. Basti pensare ai No TAV. O alle manifestazioni di protesta per incidenti o sciagure.

Le lotte per le condizioni di lavoro finiscono sui giornali quando sono anche lotte per i diritti, per la casa, per la libertà, per il rispetto dei diritti umani, come quelle dei lavoratori immigrati a Rosarno e altrove. Sono lotte represses anche con la violenza, o che nascono per rispondere alla violenza. Si pensi all'assassinio di Soumaila Sacko, sindacalista dei braccianti, tra i pochi che parlasse come un sindacalista (sentito e visto postumo), che ricordasse i *vecchi* sindacalisti, quelli che abbiamo imparato a rispettare da ragazzi, da Giuseppe di Vittorio a Salvatore Carnevale.

Che non ci siano state manifestazioni importanti per l'assassinio di Soumaila Sacko come ci furono per quello di Jerry Masslo è un segno della decadenza del Paese.

Le lotte per la casa sono frequenti. Se ne parla di meno perché sono intrinsecamente locali, nascono dalle emergenze, dalle fabbriche dismesse occupate, dagli impianti sportivi dismessi occupati, dalle case occupate.

Manifestazioni propositive per l'ambiente, il territorio, ci sono, ma raramente, a mia conoscenza, diventano lotte che durano, organizzate, con un obiettivo individuato e raggiungibile.

In genere le organizzazioni che promuovono queste lotte o sono di movimento, o sono organizzazioni sindacali nuove, come i Cobas, l'USB, in ascesa ma ancora lontane dai media.

In genere le lotte legate all'ambiente, al territorio, alla vita di tutti i giorni, tendono a essere settoriali, a non assumere una forma politica complessiva. Ma non è detto che chi le promuove non lavori o non abbia idee politiche generali. Alla manifestazione contro le uccisioni dei manifestanti da parte dell'esercito israeliano alla frontiera di Gaza, a Torino, c'erano alcuni NoTAV. Tenere insieme le lotte su singoli aspetti, anche molto generali, con quelle sulle condizioni di lavoro, trasformarle in politica, non è solo un fatto organizzativo ma anche culturale. Mettere insieme i verdi e i rossi non è una novità. Forse la novità che manca è un lavoro culturale terra terra, non di accordo tra vertici ma di riflessione di base. Mi chiedo se

ci possa essere un modo più diretto di affrontare il razzismo tra i lavoratori, che qualche volta esiste ed è un fatto sociale, non di fabbrica, di quello di partire da Jerry Masslo, sudafricano dell'ANC, e da Soumaila Sacko, sindacalista. O di andare a vedere dove vanno a dormire la sera i compagni di lavoro, di studio, di manifestazione. O dove vivono i loro vecchi; come fanno con le code al Pronto Soccorso; o dove mettono i figli loro quando badano i vecchi o i figli degli altri.

Norme per il lavoro fuori del luogo di lavoro

La ricomposizione culturale e politica del lavoro frantumato non può che avvenire, e di fatto avviene, fuori del luogo di lavoro. Luogo che a volte può materialmente non esistere. È difficile immaginare un futuro migliore, una vita meno sgangherata, per i lavoratori a chiamata, in subappalto, finti autonomi, senza una riduzione della frammentazione, senza una definizione giuridica chiara delle responsabilità del datore di lavoro capofila.

The Fissured Workplace di David Weil, responsabile della Wage and Hours Administration degli Stati Uniti, è una dettagliata analisi, con esempi e statistiche, della frammentazione del rapporto di lavoro in quel Paese, più approfondita e completa della maggior parte delle corrispondenti analisi italiane, molto utile per capire il meccanismo che trasferisce ricchezza dal basso verso l'alto, dalla parte terminale della catena degli appalti o delle forniture, dai lavoratori ai padroni, da chi fa le cose a chi le finanzia. Man mano che si sale di livello si passa dai lavoratori, numerosi e in concorrenza sul prezzo, non in grado di controllare qualità e condizioni del lavoro, alle piccole aziende che fanno direttamente le cose, alle finanziarie, che controllano le piattaforme e le reti, il marchio e le norme, e operano in condizioni di monopolio o di oligopolio, stabiliscono i prezzi e realizzano profitti percentualmente molto alti – negli esempi del libro 37-40%.

Colpisce che, malgrado il sistema giudiziario americano goda fama di severità – ma non nei confronti dei padroni – e malgrado la funzione dell'autore, il testo cita settori industriali in cui *la mediana* delle retribuzioni di fatto è più bassa del minimo salariale legale. Metà dei lavoratori prende meno del minimo legale. Non dovremmo attribuire i nostri lavori in nero e sottopagati alla nostra arretratezza, alla nostra tendenza mediterranea a non rispettare le leggi. Non sarà l'imitazione dell'America a risollevare le sorti dei lavoratori italiani. Caso mai l'imitazione delle lotte dei lavoratori americani per avere migliori condizioni e più stabili, garantiti e chiari rapporti di lavoro.

Malgrado la differenza di sistemi giuridici – quello americano vicino alla *common law* – i suggerimenti dell'autore per opporsi alla frammentazione non sono molto diversi da ciò che cerchiamo di fare, che in passato abbiamo fatto, qui. Si suggerisce di attribuire la responsabilità sulle condizioni di lavoro, sulla sicurezza, sul rispetto delle norme antinfortunistiche e sulla formazione del lavoratore all'azienda capofila, che deve controllare il rispetto delle norme da parte delle aziende che lavorano in subappalto e dei fornitori. Si suggerisce anche che nessuna norma può essere rispettata se il lavoratore non è convinto della necessità di rispettarla e non è il primo a controllare. Esattamente ciò che riuscì a ottenere Ivar Oddone qui a Torino.

Il testo aggiunge un capitolo che applica alla sicurezza del lavoro il principio usato da destra sulla sicurezza nei quartieri. Basta un vetro rotto a scatenare il degrado in una strada, si è detto. Allo stesso modo bisogna sapere che basta tollerare un lavoro in nero, una violazione delle norme contro gli infortuni, per scatenare una corsa al ribasso. Se non sono i lavoratori stessi a chiedere il rispetto delle regole, che devono esserci, nessuno gliele può imporre.

Il sistema della formazione e dell'informazione

La formazione di una classe sociale, ancor più quella di un movimento politico, ha cause materiali ma è un processo culturale. Il funzionamento della scuola, dei media, della rete, è fondamentale per spiegare il modo in cui le persone si aggregano o disgregano; ancor più per spiegare le idee politiche e i partiti politici. La produzione e la diffusione di notizie, i giornali, i blog, la rete, la scuola, che in genere si fanno fuori del luogo di lavoro, sono fondamentali per la percezione di sé e degli altri. Della dissoluzione della classe operaia italiana fa anche parte il ripetere che si è già dissolta, che i lavoratori, contro ogni evidenza statistica, non ci sono più.

Fino alla loro, vera, dissoluzione, i partiti socialista e comunista hanno sempre avuto una politica culturale, criticabile e criticata, ma esistente. Non facevano solo propaganda, ma davano importanza alla scuola, a ciò che nella scuola si insegnava, ai programmi, alla formazione dei maestri e dei professori. E non erano i soli. La formazione non si improvvisa. «Non dimentichiamo di formare le maestre», usava dire un sociologo che lavorava per la concorrenza, cioè per la Fondazione Agnelli.

La sinistra è stata accusata di pedagogismo, di illuminismo, non di sordità.

Se manca la fabbrica come luogo privilegiato di produzione culturale, perché l'organizzazione del lavoro separa i gruppi, qualche volta i singoli (come nel caso dei finti lavoratori autonomi) possono esserci aggregazioni locali, di quartiere, di provenienza. Oggi può capitare di identificarsi con i messaggi di un Papa, come capita a me. Non meravigliamoci se chi è credente di un'altra religione, o ad essa vicino culturalmente, ne tragga ispirazione. È avvenuto, tra otto e novecento, anche qui, con la religione locale. Ci sono organizzazioni sindacali vicine al fu partito cristiano o organizzazioni di operai cristiane anche nel nome, come la Gioc. Su una parete esterna della cattedrale di Schio ci sono le lapidi che ricordano le prime leghe dei tessili, nella seconda metà dell'ottocento. In Gran Bretagna le sezioni sindacali locali si chiamavano "chapels" e avevano spesso origine religiosa.

Se non ci sono ideologie politiche in grado di proporre una spiegazione del funzionamento della società, non scandalizziamoci che se ne formino su base etica. Ci sono quelli che traggono ispirazione dalla loro versione di una religione per ammazzare. Anche le ideologie politiche hanno avuto i loro assassini. Se non crediamo in etiche religiose, come accade a me, praticiamone e promuoviamone di laiche. Non illudiamoci che si possa fare a meno di una cultura condivisa per cambiare in meglio, eticamente, la società.

1.3. La Costituzione dalla parte del lavoratore e il lavoratore nudo della *gig economy*

Alessandra Algostino

1. Lavoro e democrazia

La Costituzione sceglie di stare *dalla parte del lavoratore*, dalla parte del lavoro come strumento di dignità della persona.

In primo luogo vi è «la Repubblica fondata sul lavoro» (art. 1 Cost.): non una mera petizione di principio ma «una precisa volontà delle forze politiche» (Mortati) di sancire il lavoro come elemento connotante la democrazia. I costituenti non avevano dubbi sulla centralità del nesso democrazia-lavoro; per tutti, si può ricordare Moro che propose la formula: «il lavoro e la sua partecipazione concreta nelle organizzazioni economiche, sociali e politiche è il fondamento della democrazia italiana».

Il lavoro è il *trait d'union* fra democrazia politica e democrazia economica: una democrazia dove chi lavora non è tutelato, dove i rapporti sociali sono sbilanciati, non è una democrazia. La democrazia sociale è il fondamento della democrazia politica. Si assiste a un mutamento nella «concezione dei fini e della funzione dello Stato, non più solo garante delle libertà, chiamato com'è a intervenire nella disciplina dei rapporti sociali per contrastare da una parte le prevaricazioni del potere economico e promuovere dall'altra una più equa distribuzione tra le classi dei beni della vita» (Mortati).

Con il riferimento al lavoro si rigettano polemicamente i valori che contrassegnavano l'ordine sociale precedente e si fonda una nuova democrazia. Il lavoro, cioè, è strettamente collegato alla democrazia, ma non in senso neutro, la connota, ne supporta una particolare visione: la democrazia sociale, sostanziale. Scriveva La Pira: «oggi esistono effettivamente due tipi di democrazia: una limitata al campo politico, derivata dai principi liberali del 1789, e una estesa al campo dell'economia. Questo nuovo tipo di democrazia deve essere specificato e affermato».

2. Lavoro, eguaglianza e dignità

Il lavoro è strumento di emancipazione e di dignità della persona, richiama insieme il principio personalista e quello solidarista, nonché la prospettiva dell'eguaglianza sostanziale. Il lavoro, cioè, è strettamente connesso

al nucleo della Costituzione: il perseguimento dell'eguaglianza effettiva, l'emancipazione sociale. Non a caso, la norma che contiene il cuore del progetto costituzionale, l'art. 3, c. 2, si riferisce all'«effettiva partecipazione di tutti i lavoratori».

Legare la Repubblica al lavoro esprime la «volontà di fondare la Repubblica su un elemento profondamente egualitario e addirittura universalistico, su un dato insuperabilmente umano» (Luciani).

Evoca esplicitamente la connotazione del lavoro in termini di strumento di dignità l'art. 36, c. 1, Cost., laddove sancisce il diritto a una retribuzione non solo «proporzionata alla quantità e qualità» del lavoro ma altresì sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia «un'esistenza libera e dignitosa», in coerenza con l'art. 3, c. 2, dove alla Repubblica è affidato il compito di rimuovere gli ostacoli che impediscono il «pieno sviluppo della persona umana».

La volontà di tutelare il lavoro sul piano dell'effettività emerge quindi esplicitamente nell'art. 4 Cost., che vincola (*dovrebbe vincolare*) il legislatore a perseguire politiche dirette a garantire la piena occupazione o, quantomeno, a ridurre la disoccupazione; in subordine, il legislatore dovrebbe prevedere misure alternative: nella prospettiva del diritto, non del beneficio assistenzialista.

Nell'articolo 4 emerge altresì il profilo solidarista o deontico del lavoro, che coniuga emancipazione individuale ed emancipazione della società; il lavoro, dunque, come «mezzo necessario, per una parte, all'affermazione e allo sviluppo della personalità, e per l'altra al progresso materiale e spirituale della società», con l'unione del principio personalista con quello di solidarietà (Mortati).

Seguono, quindi, le norme che tutelano in maniera specifica i lavoratori (artt. 35, 36, 37 e 38, Cost.). Queste ultime, in alcuni casi, sanciscono direttamente a livello costituzionale diritti del lavoratore, come quelli al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite (art. 36, c. 3); in altri, prevedono una riserva di legge, come per la durata massima della giornata lavorativa (art. 36, c. 2) o il limite minimo di età per il lavoro salariato (art. 37, c. 2). Nell'ipotesi della riserva di legge – è evidente – la tutela è più debole, ma è comunque da registrare una volontà garantista, opposta alla de-giuridicizzazione oggi imperante. Resta peraltro che rimettere alla legge la disciplina della condizione del lavoro significa abbandonarla ai rapporti di forza che storicamente riflettono, a livello politico-partitico, quelli nelle relazioni industriali, senza dotare il lavoratore dello scudo costituzionale.

3. Una Costituzione dalla parte del lavoratore

La Costituzione assume l'esistenza del conflitto, lo considera giuridicamente non irrilevante e disegna un progetto nel quale sceglie la prospettiva dell'emancipazione sociale, della limitazione del potere, politico ed economico.

Nel conflitto capitale-lavoro, la carta costituzionale si schiera dalla parte più debole, il lavoratore, da tutelare e rafforzare, nella prospettiva di una eguaglianza effettiva. I costituenti rigettano la formula «Repubblica di lavoratori», ma ciò solo per escludere un'interpretazione che potesse rinviare all'idea di uno Stato monoclasse, non per disconoscere l'esigenza di una particolare valorizzazione della figura del lavoratore.

In altri termini, pur muovendo dalla considerazione che «comunque il diritto costituzionale italiano (o di altri Stati) tutela e garantisce anche i capitalisti» (Rescigno), è indiscutibile che la Costituzione nel conflitto capitale-lavoro prevede esplicite garanzie a tutela del lavoratore e si esprime per un progetto di trasformazione della società che tende alla riduzione delle disuguaglianze e, quindi, a "favorire" il soggetto svantaggiato, non rimettendo interamente la risoluzione del conflitto ai rapporti di forza tra le parti.

Al di là dei diritti di cui si è detto, vi sono nella Costituzione strumenti tesi a rafforzare la posizione del lavoratore nella dinamicità delle relazioni industriali: i sindacati, la contrattazione collettiva nazionale e il diritto di sciopero (artt. 39-40). Essi traducono nel mondo del lavoro il principio di eguaglianza sostanziale ed esprimono un *favor* per il lavoratore, legato alla sua posizione di soggetto debole ma anche al valore del lavoro nel disegno costituzionale.

La libertà di associazione sindacale conferisce «ai lavoratori un'efficienza capace di contrapporre efficacemente la loro forza a quella che deriva dal possesso dei beni» (Mortati). Il contratto collettivo è uno strumento per riequilibrare la debolezza del lavoratore rispetto al datore di lavoro, nonostante la mancata efficacia *erga omnes*, prevista *ex lege* solo in caso fosse diventato operativo il meccanismo di registrazione dei sindacati di cui all'art. 39 Costituzione. Attraverso il contratto collettivo *nazionale* i lavoratori oppongono la forza del numero al possesso dei mezzi di produzione.

Lo sciopero, infine, è garantito dalla Costituzione proprio anche «quale strumento di coazione» per bilanciare il minor potere contrattuale dei sindacati. Richiamando le parole del costituente Mancini: «il diritto di organizzazione sindacale, senza un connesso diritto di sciopero, non avrebbe importanza. Il lavoratore si organizza a scopo di difendersi. La difesa non

può essere che lo sciopero»; e – come precisa Mortati – «è apparso correttivo necessario» della sperequazione fra le parti «conferire rilievo costituzionale al diritto di sciopero... senza che ad esso corrisponda un potere di serrata del datore, perché questo comprometterebbe l'equilibrio delle forze».

Ci sono poi le norme “dimenticate”, o cadute in disuso, che possono conoscere una nuova vita con il fenomeno delle imprese recuperate, come quella relativa alla collaborazione dei lavoratori alla gestione delle aziende (art. 46) o quella che prevede la nazionalizzazione o l'assegnazione a comunità di lavoratori o utenti delle imprese specificate all'art. 43.

Le norme costituzionali in materia di lavoro devono infine essere lette, in un nesso sostanziale e logico, con quelle riguardanti la cd. costituzione economica, laddove il riconoscimento della libertà di iniziativa economica privata (art. 41) si accompagna alla possibilità di prevedere limitazioni nonché attività di indirizzo e controllo da parte del legislatore per fini sociali.

4. Il lavoro tra precarietà, contrattazione aziendale, de-regolamentazione: il “lavoro incostituzionale”

Oggi assistiamo a una evidente ristrutturazione o, meglio, de-strutturazione dei termini del conflitto capitale/lavoro, un percorso in atto ormai da alcuni anni.

Innanzitutto una premessa: oggi ormai è un tabù, o appare quanto mai vetero, *out*, parlare di conflitto, è molto più *à la page* discorrere di concertazione, *governance*, obiettivi comuni fra imprenditore e lavoratore, ma il conflitto esiste ed è sempre più duro; negarlo significa semplicemente precludergli uno spazio di riconoscimento ed espressione, sedarlo, nella prospettiva della vittoria di un potere sempre più pervasivo e arrogante, un biopotere *legibus solutus*, di fronte al quale stanno, soli, lavoratori sempre più frammentati e deboli, falsi imprenditori di se stessi e veri precari sfruttati. La libertà contrattuale e la libertà della Partita IVA occultano condizioni sempre più servili; la *gig economy* nasconde un'alienazione totalizzata del lavoratore.

Il lavoro diviene merce e la flessibilità investe anche i diritti dei lavoratori, non più inviolabili e indisponibili: dalle leggi n. 169 del 1997 (il cd. pacchetto Treu) e n. 30 del 2003 (la cd. legge Biagi), al decreto legislativo n. 23 del 2015 (appartenente al cd. *Jobs act*), passando per il cd. “collegato lavoro” (legge n. 183 del 2010), sino ad arrivare alle necessità produttive «da conciliare» con i diritti (accordo interconfederale del 28 giugno 2011).

Si riduce lo spazio della legge a favore della contrattazione e il contratto collettivo nazionale si liquefa nella contrattazione di secondo livello o

aziendale: in periodi, come l'attuale, di debolezza delle forze del lavoro, ciò non può che veicolare un peggioramento delle condizioni di lavoro (i cd. *give-back agreements*). La *fiction* della libertà delle parti e di una artificiale parità fa da sfondo al meccanismo conciliativo-concertativo dove la negazione del conflitto segna il dominio della parte più forte.

In coerenza con il mutamento di senso della contrattazione collettiva, le clausole di tregua sindacale, introdotte negli ultimi anni, "liberalizzano" il diritto di sciopero, affidandolo alla contrattazione delle parti, ovvero rendendolo un diritto disponibile, in coerenza con il disegno che lo vuole alla pari con il diritto di serrata (come nell'art. 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea), nella prospettiva di una libertà cieca alle disuguaglianze. È la logica della "libera" competitività, in nome della quale, fra l'altro, i lavoratori devono competere fra loro per «cercare lavoro», in un orizzonte dove il diritto al lavoro è sostituito dal «diritto di lavorare» e dalla «libertà di cercare un lavoro» (art. 15, Carta dei diritti fondamentali UE): un mero diritto di libertà negativa, una possibilità dell'individuo, senza alcun obbligo o vincolo per le istituzioni.

Il diritto del lavoro si restringe, si assiste a una de-giuridicizzazione e de-regolamentazione in favore dell'autonomia contrattuale privata, che lascia libertà di azione a rapporti di forza nettamente sbilanciati a favore del capitale, o finanzia il capitalismo (Gallino), in coerenza con un sistema delle fonti post-moderno dove tutto si scioglie nella liquidità di norme senza più forma e generate in processi di *governance* fluidi, a tutto vantaggio dei soggetti più forti.

Non solo: la legge diviene derogabile dalle parti (art. 8, legge n. 148 del 2011), dai contratti aziendali. Norme flessibili? Regole sfuggenti e informali funzionali a un sistema economico che plasma diritto e politica?

Senza armatura e senza arma, dunque, il lavoratore, e senza unione: si attaccano autonomia, indipendenza e pluralismo del sindacato e si favoriscono i *sindacati aziendali*, nel duplice senso di frammentati a livello di azienda e di complici dell'azienda.

Diritti flessibili, norme fluide, corporativizzazione delle relazioni industriali: verso rapporti di lavoro vassallatici?

Il lavoro come strumento di dignità ed emancipazione sociale è in liquidazione, le fondamenta della democrazia e della Costituzione sono sempre più instabili.

Allegato

Esperienze

Alla metà del Settecento un autore che intendeva compiere una revisione dell'impianto giusnaturalistico per meglio adattarlo al presente, Thomas Rutherford, indicava tre criteri di distinzione del lavoro servile dal lavoro dei liberi.

Il primo criterio è se i compiti siano contrattati in maniera così esatta che l'obbligo appare derivato direttamente dalla volontà del lavoratore nello stipulare un contratto, oppure è così generica e imprecisata che il lavoratore nel suo tempo di lavoro è sottomesso all'arbitrio del padrone.

Il secondo è se nell'ambito del compito contrattato il lavoratore abbia, anche sotto la direzione di un altro, un'autonomia nell'esecuzione del lavoro, e quanto ampia.

Infine quale sia il tasso di sfruttamento. Com'è ovvio, a differenza dei primi due criteri, il terzo non è espresso nel linguaggio dell'autore, che invece è quello classico della giurisprudenza naturale: quanto il lavoro vada a beneficio esclusivo del padrone e quanto invece vada a beneficio del lavoratore, fino ad approssimarsi alla retribuzione che questi riceverebbe dalla stessa attività svolta autonomamente.

Luisa Pesante

Esperienza 1

Un autista della logistica

A cura di Fulvio Perini

Italiano, 53 anni, titolo di studio: diploma di perito agrotecnico.

Il mio primo impiego è stato quello di impiegato alla SAI assicurazioni, per 12 anni; poi per tre anni ho fatto il cuoco nel ristorante dei miei genitori; poi ho lavorato per 5 anni in una ditta di informatica (automazione industriale, soprattutto per la FIAT); ho smesso questo lavoro e per un paio di anni mi sono preso un periodo sabbatico; successivamente, siccome avevo la patente per condurre camion conseguita sotto il periodo militare, ho cercato di fare l'autista; ho lavorato per periodi brevissimi in due o tre ditte ed alla fine ho trovato occupazione nella ditta attuale dove lavoro ormai da 15 anni. La ditta è una cooperativa che lavora per la AF logistic con sede a Massalengo, Lodi.

Ho svolto attività sindacale quando ero impiegato alla SAI, anche con incarichi a livello territoriale, in un settore (parlo del 1987-88, ad esempio) in cui i lavoratori avevano dei buoni trattamenti salariali e normativi. Io lavoravo nel servizio microfilmature della SAI che, nel 1998, aveva deciso di esternalizzare progressivamente il servizio per darlo a imprese dove i lavoratori costavano molto meno. Io prima avevo lavorato a tempo pieno nel sindacato, dopo un congresso e uno scontro interno sono rientrato al lavoro pur continuando a impegnarmi nel sindacato. Quando, oltre a esternalizzare, in azienda hanno incentivato le dimissioni ho accettato.

Negli anni successivi mi sono adattato al lavoro senza particolari impegni. La reazione è scattata quando volevano licenziarci brutalmente e sembrava non avessimo possibilità di difenderci. Qui a Rivalta eravamo in pochi che è un limite ma ha anche il lato positivo che si fa in fretta a convincerci reciprocamente. C'è sempre stato un legame tra di noi e anche ora che siamo rimasti in 5 o 6 questo legame viene mantenuto. Ciò è servito per le lotte: né AF né GS si aspettavano i blocchi in portineria, l'arrivo della polizia e ora sanno che alcuni di noi sanno organizzare le rivendicazioni.

L'azienda in cui lavori che caratteristiche ha e per quali committenti lavora?

È una grande azienda del settore, una SpA, che opera sia nel campo della logistica che in quello delle costruzioni soprattutto di impianti per logistica e ora anche in quello fotovoltaico. Nella logistica si è progressivamente sviluppata e ha recentemente acquisito la Zust Ambrosetti, la quale svolge attività di immagazzinamento e trasporto per alcune grandi imprese. Il deposito della ex Zust Ambrosetti di Trofarello funziona come deposito dei prodotti Ikea per la Liguria e il Piemonte, da lì avviene anche il trasporto e l'allestimento di mobili nelle abitazioni dei committenti. A Melegnano (Milano) c'è lo stoccaggio di tutti i prodotti agricoli provenienti da Israele, i quali verranno poi sanificati, imballati in confezioni e distribuiti su tutto il territorio nazionale.

Stimo che gli addetti siano circa 1200, così composti: un centinaio di impiegati concentrati nella sede di Massalengo e circa 60 nella sede di Trofarello; gli altri 1000 lavoratori sono magazzinieri e autisti non direttamente dipendenti dalla azienda ma organizzati in cooperative. Io opero in una di queste cooperative che si chiama Atena, siamo circa un centinaio, gli italiani sono attorno a 15 (prevalentemente a Torino) mentre gli altri autisti sono indiani, pakistani, rumeni e ora c'è anche qualche peruviano.

Pur continuando a svolgere la stessa attività in questi anni ho cambiato quattro cooperative perché l'azienda capogruppo ogni tanto liquidava la cooperativa e la sostituiva con un'altra con una gestione dei costi considerata più snella. Poi, circa un anno fa, la AF ha deciso di chiudere considerando la nostra attività non più remunerativa stante il tipo di contratto con la GS di Rivalta (magazzino centrale dei supermercati GS del territorio) e il venir meno di altre attività complementari. Va tenuto presente che nel nostro lavoro chi svolge l'attività di consegna parte con un carico e deve rientrare nella sede con un altro carico cercando di ottimizzare l'impiego del mezzo di trasporto.

Quindi un anno fa ci è stato comunicato che avrebbero dismesso l'appalto GS e saremmo stati licenziati. Noi allora eravamo aderenti alla CGIL, ma in quella occasione la nostra esperienza fu bruttissima perché la funzionaria della CGIL ci aveva detto che non c'era nulla da fare e che era meglio sottoscrivere la lettera individuale di accettazione del trasferimento a Milano o del licenziamento con la buonuscita. A questo punto, due giorni prima dell'incontro con l'azienda, ci siamo messi in contatto con i SI Cobas di Massalengo che era il sindacato operante e riconosciuto dall'azienda per cercare altre modalità di difesa. La prima iniziativa di lotta è stata la applicazione dell'articolo 11 del contratto dando avvio allo stato

di agitazione. Si passava così all'orario di lavoro di 39 ore senza straordinari mentre prima si lavorava 68 ore settimanali considerando i tempi di attesa, in pratica si faceva una sola consegna al giorno. Siamo andati avanti così per un mese e mezzo sino a quando non hanno trovato un autotrasportatore disponibile seppur con mezzi molto vecchi e non rispondenti alle norme antinquinamento. Così hanno affittato a questo autotrasportatore i loro mezzi di trasporto. Pur consapevoli che le condizioni erano incerte abbiamo deciso di stare lì e lavorare comunque: siamo andati avanti per nove mesi, entrando molte volte in sciopero perché spesso non venivamo pagati. Ancora adesso abbiamo dei crediti anche se questo autotrasportatore è letteralmente sparito, si è reso irreperibile non solo per noi ma anche per i creditori e l'ispettorato del lavoro. Poi, a un certo punto, nell'autunno scorso è cominciata a circolare la voce che c'era un interessamento di AF per la gestione del polo logistico di GS di Rivalta e quando abbiamo visto i primi fogli con le fatture ad AF abbiamo chiesto tramite il sindacato un incontro all'azienda che è avvenuto alcuni giorni dopo. In quella occasione si è stipulato un accordo che prevedeva il nostro passaggio nuovamente a una cooperativa del sistema AF Logistics. Cosa che è avvenuta tre settimane dopo e dal primo dicembre 2017 siamo nuovamente in carico alla cooperativa Atena, come soci lavoratori.

La cooperativa Atena ha circa 100 lavoratori tra Massalengo e Rivalta, tutti autisti, per i lavori di facchinaggio ci sono altre società. I mezzi di trasporto sono della AF che li noleggia ad Atena.

Siamo quindi tutti autisti di terzo livello super, soci lavoratori per cui versiamo una quota per aderire formalmente alla cooperativa.

Come si presenta il lavoro da svolgere e in quale ciclo di lavorazione?

Qui a Rivalta c'è un coordinatore per le nostre attività, autista pure lui. Complessivamente facciamo riferimento all'ufficio logistica di Massalengo: lì c'è una sala operazioni simile a quelle militari che si vedono nei film della guerra fredda con il tavolo e le lavagne luminose con le mappe che indicano in ogni momento dove sei con il mezzo, in ogni momento siamo sorvegliati.

Al mattino, quando inizio a lavorare e apro la portiera del camion non vengo tracciato dal sistema, il quale inizia a funzionare nel momento in cui apro il tappo del serbatoio. Una volta seduto al posto di guida, devo digitare il codice di identificazione sullo schermo del tablet che ho in alto di fronte a me. Quello è il segnale d'inizio della mia attività lavorativa

che termina quando io compio un'analoga operazione a conclusione della giornata. In parallelo devo compilare su una scheda cartacea il mio RG (registro) di attività che poi consegnerò settimanalmente al coordinatore. Sul registro indico il percorso, le consegne fatte e le altre attività svolte. Su questa base l'azienda fa la verifica delle attività anche per calcolare le ore di lavoro perché noi siamo retribuiti con un sistema forfetizzato per cui oltre alle 11 ore di lavoro l'ora in più viene pagata come straordinario più un incentivo di 10 euro. Il nostro orario complessivo è di 68 ore alla settimana.

È AF che gestisce i contratti con i committenti che poi distribuisce il lavoro a seconda dei territori di pertinenza e dei mezzi che sono necessari per il trasporto (ad esempio, l'uso di celle frigorifere). Mentre nei rapporti con il committente qui a Rivalta partecipa anche il coordinatore per programmare e suddividere le attività di trasporto.

Alla piattaforma di Rivalta quando arrivo mi presento al responsabile che ha le indicazioni dei viaggi assegnati da GS alla nostra ditta: in base alle tipologie dei prodotti e alle caratteristiche dei mezzi di trasporto viene assegnato il lavoro. Il coordinatore affida il lavoro e mi consegna la mia scheda di carico e con questa vado alla cooperativa che carica e controlla il carico. Mi faccio compilare la scheda da chi ha svolto l'attività e la porto all'ufficio viaggi, da quale mi viene data in consegna la scheda di viaggio e i fogli di accompagnamento che compilo manualmente indicando la ditta, il tipo di mezzo di trasporto, la località dove devo portare le merci. Fatto questo metto i sigilli e mi presento all'uscita dove ci sono le guardie per un controllo. Prima di partire vengono fatte tre copie di ogni foglio di accompagnamento, una delle quali verrà inviata anche alla sede centrale di AF Logistics. Sulla base della nostra esperienza di autisti, abbiamo la consuetudine di tenerci una copia del foglio di accompagnamento in modo che abbiamo la documentazione per obiettare a eventuali contestazioni sui nostri viaggi, dato che il foglio di accompagnamento è alla base della retribuzione.

La distribuzione e organizzazione dei viaggi è stabilita operando nella piattaforma GS. Ti faccio l'esempio di come si organizza il viaggio: dal momento che termino il lavoro, l'ufficio commerciale della GS manda alcune ore dopo, normalmente 3-4, la comunicazione per il prossimo viaggio alla sede centrale della AF che lo gira al coordinatore di Rivalta il quale, sulla base del rispetto del periodo di riposo, mi segnala a che ora riprendere il lavoro il giorno dopo. Io mi presento e mi danno il via con le procedure prima indicate.

Operano nella piattaforma GS attualmente tre cooperative di trasportatori ma in un incontro l'azienda SF ci ha comunicato che acquisirà la

gestione dell'intero polo GS di Rivalta entro maggio 2019. Da giugno centralizzerà la gestione di tutti i trasporti e delle altre attività interne alla piattaforma: tutte le cooperative operanti nella piattaforma dovranno fare il contratto d'appalto con AF Logistics e non più con GS. Questo vuol dire che sarà AF a indicare le tariffe, i mezzi di trasporto e le condizioni operative. Diversi ragazzi delle cooperative in appalto hanno il timore che, se la loro cooperativa perderà l'appalto, se ne devono andare tutti a casa.

Il vostro inquadramento professionale?

Io e molti altri colleghi siamo inquadrati con il terzo livello super che è il livello più alto per gli autisti ma ora, con il nuovo contratto, si è introdotto un nuovo livello di inquadramento tra il terzo livello e quello super per cui per molti autisti ci sarà un passaggio professionale in più. Inoltre si è introdotta una differenza tra il tipo di patente di guida per cui si farà differenza tra la patente C e quella CS (o CF) per cui puoi guidare le motrici o gli autoarticolati. Noi sin dal primo momento del nostro lavoro alla cooperativa siamo stati inquadrati al livello superiore potendo guidare tutti i mezzi mentre ora si potrà assumere anche per far svolgere dei lavori su un solo mezzo introducendo differenze e divisioni tra i lavoratori.

Qual è la retribuzione?

La nostra retribuzione, lavorando normalmente al sabato come ci viene richiesto, è sui 2200-2300 euro mensili netti; mentre è di circa 1900 senza il sabato lavorativo. Conversando con gli autisti delle altre cooperative ci siamo fatti l'idea che loro, al netto, guadagnino circa 500 euro in meno. Ci sono ditte che operano lì e fanno lavorare gli autisti al sabato ed anche alla domenica con una retribuzione di circa 1600 euro mensili. Cosa che, penso, siano orientati a fare anche con noi con uno orario di 47 ore settimanali forfetizzate e l'adozione di compensativi per le ore in più, cosa che ritengo sia quasi impossibile da realizzare per la tipologia del nostro lavoro perché mentre nel lavoro di trasporto funziona tutto come un orologio quando arrivi al magazzino a scaricare hanno i loro tempi e le loro priorità e non credo che GS le cambi per favorire AF.

Quali sono gli aspetti più negativi nelle condizioni di lavoro?

Sulle condizioni di lavoro l'orario ha un peso notevole e con il sistema forfetizzato delle ore non percepiamo l'indennità per lo straordinario not-

turno che dovrebbe scattare dalle 22 alle 6 del mattino. Per esempio, io e tutti i miei colleghi iniziamo a lavorare alle 3 del mattino o anche prima per cui non riceviamo la maggiorazione del 50%. Per ora abbiamo scritto all'azienda che l'introduzione dell'orario forfetizzato di 47 ore può essere accolto solamente se ci pagano gli straordinari notturni.

Per l'azienda tu sei prima di tutto un camion che deve fatturare e dei tuoi tempi di vita e delle tue relazioni familiari e umane non le interessa. Orari di questo tipo sicuramente pesano.

Viviamo una forte spersonalizzazione del lavoro. Tutto si misura su quanto ha guadagnato il tuo camion mentre sono indifferenti al fatto che quel camion lo hai guidato tu.

Durante il lavoro proviamo una fatica fisica e mentale notevole nel lavoro. Anche se da quando la AF ha stipulato il nuovo contratto d'appalto, cioè dal primo dicembre del 2017, il lavoro di carico viene fatto da lavoratori della cooperativa di facchini interna al magazzino GS mentre prima lo facevamo sempre fatto noi. Per quattordici anni, abbiamo caricato e scaricato noi autisti sia in partenza che in consegna. Cosa vuol dire? Che prima di partire ti dovevi fare il carico di circa trenta bancali di diverso peso e dimensioni che movimentavi con un trasnpallets e magari non si impilavano adeguatamente, se li rompevi o li danneggiavi era colpa tua. Quando arrivavamo al supermercato GS, molti dei quali sono piccoli, con un camion grande per evitare di fare più viaggi, ti trovavi nella impossibilità di scaricare con la pedana del camion. In quei casi devi usare delle pedane idrauliche per dei carichi di 10 quintali in condizioni operative difficili senza avere i comandi a distanza, ciò significa che devi salire sulla pedana per il trasporto con un grande rischio per te e anche con il pericolo di danneggiare il carico. La fatica più grande, che mi ha regalato un'ernia discale di cui prima o poi chiederò conto, è il lavoro con i contenitori con pareti a griglia con le ruote che pesano anche 400 chili (perché non ci caricano fazzoletti di carta o prodotti analoghi ma casse di birra o di vino, ad esempio) e li devi movimentare a mano. Farlo a 30 gradi sopra o 10 gradi sotto non cambia nulla, è sempre una fatica infernale.

E inoltre c'è inevitabilmente una fatica nervosa sia per la movimentazione dei camion quando si arriva nei piccoli supermercati senza aree adeguate per lo scarico (ad esempio, in corso Rosselli l'area di scarico del supermercato GS è condivisa con il cortile di un condominio per cui arrivi e non riesci a muoverti, devi chiedere che spostino gli autoveicoli e corri sempre il rischio di toccare qualcuno per poi farti attribuire la responsabi-

lità) oppure operi con mezzi fuori sagoma rispetto alla via di transito come è capitato alla Gran Madre dove abbiamo investito una signora dovendo passare con un bilico in una via vietata a quei mezzi. È un metodo di gestione mandarti con un mezzo molto grande in modo da fare un viaggio anziché tre e poi dirti «arrangiate... vedi cosa puoi fare...» se ci sono dei limiti di sagoma o di tonnellaggio. E allora capita che spetti ai più giovani e meno esperti farsi i viaggi più pericolosi, ad esempio dover scaricare a bordo strada dove possono passare dei normali cittadini mentre tu scarichi con la pedana contenitori di 300 chilogrammi.

Sempre sugli orari, ci sono dei periodi di punta nell'arco dell'anno?

Si ci sono, con risposte organizzative diverse. In estate aumenta la domanda dei mercati GS in Liguria a cui si risponde utilizzando più mezzi di trasporto e di maggiori dimensioni senza cambiare gli orari di lavoro; mentre solo sotto le feste natalizie gli orari giornalieri diventano più lunghi, anche di molte ore.

Nella piattaforma dove lavori ci sono anche lavoratori individuali, precari, occasionali?

Fino a oggi nel magazzino no ma con il nuovo contratto è stato introdotto il lavoro a chiamata che sicuramente utilizzeranno. Per quanto riguarda gli autisti ti capita di vedere qualcuno in prova per qualche giorno o una settimana che poi non vedi più, ci sono tante realtà poco chiare che noi come sindacato abbiamo sollevato ma la committenza se ne sbatte altamente e non risponde. Questa condizione può presentare più problemi come nel caso in cui il nuovo autista abbia un incidente oppure quando svolga il viaggio con un collaboratore che non ha i requisiti adatti e si viene fermati dalla polizia. Non è semplice spiegare che non si poteva fare diversamente stante le scelte organizzative compiute da altri. Nella mia squadra ci sono state due sospensioni di lavoratori che avevano rifiutato di fare un viaggio ma non tutti si sentono di battere in questo modo per cui loro hanno chi accetta di svolgere dei lavori a rischio.

Hai accennato ai problemi di salute...

Nel passato il lavoro era più pesante ma anche oggi ti capita di dover scaricare in luoghi in cui l'azienda che riceve il materiale non ti mette a disposizione i mezzi e non consente ai propri lavoratori di intervenire. La

GS indica che devi caricare normalmente 33 contenitori e poi tu devi scaricarli a mano e diventa un lavoro ancora peggiore se si tratta dei “rolls” (i contenitori con le ruote) che si incastrano tra loro sul camion e tu devi sbloccarli da solo. Alla fine i dolori alla schiena e alle ginocchia arrivano, e poi hai anche le ore di viaggio seduto con le relative vibrazioni anche se noi abbiamo sempre avuto dei mezzi di trasporto adeguati e nuovi con sedili ad acqua. In ogni caso la postura statica tenuta per ore di lavoro concorre alla fatica. A volte vedo colleghi che viaggiano con camion che a essere seri dovrebbero essere mandati alla demolizione.

Ritornando su salute e sicurezza, come viene gestita la prevenzione nel magazzino GS?

Sul nostro armadietto è affisso il comunicato che il responsabile della sicurezza che spesso volte non abbiamo mai visto o sentito, di norma è un dipendente ma non ne sappiamo molto. Al momento siamo una trentina tra autisti e qualche addetto ai servizi o alla manutenzione, mentre nella piattaforma GS operano circa 450 persone che svolgono lavori di imballaggio dei prodotti, di inserimento dei prezzi e così via... sul fronte della sicurezza la situazione da gestire è abbastanza complessa.

Dove noi operiamo abbiamo tutti il tesserino magnetico di riconoscimento ma, soprattutto, c'è una grande diffusione di telecamere, direi più o meno 200 telecamere installate, che riprendono ogni angolo e ogni cosa, per fortuna sono esclusi i servizi igienici. Sembra che tengano più alla sicurezza dei beni aziendali che alla nostra...

Inoltre c'è una cooperativa, si chiama Omnia Sicura, che svolge il controllo durante il lavoro: vengono a controllare cosa stiamo caricando, fanno le fotografie dei carichi per poi effettuare le verifiche di cosa arriva a destinazione, controllano la corretta apposizione dei sigilli e così via. Ora hanno messo i tornelli e dei segnalatori con codici a barre, come avviene nei supermercati. Prima c'erano all'ingresso le guardie che controllavano a loro giudizio i lavoratori che uscivano dopo aver finito di lavorare, dovevi segnalare alle guardie cosa avevi con te al momento dell'ingresso al lavoro: se portavo da casa una bottiglia d'acqua o una confezione di biscotti da consumare durante la giornata di lavoro dovevo segnalarlo e loro apponevano sulle confezioni un'etichetta di autorizzazione all'ingresso.

Ci sono infortuni e quali sono le misure di prevenzione?

Non conosco i dati degli infortuni, per quello che so, gli infortuni più gravi e frequenti sono tra i ragazzi che preparano le pedane mentre ci sono stati degli infortuni per l'urto di lavoratori da parte dei mezzi di trasporto.

Ci sono i cartelli e si viene dotati di scarpe antinfortunistiche. Non conosco altro.

Molte volte le vie di transito sono ingombre di merci e quando segnali a un responsabile che la pedana di merci è così pesante che non riesci nemmeno a spostarla ti risponde "noi abbiamo l'ordine di spostare quel numero di colli". Non parliamo tanto dei bilici che hanno i loro mezzi ma parliamo dei mezzi di trasporto piccoli e medi che hanno una loro portata e se segnali che il carico è superiore ti rispondono che il carico è quello e non cambia anche se hanno pesato il carico al grammo.

Nel passato ho avuto un incidente: ero fermo a un semaforo alle Gru e un signore mi ha tamponato, si è incastrato sotto la pedana e purtroppo è morto. Per un mese e mezzo con la mia ditta ho dovuto verificare la correttezza del percorso, la corrispondenza con le segnalazioni del satellitare. L'assicurazione aveva da contestare che la pedana non era allestita secondo tutti i parametri. Alla fine ho dovuto pagarmi un avvocato mentre la ditta mi ha tenuto in ferie per un mese. Il satellitare ha confermato la correttezza del viaggio, ma se mi fossi trovato fuori sede o fuori dagli orari sarei stato scaricato.

Ma voi, anche tramite il sindacato, non avete una assicurazione?

Assicurato è il mezzo e la ditta più di una volta ha tentato di dire al lavoratore: «adesso la franchigia la paghi tu» e noi abbiamo respinto la proposta. E adesso che con il nuovo contratto c'è la possibilità di dover pagare personalmente i danni arrecati ad altri mezzi o persone dobbiamo mettere a punto nuovi metodi di difesa; ad esempio se mi mandate in un posto dove non posso fare in sicurezza manovra con il camion, io faccio con il cellulare la fotografia e la invio al preposto segnalando che adesso la responsabilità se la prendi lui. Se tocco un'automobile sono almeno 1000 euro se non 20.000 e sarebbe giusto avere anche una assicurazione personale, pagata magari metà per uno, e fatta collettivamente dalla ditta per spuntare un prezzo migliore. Ma ora il contratto ora dice che è tutta colpa nostra.

Esperienza 2

Una commessa di un supermercato

A cura di Fulvio Perini

Terminati gli studi universitari nel 2015 ho iniziato subito a cercare lavoro. Per i primi due anni ho lavorato saltuariamente svolgendo lavori diversi, solo ora lavoro con un contratto a tempo determinato che è stato di 5 mesi e poi rinnovato per altri 5.

La prima attività, a maggio, è stata quella di baby sitter per una sera alla settimana a 6 euro l'ora, più qualche altra volta quando la famiglia ne aveva bisogno. Poi, a ottobre, continuando a fare la bay sitter, ho lavorato per 15 giorni alla festa della birra, pagata con un voucher per ogni ora lavorata che ti veniva di volta in volta indicata, una volta a mezzogiorno e una volta di notte

A dicembre, tramite una mia amica filippina ho lavorato in un'altra famiglia 10 ore al giorno per 4 settimane, con una paga di 4 euro l'ora, inizialmente ho svolto una attività di affiancamento per poi continuare da sola.

La signora della famiglia dove operavo si è trovata molto bene e mi ha messo in contatto con alcune sue amiche e in questo modo per un paio di mesi ho lavorato abbastanza facendo mezza giornata da una famiglia e mezza da un'altra.

Successivamente ha partecipato a un corso per baby sitter, una formazione incentrata su pedagogia con un tirocinio gratuito in un asilo nido per apprendere la professione. Poi, giunta l'estate, ho svolto una attività, durata circa un mese e mezzo, di volantaggio per diffondere informazioni degli enti bilaterali del commercio sui servizi offerti agli operatori del settore. Ero pagato regolarmente, in "chiaro" (ero abituata al "nero") attraverso una cooperativa. Si lavorava per l'intera giornata con l'interruzione a pranzo per cinque giorni alla settimana.

Finalmente, dopo due anni, ho fatto un colloquio alla fiera "Io lavoro" con una società che gestisce supermercati (anche l'anno prima, durante la fiera, avevo fatto dei colloqui senza alcun esito). Il colloquio è stato molto breve e, nella sostanza, mi hanno chiesto dove vivevo.

In quel periodo facevo delle ripetizioni a una bambina e, verso fine anno, mi hanno chiamato per un secondo colloquio prospettandomi un contratto a termine di cinque mesi: part time di 20 ore settimanali, cinque giorni alla settimana a rotazione, si sarebbe lavorato anche al sabato ed alla domenica. Il lavoro sarebbe stato quello alla cassa e al termine del colloquio mi è stato detto che mi avrebbero fatto sapere. Il giorno dopo mi hanno convocato per un secondo colloquio con il responsabile delle casse che mi ha spiegato il carattere flessibile della mansione, che non ci sarebbe stata formazione e il lavoro si sarebbe appreso sul campo (è avvenuto con l'affiancamento a una cassiera). Il giorno dopo ho iniziato a lavorare.

Il contratto è quello del commercio, mediamente la retribuzione è sui 700 euro tenendo conto che nell'arco di un mese lavoro come minimo due domeniche e anche nelle eventuali festività infrasettimanali dove sono previste delle maggiorazioni.

L'orario di lavoro vede impegnate alcune lavoratrici con contratti a 20 ore, altre hanno un contratto a 25 ore e altre ancora, normalmente quelle con maggiore anzianità, lavorano 30 ore alla settimana, di solito 6 ore per cinque giorni sempre a scorrimento. Va notato che molte mie colleghe, direi il 30%, hanno una laurea e altre la stanno prendendo. Penso che l'età oscilli tra i 24 e i 35 anni.

Normalmente si è informate sugli orari di lavoro delle successive tre settimane. Però non hai degli orari fissi ma questi cambiano quasi tutti i giorni per cui puoi iniziare un giorno alle 6 e il giorno successivo alle 16, e un altro giorno ancora alle 11. Ed è così per tutte le lavoratrici.

Anche i giorni di riposo variano di settimana in settimana e non sono mai gli stessi.

Inoltre può capitare che ti venga chiesto di fare qualche ora di straordinario ma, soprattutto, ci sono colleghe che chiedono di poter lavorare di più e quindi sceglie il capo a chi affidare il lavoro straordinario.

Capita poi che si debba sostituire qualche collega che è in malattia e noi, che dobbiamo tenere il cellulare connesso per le comunicazioni che ci fa pervenire l'azienda, possiamo ricevere dal capo una richiesta di disponibilità a sostituire la collega ammalata e, ovviamente, tutte la diamo e poi il capo sceglie.

I giorni di vacanze in ferie si devono prendere nelle diverse stagioni dell'anno distribuendole tra inverno, estate o autunno. Ma ti può capitare che qualche giorno prima che iniziano le ferie, ricevi l'appello a rinviare per coprire le assenze di altre colleghe.

Il lavoro di cassa è molteplice. Ogni operazione è registrata dal computer e viene memorizzato il tempo impiegato, quindi sanno quanto tempo ci impiegati. Vengono anche registrati gli errori e, soprattutto, al termine della tua giornata di lavoro non riesci a spegnere il computer se ci sono delle cose che non tornano: devi risolvere da sola o chiamare un superiore. Eventualmente devi fare un incontro con il capo. Oltre ai 50 euro di errori hai la lettera di contestazione e poi il licenziamento, devi fare attenzione.

Pur lavorando al computer non siamo considerate “videoterminaliste” per cui non ci spettano le pause previste: hai 10 minuti che non scegli tu ma ti vengono indicati e molte volte non riesci neanche a farli, per esempio quando hai la coda alla cassa e nessuno viene a sostituirti.

Abbiamo tutte lo stesso inquadramento professionale, mi pare il livello C del contratto del commercio. Svolgendo le attività con tempi e orari di lavoro sfasati e diversi di giorno in giorno non lavori sempre con le stesse colleghe, inoltre hai pochissimo tempo per stare insieme, qualche minuto al massimo. Solo tra le lavoratrici più anziane si formano piccoli gruppi che tengono tra loro legami. Usiamo i cellulari per ricevere e trasmettere informazioni ai capi ma non usiamo i social network per comunicare tra lavoratrici. C'è della rivalità tra noi che deriva dalla competitività.

C'è un software per valutare i dipendenti e per garantire il loro benessere, ci viene detto. Secondo uno schema, un format, che propone quattro temi oggetto della valutazione per quattro gradi di punteggio: io devo valutare me stessa, devo valutare il mio capo e chiedere la valutazione su di me a un minimo di quattro colleghe. Le valutazioni vengono esaminate dal capo con il quale hai colloquio dove vengono lette le valutazioni fatte dalle persone nei tuoi confronti. Capisci che sei coinvolta in un sistema di controllo abbastanza serrato.

In questo modo il capo non solo è favorito nel conoscere prestazioni e atteggiamenti della singola lavoratrice ma ne trae anche una rappresentazione del rapporto tra lavoratrici, dei conflitti tra loro, di chi ce l'ha con chi. Nei fatti si tende ad alimentare un clima di sospetto. Tutto questo, valutazioni e colloqui, avviene fuori orario di lavoro.

Un'altra modalità di gestione del personale è l'organizzazione di incontri e di feste, sempre fuori orario, dove si tengono discorsi che richiamano allo spirito dell'impresa e vengono premiati, con un regalo extra, i più produttivi.

Esperienza 3

Una traduttrice nella piattaforma

A cura di Andrea Aimar

«Bayrol 11 94112 PH-Minus, 6 kg [importato da Germania]*

Euro 27,13. Disponibilità immediata.

Per l'uso in piscina

Polvere alcalina a soluzione rapida

Riduce e stabilizza il PH

Abbassa il PH per rendere più efficace l'azione del cloro e più confortevole il bagno nella piscina»

* fonte Amazon.it, consultato il 26 settembre 2018

«Ogni settimana mi arriva una email con la proposta. Normalmente sono 3-4 file, ma possono essere anche di più. Dipende dalla lunghezza e dai tempi di consegna. Io posso decidere di accettare o meno.

Lavoro sul post editing, cioè mi arriva una versione grezza e io la devo mettere a posto.

Se ci penso in effetti il mio compito è soprattutto oggi quello di correggere gli errori di una macchina».

Usare la testa al posto delle mani era considerato, sino a poco tempo fa, un ottimo rimedio alla sostituzione da parte delle macchine. Da qualche anno a questa parte questa certezza sembra vacillare. Software dotati di algoritmi intelligenti sembrano oggi in grado di compiere anche quei lavori che gli umani svolgono usando il proprio intelletto. È stato chiarito anche l'identikit delle potenziali prede: occupazioni mediamente intellettuali caratterizzate per essere routinarie, prevedibili, legate all'esecuzione di procedure più o meno standard.

Chi per mestiere ha a che fare con le parole e i suoi significati, pensava di averla scampata. Eppure anche lì, nel campo delle traduzioni, le macchine iniziano a marcare il territorio. Non hanno sviluppato una particolare

intelligenza, la loro vera virtù è quella di “imparare guardando”: sanno copiare, osservano ciò che noi siamo in grado di fare e con precisione lo ripetono. Si confondono e sbagliano, ma qualche essere umano glielo farà presente e difficilmente si mostreranno recidive.

Raggiungo al telefono una persona (preferisce restare anonima) che traduce per Amazon le informazioni riguardanti i prodotti che troviamo in vendita sulla piattaforma.

«Traduco di tutto perché Amazon vende di tutto. Dalle federe per i cuscini a degli utensili particolari, passando per prodotti per le piscine o mangimi per animali. Normalmente io faccio tedesco e italiano. Spaziando molto di settore devo sempre farmi una cultura sui lessici specialistici di ogni prodotto.

A me arriva il file via email con la traduzione grezza fatta dalla macchina. Io devo sistemare le frasi, correggere gli errori. In molti casi la traduzione è estremamente letterale oppure una parola è tradotta con un significato sbagliato rispetto al contesto.

All'inizio, con prodotti nuovi, devi sistemare quasi tutto. Poi man mano che vai avanti Lui memorizza le frasi e successivamente si auto correggerà. Le volte dopo per prodotti simili impiegherò molto meno tempo».

Meno errori della macchina equivale a meno lavoro per la persona che dovrà editare la bozza. Con la conseguenza che anche il prezzo pagato per il lavoro si adegnerà. Al momento, è circa 6 mesi che questa persona lavora con Amazon, i prezzi non si sono abbassati ma uno razionalmente fa fatica a non pensare a una diminuzione futura. Col passare del tempo la macchina avrà affinato, grazie alle dritte umane, le sue traduzioni e questo inciderà sulla quantità di lavoro disponibile.

Google translate lo abbiamo usato tutti, all'inizio lo trattavamo come lo zimbello della classe per gli strafalcioni che faceva. Nel giro di pochi anni ha migliorato la qualità proprio grazie alla “partecipazione” degli utenti della rete (noi) e la ricerca nei laboratori di Mountain View, California.

«Io fino ad ora mi trovo bene. Pagano con regolarità e sono organizzati bene. Al momento mi va bene così. Sì, è vero che lavoro con Partita IVA e se non c'è lavoro, oppure mi viene l'influenza, non guadagno nulla. Però riesco a organizzarmi autonomamente il mio tempo. So quanto ci metto a tradurre e mi organizzo come voglio.

Lavoro direttamente con Amazon e anche con una società d'intermediazione con cui faccio traduzioni sempre per prodotti di Amazon.

Nel primo caso ho solo un contatto email con cui mi interfaccio. Nel secondo caso oltre al contatto con il project manager con cui mi scrivo, periodicamente facciamo delle riunioni su skype per confrontarci sul lavoro e su cosa non funziona.

Ogni fine settimana mi arriva un file con il feedback del lavoro fatto: è indicata la percentuale di errore nella mia revisione che influenza il punteggio assegnato al mio lavoro. Dobbiamo sempre rispettare un determinato punteggio standard».

Tra i diversi tipi di traduzioni, quelle delle informazioni tecniche sui prodotti è probabilmente la più facilmente sostituibile in futuro dalle macchine. Corretti gli errori più ricorrenti non c'è bisogno di essere Shakespeare per rendere l'idea sulle qualità della polvere per l'igiene di una piscina. Diverso è il caso di romanzi o testi più complessi dove lo stile, la componente emotiva, il tipo di linguaggio, chiama in causa la sensibilità umana. Anche in questo caso però la capacità dei software ad apprendimento automatico di copiare e riprodurre con intelligenza sta facendo passi in avanti.

«Se ragiono del futuro mi rendo che potenzialmente sto insegnando a una macchina a fare il mio lavoro. Anche se adesso sbagliano ancora molto e alcune competenze appartengono solo a noi umani. Alle conseguenze di questo tipo di organizzazione del lavoro ci penso spesso. Mi confronto con altri colleghi e colleghe soprattutto su una piattaforma dedicata a noi freelance che si chiama proz.com. Anche perché colleghi in carne e ossa ne incontro pochi lavorando come freelance spesso da casa. Conosciamo i pericoli però non è che possiamo stare fermi perché un giorno il lavoro non potrebbe esserci, ne abbiamo bisogno ora e lavoriamo alle condizioni che ci sono».

Esperienza 4

Codici a barre alla Pirelli. Un operaio di una grande fabbrica

A cura di Fulvio Perini

Il resoconto è il frutto di una conversazione con lavoratori di produzione e manutenzione.

Il sistema di informazioni in azienda

In ogni area di produzione e nella mensa c'è un video che informa sugli andamenti produttivi della giornata. Si usa anche in questo caso il sistema semaforico per cui se si raggiunge l'obiettivo programmato compare il colore verde. In alcuni momenti, quando gli obiettivi produttivi vengono raggiunti e confermati nel tempo, sempre sullo schermo compare anche la dichiarazione del direttore che si complimenta per il lavoro svolto o per l'assenza di infortuni nel periodo considerato.

La programmazione avviene in due modi. Innanzitutto c'è una programmazione annua della produzione che risponde a una adeguata saturazione degli impianti e questo dato generale viene suddiviso per i singoli giorni di lavoro. È un dato medio, poi c'è la programmazione giornaliera dei prodotti da realizzare effettivamente che tengono conto della variabilità e della durata dei lotti di produzione e in questo caso vengono considerati quanti cambi devono essere fatti nella giornata perché più se ne fanno e più pause per le interruzioni si avranno nei tempi di lavorazione.

Rispetto al lavoro individuale, a inizio turno viene consegnata dal team leader ai lavoratori interessati una scheda scritta a mano con il programma giornaliero che indica i lotti di produzione da realizzare nel turno e, quindi, i cambi della produzione e dei semilavorati necessari per realizzarla. Sulla macchina si controlla la *check list* che deve essere conforme al prodotto da realizzare, poi si verifica se tutti i semilavorati sono presenti e se sono conformi agli standard indicati; questi si trovano attorno alla postazione di lavoro e attraverso la lettura dei codici a barre si ha la conferma della loro corrispondenza agli standard, a quel punto la macchina

passa al segnale verde per cui si può produrre un primo pezzo come test di prova attraverso misurazioni automatiche sulla macchina mentre l'operatore svolge le misurazioni sul prodotto finito per quella fase di lavorazione e attribuisce, se va bene, un codice di conformità, da quel momento si può avviare la produzione. Poi, periodicamente e secondo le istruzioni che indica la macchina, l'operatore fa un controllo visivo sulla qualità del prodotto.

Quando si è prossimi alla fine del lotto di produzione, sempre la macchina lo segnala in modo che l'operatore comunichi al magazzino di rifornimento di preparare il materiale per il lotto successivo, per il quale si adotteranno le stesse procedure di lavoro.

Se si presentano difetti nella lavorazione risolvibili in tempi brevi il segnale della macchina rimane verde, se la fermata è più lunga il segnale passa al giallo che indica un rallentamento della produzione, se è ferma completamente il segnale diventa rosso, mentre il segnale nero indica che è in manutenzione. Nei primi tre casi dei segnali semaforici il rallentamento o il fermo temporaneo dipende da irregolarità di alimentazione dei semilavorati. È ovvio che chi dall'ufficio ha programmato le produzioni verifica questi andamenti e se la fermata deriva da qualche suo errore ha la possibilità di correggere il segnale in modo che l'inefficienza possa essere attribuita al lavoratore. Questi casi sono stati oggetto di conflitto con la gerarchia aziendale e con la direzione che tentò di coprirli.

La macchina ha un sistema di autodiagnosi e quando rileva qualche irregolarità o un guasto invia direttamente il segnale alla manutenzione e subito dopo sul tablet del manutentore chiamato a intervenire. Gli operatori possono, ma non sono obbligati, confermare le irregolarità. Tutti i guasti o le irregolarità sono memorizzati per fare delle statistiche in modo da migliorare la manutenzione preventiva.

La gestione delle cosiddette risorse umane

È ovvio che un sistema informativo di questo tipo comporta il controllo delle prestazioni di ogni lavoratore. L'accordo sindacale ribadisce che in nessun caso queste informazioni possono essere utilizzate per adottare provvedimenti disciplinari. Possono concorrere alla formazione di quei giudizi, come si dice oggi, di "fidelizzazione" del lavoratore assieme alle valutazioni personali condotte dalla gerarchia aziendale. Per qualcuno comportano un aumento *ad personam*.

L'azienda ha adottato un sistema di coinvolgimento dei lavoratori denominato *My Voice*. Una volta l'anno c'è un questionario che si chiede ai lavoratori di compilare ed è uguale e presentato contemporaneamente in tutte le aziende del gruppo a livello mondiale dove si sollecitano delle risposte sul proprio grado di soddisfazione, un giudizio sui capi o su cosa vorresti migliorare nello svolgimento del lavoro, il grado di appartenenza all'azienda, e così via.

Il questionario viene compilato in forma digitale e avviene per scelta volontaria sia pure incentivata: il superiore ricorda che è possibile accedere a *My Voice* e che si può passare dall'ufficio a ritirare una scheda anonima per poi accedere al questionario, l'incentivo è che quando si va a ritirare la scheda c'è in omaggio un gadget (una pennetta, uno zainetto... ovviamente griffati Pirelli).

Vengono poi presentati i risultati indicando stabilimento per stabilimento il grado di partecipazione (c'è una sorta di competizione su chi partecipa di più), i risultati sulle specifiche domande e vengono segnalati con il segnale verde le aree di soddisfazione e con il colore rosso quelle di insoddisfazione, quindi le schede sono anonime ma suddivise per fabbrica e per aree di lavorazione. Dove vengono segnalate le zone "rosse" di insoddisfazione si attiva un gruppo di miglioramento composto da cinque persone: un responsabile per il miglioramento, operai e qualcuno della gerarchia per approfondire i problemi.

Negli ultimi tempi è stata adottata una ulteriore nuova pratica per cui il direttore convoca trimestralmente un'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro per informarli sull'andamento produttivo, sui problemi che necessitano di miglioramenti o sulla situazione della sicurezza. Il sindacato non vede di buon occhio questa iniziativa piuttosto inusuale ma il fatto di essere informati direttamente non evidenzia particolari contraddizioni e in qualche caso è interessante: in un'assemblea è stato comunicato che per migliorare l'efficienza si sarebbe proceduto a una riorganizzazione della struttura e dei livelli gerarchici con una loro riduzione. Qualche miglioramento c'è stato, ma continuano a esserci ancora dei problemi irrisolti.

La struttura e la gerarchia aziendale

È molto interessante evidenziare come il sistema informativo e l'automazione non solo sostituiscono parte del lavoro operaio ma riducono significativamente i livelli intermedi della struttura gerarchia aziendale.

In produzione non ci sono più i capi di sesto o settimo livello ma ci sono i *team leader* che sono operai di quinto livello come gli altri, con lo stesso inquadramento professionale che ricevono un premio *ad personam* per la responsabilità di coordinamento. Dovrebbero essere impegnati in produzione sulle macchine come tutti gli altri ma la loro attività prevalente è di supporto al buon del funzionamento degli impianti, di rapporti con i programmatori dei lotti di produzione o con i magazzini per le forniture di materiali o con i servizi tecnici di manutenzione.

Mentre una volta i capi reparto provenivano dalla produzione oggi fanno parte dell'*industrial engineering*. Sotto la direzione c'è infatti il gruppo degli ingegneri chiamati alla realizzazione delle qualità dei prodotti, alla loro industrializzazione e ai sistemi di gestione. Sotto di loro c'è l'*efficient management* in pratica i reggenti delle produzioni e sotto di loro, in una fabbrica di 1200 lavoratori, sono rimasti cinque assistenti. Il resto vede impegnati nelle attività di coordinamento i *team leader* che hanno competenze su vere e proprie aree di produzione mentre da un po' di tempo è stata istituita un'altra figura verso il basso, chiamata il *coordinatore*, che gestisce il lavoro per un semilavorato necessario alla produzione, in pratica è di supporto al team leader ma è impegnato direttamente in produzione.

Il giudizio sullo svolgimento del lavoro

Il sistema informativo adottato facilita la comunicazione tra operatori, da un lato vengono fornite preventivamente le informazioni sull'andamento della produzione nell'impianto dove si sta operando, ad esempio le segnalazioni si stanno esaurendo alcuni semilavorati, oppure si sta avvicinando il momento del cambio di produzione ... questo facilita la comunicazione, ad esempio, con i magazzini e i carrellisti che dovranno portare i prodotti in esaurimento o i nuovi semilavorati necessari per la nuova produzione. Il carrellista prende il materiale da portare all'impianto registrando con la pistola per la lettura dei codici a barre i materiali necessari e le quantità.

Nei casi di manutenzione è la macchina che segnala il guasto e l'operatore interviene operando il fermo macchina e inviando il messaggio all'area tecnica di manutenzione che identifica il guasto e interviene con un manutentore dotato di tablet che indica il tipo di intervento da svolgere e, al termine, l'operaio compila sul tablet le operazioni svolte e la soluzione del problema e la macchina ridiventa operativa e riparte la produzione.

Indubbiamente il sistema di comunicazione elimina i disagi del passato quando si telefonava al magazzino e il carrellista arrivava successivamente o si doveva ritelefonare per sollecitare. Vero è che si riducono i tempi non operativi, la porosità del lavoro, nell'arco della giornata lavorativa. Alla fine si lavora meglio.

Pirelli Tyre utilizza un proprio sistema: il MIRS – NEXT. MIRS (Modular Integrated Robotized System) è un modulo integrato robotizzato per la produzione dotato di maggiore flessibilità produttiva. NEXT indica l'ultima versione.

(Informazione presente in un report curato da Matteo Gaddi e Luciano Pregnolato del 19 ottobre 2018)

2.

Il lavoro nella società mondo

2.1. Lavoro e globalizzazione, sempre lo stesso problema

Ettore Gliozzi

I fautori del liberismo intendono per “globalizzazione economica” la creazione di un libero mercato che coinvolga l’intero pianeta. Essi ritengono che un mercato siffatto determini un’integrazione dell’economie dei vari Paesi che non può non essere vantaggiosa per tutti.

Se questa tesi liberista sia fondata è questione oggi discussa. Ma può essere utile ricordare che la globalizzazione non ha avuto effetti vantaggiosi per tutti quando, per la prima volta nella storia, ha coinvolto continenti diversi. Per intere popolazioni ha avuto risultati disastrosi.

La prima forma storica di globalizzazione economica nell’età moderna si è sviluppata a seguito della scoperta dell’America e della colonizzazione del Nuovo Mondo da parte degli europei. Fino ad allora le rotte del commercio marittimo avevano riguardato prevalentemente il Mediterraneo. Ma ora acquistavano maggiore importanza i commerci che si svolgevano sulle nuove rotte atlantiche e di questi commerci diventarono protagonisti i Paesi che sull’Atlantico si affacciano: Portogallo e Spagna in un primo tempo, in seguito Olanda, Inghilterra e Francia. I traffici che legavano questi Paesi con le loro colonie americane diedero origine a un mercato globale che determinò un’integrazione economica tra continenti diversi. Un mercato guidato però dall’avidità di mercanti e di compagnie coloniali che realizzavano alti guadagni rivendendo in Europa i nuovi beni che venivano prodotti nelle colonie quali l’argento, lo zucchero, il caffè, il cacao, il tabacco e il cotone.

Come venivano prodotti questi beni? I primi coloni europei non esitarono a costringere a lavorare come schiavi gli indigeni americani. Nelle miniere d’argento dell’America meridionale, ad esempio, furono forzati migliaia di schiavi, senza preoccuparsi dell’alta mortalità che questo duro lavoro provocava. Il diffondersi di questo uso privo di scrupoli degli schiavi ha così causato una drastica decimazione delle popolazioni native. Vale a dire, un genocidio che certamente non ha favorito la popolazione locale.

Ma, se le popolazioni indigene non erano in grado di sopportare il lavoro al quale venivano costrette, occorreva trovare un’alternativa. L’avidità dei mercanti europei la trovò sostituendo gli schiavi indigeni con schiavi africani, dando così origine al più grande commercio di schiavi della storia

che si protrasse dal XVI fino al XVIII secolo. Questo commercio ha collegato tre continenti come l'Europa, l'Africa e le Americhe e perciò viene chiamato "commercio triangolare": navi commerciali partivano da porti europei dirette alle coste occidentali dell'Africa; qui compravano schiavi africani da commercianti arabi pagandoli con prodotti artigianali; ripartivano poi con il loro carico umano da rivendere sui mercati americani degli schiavi; e ritornavano in Europa con lo zucchero, il caffè, il tabacco e il cotone prodotti dagli schiavi nelle vaste piantagioni americane. La rivendita di queste merci sui mercati europei garantiva guadagni ingenti ai mercanti e alle compagnie coloniali che del commercio triangolare erano i gestori.

Chi ha tratto vantaggio da questa prima forma di globalizzazione? Certamente i mercanti europei che ne sono stati protagonisti. Certamente i proprietari delle grandi piantagioni, protagonisti dell'economia schiavista instauratasi nel Nuovo Mondo. Vantaggi ci sono stati anche per i mercanti arabi dediti a organizzare razzie sistematiche di uomini, donne e bambini africani da ammassare sulle coste in attesa della loro vendita.

Ma non c'è bisogno di dire che la tratta degli schiavi è una vergogna che macchia in modo indelebile l'avvio della globalizzazione economica. Il numero degli schiavi africani deportati nel Nuovo Mondo viene stimato tra i 9 e i 12 milioni. Di questi circa 2 milioni morirono, durante la traversata dall'Africa alle Americhe, per i modi in cui venivano trasportati: incatenati in spazi ristretti nella stiva delle navi, con cibo e acqua razionati, per tutta la durata del viaggio che poteva essere di diversi mesi.

Si tratta beninteso di vicende del passato. Ma alla base di quelle vicende c'era un preciso calcolo economico che induceva mercanti europei e proprietari delle piantagioni americane ad agire in quel modo. Il problema che costoro si posero era lo stesso che ancora oggi interessa le imprese multinazionali protagoniste della globalizzazione: come produrre per il mercato con la minor spesa possibile per la manodopera? La tratta degli schiavi africani parve loro la soluzione più efficiente. Una soluzione oggi per fortuna impossibile. Resta aperta però la questione se le soluzioni che oggi danno le multinazionali vadano davvero a vantaggio di tutti.

2.2. Rana Plaza, cinque anni dopo. Le false promesse che non crollano mai

Silvana Cappuccio

Cinque anni dopo le macerie del Rana Plaza, per i lavoratori del Bangladesh i diritti umani e quelli sindacali sono ancora un miraggio. Il 24 aprile 2013 passerà alla storia come il giorno in cui si consumò una delle peggiori stragi industriali. Le migliaia di vittime e la mobilitazione internazionale per ora non sono bastate a sovvertire le logiche del profitto e di una politica sorda agli interessi dei propri cittadini.

A Dhaka, capitale del Bangladesh, il 24 aprile 2013 avveniva una delle peggiori stragi industriali della storia: il crollo degli otto piani dell'edificio Rana Plaza, sotto le cui macerie 1135 operai tessili, per lo più donne, morirono e circa 2400 rimasero feriti gravemente. Tutte le vittime lavoravano in cinque fabbriche di abbigliamento per l'export in occidente, ospitate all'interno di quel palazzo.

Il mondo guardò a quelle immagini con sdegno e commozione. Qualcuno parlò allora, a ragione, di un omicidio industriale di massa. Di certo, non si trattò di una fatalità. Le indagini che seguirono rilevarono che il Rana Plaza poggiava su un grande bacino, fatto asciugare prima di costruirvi sopra e ricoperto con terreno friabile. I proprietari avevano edificato con materiali di basso costo e di scarsa qualità violando le norme edilizie, poiché, nonostante avessero ottenuto un permesso di costruzione per un palazzo a uso commerciale, cioè destinato a ospitare piccoli negozi, lo avevano invece riempito di fabbriche. Per di più il permesso edilizio, richiesto e ottenuto, riguardava un edificio di cinque piani e un seminterrato. Gli stessi proprietari, invece, una volta completato lo stabile nel 2008, decisero di aggiungere ben altri tre piani, senza preoccuparsi di richiedere alcuna preventiva verifica tecnica né autorizzazione. Concentrati solo ed esclusivamente sull'obiettivo di ridurre al minimo i costi, non si erano affatto interessati delle conseguenze e avevano ignorato i rischi per la vita e le condizioni di sicurezza delle persone che vi avrebbero lavorato.

Già 700 morti tra il 2006 e il 2013, tutti operai del settore confezioni, non erano bastati a costringere il governo del Bangladesh e i grandi marchi della moda a occuparsi seriamente della sicurezza e a predisporre un siste-

ma di prevenzione dei rischi. Cosicché anche il crollo del Rana Plaza si racconta da sé come una strage preannunciata. Esattamente il giorno prima della tragedia, nell'edificio si sentivano scricchiolii ed erano apparse crepe da cedimento. Alcune operaie li avevano avvertiti e visti, ne avevano avuto paura e li avevano segnalati ai supervisori, affinché questi facessero eseguire le necessarie verifiche, ma poi dagli stessi avevano ricevuto rassicurazioni e sollecitazioni a non sospendere il lavoro, accompagnate come sempre dal ricatto, neanche poi tanto sottinteso, che allontanarsi dalle macchine avrebbe potuto compromettere i tempi di consegna degli ordinativi dei committenti. È il solito perverso meccanismo del massimo profitto schiacciato sulla pelle di chi non ha voce, consumato con minacciose pressioni e ricatti da parte di chi detiene il comando. Chi soffre i morsi della fame risponde lavorando più che può, fino allo stremo, fino a crepare di fatica pur di portare a casa, se va bene, 50 euro al mese, il salario minimo di legge ampiamente al di sotto della soglia di povertà (secondo l'Asia Floor Wage Alliance, il salario minimo dignitoso in Bangladesh dovrebbe essere sette volte quello attuale). Succede così, ogni giorno, in migliaia di fabbriche in Bangladesh e non solo. Ed è stato così anche quel maledetto 24 aprile al Rana Plaza, quando il palazzo è crollato e ha stroncato in pochi istanti, meno di 90 secondi, la vita di migliaia di famiglie già ridotte alla miseria estrema in uno dei Paesi più poveri al mondo.

Nei giorni di lutto che seguirono al crollo, i media di tutto il mondo, televisioni e carta stampata, accesero i loro riflettori sul Bangladesh offrendo all'opinione pubblica le immagini strazianti della strage, delle vittime e dei familiari che, in preda alla disperazione, cercavano corpi e superstiti tra enormi montagne di macerie.

Impossibile dimenticare il neonato dato alla luce sotto i calcinacci da una giovane donna, che anche in prossimità del parto non aveva potuto sottrarsi alla schiavitù della macchina da cucire, sfidando le leggi della natura e degli uomini. L'emozione fu fortissima e si disse e ripeté a gran voce "mai più". Fu così che "Rana Plaza" divenne per tutti, nel mondo e in ogni lingua, il sinonimo di tragedia industriale di massa.

Piovero promesse di aiuto da ogni dove. E la comunità internazionale, con istituzioni e società civile, si impegnò solennemente affinché tutto questo non potesse mai più ripetersi e perché fosse data una risposta in termini di diritto, intendendo con questo consegnare i responsabili alla giustizia e riconoscere un risarcimento a parenti e superstiti. L'Organizzazione Internazionale del Lavoro, agenzia tripartita delle Nazioni Unite competente in materia di lavoro, aveva espressamente impegnato il governo del

Bangladesh, secondo Paese esportatore di abbigliamento al mondo dopo la Cina, a chiedere che le imprese coinvolte nelle catene produttive e di distribuzione rispondessero delle loro mancanze, omissioni e negligenze e aveva richiamato i marchi e i committenti internazionali ad assumersi le proprie responsabilità e a migliorare le condizioni di lavoro e la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In questo clima, furono assunte decisioni e annunciate molteplici e diversificate iniziative e azioni, da parte di organismi pubblici internazionali e nazionali, società multinazionali, imprese committenti e soggetti della società civile, incluse le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Cinque anni dopo, proviamo a chiederci se e come le reazioni seguite a quella immane tragedia si siano tradotte in un cambiamento nella vita dei lavoratori e della popolazione del Bangladesh.

Una delle prime iniziative, lanciata subito dopo il crollo del Rana Plaza, fu la campagna internazionale dei sindacati e dell'organizzazione non governativa Clean Clothes Campaign (CCC), lanciata congiuntamente attraverso una petizione che chiedeva alle aziende, clienti delle fabbriche crollate, azioni concrete affinché tali tragedie non potessero più avvenire.

La petizione chiedeva ai marchi e ai distributori di risarcire le vittime del disastro. L'obiettivo era quello di raggiungere la somma di 30 milioni di dollari, risultato che fu ottenuto nel 2015, anche grazie a una "donazione" volontaria di un marchio che volle rimanere anonimo. L'esito è stato che tutti gli aventi diritto sono stati risarciti e quanti furono colpiti dal crollo con perdita di reddito e necessità di cure mediche hanno ricevuto delle somme conformi agli standard internazionali. Il trattamento fisico e psicologico a lungo termine viene fornito da un apposito fondo fiduciario, che offre cure dirette e assistenza sanitaria gratuita attraverso altre istituzioni mediche.

A seguito della pressione esercitata da quelle organizzazioni, il 15 maggio 2013 molte delle maggiori firme occidentali di abbigliamento (circa 160) sottoscrissero con la federazione internazionale dei sindacati tessili IndustriALL Global Union e con quella dei servizi UNI Global Union, entrambe aderenti all'International Trade Union Confederation (ITUC), l'Accordo sulla prevenzione degli incendi e sulla sicurezza degli edifici in Bangladesh (Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh), giuridicamente vincolante, inizialmente limitato a una durata quinquennale e poi rinnovato a giugno 2018 fino al 31 maggio 2021 grazie al 2018 Transition Accord. Quest'ultimo accordo ha tra le sue finalità quella di facilitare la transizione verso un sistema di regole pubbliche oggi assenti in Bangladesh

come un meccanismo di assicurazione nazionale per gli infortuni sul lavoro conforme alla Convenzione OIL 121.

Ne sono firmatarie complessivamente più di 100 aziende multinazionali, la cui casa madre si trova in Paesi come Australia, Belgio, Canada, Danimarca, Francia, Germania, Finlandia, Hong Kong, Italia, Norvegia, Olanda, Regno Unito, Spagna, Stati Uniti, Svezia, Svizzera e Turchia, che si servono direttamente o indirettamente di più di 1200 fabbriche in Bangladesh, in cui lavorano oltre 2 milioni di operai. Tra queste imprese troviamo la svedese H&M, che è il più grande acquirente di capi di abbigliamento dal Bangladesh, l'olandese C&A, Inditex, proprietario spagnolo della catena di abbigliamento Zara, e poi ancora Adidas, American Eagle Outfitters, Artsana (Chicco), Auchan,

Avon, Benetton, Camaieu, Carrefour, Desigual, El Corte Inglés, Esprit, Fruit of the Loom, Hema, Hugo Boss, Mango, Marks and Spencer, Monoprix, PVH Corporation (società madre di Calvin Klein, Tommy Hilfiger e Izod) New wave Group, OVS, Prénatal, Puma, Star Brands Apparel, Tchibo, Tesco, Primark e altre ancora.

In base all'intesa le imprese si sono impegnate a intervenire finanziariamente per il miglioramento della sicurezza nelle fabbriche di abbigliamento in Bangladesh, favorendo delle ispezioni indipendenti e facendosi carico degli adempimenti derivanti, a partire dalla messa in sicurezza degli stabili. I contenuti dell'accordo richiamano quanto previsto dalla Convenzione OIL n.155 – secondo cui, tra l'altro, i lavoratori hanno il diritto di rifiutare il lavoro pericoloso – e impegnano le aziende committenti a interrompere i rapporti con le imprese che rifiutino di consentire i controlli e migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Va riconosciuto che i migliori risultati in termini di interventi nel post Rana Plaza sono stati compiuti proprio nel campo della sicurezza e grazie a questo accordo.

Dal 2013 a oggi gli ispettori hanno visitato circa 1800 fabbriche che riforniscono circa 200 marchi, e hanno quantificato oltre 118.500 rischi di incendio, elettrici e strutturali. Un po' meno di un terzo delle fabbriche visitate avrebbe poi avviato un programma di messa in sicurezza.

In coerenza con quanto definito dall'accordo, a gennaio del 2018, IndustriALL e UNI hanno raggiunto un'intesa con una multinazionale accusata di non essere intervenuta prontamente non appena si erano palesati i rischi per la vita delle persone nelle sue fabbriche. Questa multinazionale, che vuole venga garantito l'anonimato, ha corrisposto 2.300.000 dollari

US, di cui 2.000.000 per interventi sulla sicurezza in circa 150 fabbriche di abbigliamento in Bangladesh e i restanti 300.000 per finanziare il fondo comune “di sostegno ai lavoratori delle catene di subappalto”, un fondo per migliorare salari e condizioni di lavoro nelle catene globali di fornitura voluto da IndustriALL Global e UNI.

L'intesa si è conclusa dopo due anni di procedura arbitrale secondo quanto previsto dall'accordo. Il caso era stato esaminato dalla Corte Permanente di Arbitrato a L'Aja, dopo che i sindacati avevano denunciato come le imprese, nonostante le promesse, non avessero predisposto neanche le misure basilari di sicurezza nelle fabbriche, come la chiusura dei cancelli, interventi volti a colmare le carenze strutturali e assicurare uscite di emergenza e la manutenzione degli impianti idrici.

Questo è stato il secondo caso di arbitrato, gestito secondo l'accordo. Già nel dicembre 2017, IndustriALL e UNI avevano raggiunto una precedente intesa con un marchio che utilizza più di 200 fabbriche in Bangladesh. In quella circostanza era previsto un patto di riservatezza ancora più stringente, tanto da non rendere pubblico neanche l'importo della transazione.

È chiaro che le aziende multinazionali, soprattutto i grandi marchi, tentano di nascondersi dietro una pelosa elargizione che non vogliono definire giusto risarcimento e che le esime dall'assunzione chiara e netta di responsabilità rispetto ai loro comportamenti, alle loro scelte e ai loro obiettivi. L'imposizione dell'anonimato la dice lunga in proposito.

Ciò nonostante, i risarcimenti ai superstiti e alle famiglie e le iniziative sulla messa in sicurezza, attraverso l'accordo a efficacia vincolante, sono stati i più importanti interventi effettuati nella direzione del riconoscimento dei diritti umani e del lavoro e della giustizia, molto più efficaci delle fallimentari misure volontarie in materia di responsabilità sociale. E questo è avvenuto grazie a una forte azione della società civile e dei sindacati e alla pressione dell'opinione pubblica mondiale.

Va però aggiunto che ciò non è sufficiente a dire che è stata fatta giustizia. In effetti, dal 2013 in poi, molte altre iniziative di varia natura sono state avviate, con diverso esito. È naturale quindi chiedersi se e cosa sia cambiato nella società del Bangladesh e nei luoghi di lavoro per la realtà quotidiana dei quattro milioni e passa di lavoratori dell'industria delle confezioni, inclusi quelli che non riforniscono i grandi marchi.

Purtroppo, sarebbe sufficiente anche uno sguardo rapido e superficiale per constatare che questi continuano a condurre una vita grama, in cui le più elementari libertà sono negate.

A giugno di ogni anno si svolge a Ginevra la Conferenza internazionale del lavoro, in cui si riunisce la Commissione sull'applicazione degli standard (CAS, Committee on Application of Standards). La CAS, organismo tripartito in cui siedono rappresentanti dei governi e delle parti sociali, è l'organismo di supervisione davanti al quale gli Stati devono rispondere di eventuali inosservanze, di fatto e di diritto, rispetto alle Convenzioni che hanno ratificato. Il monitoraggio si basa su un rapporto che viene redatto dal Comitato degli Esperti (CEACR), con informazioni acquisite direttamente dai governi in questione. Nel caso del Bangladesh, da molti anni il CEACR rileva sia nella legislazione che nella pratica la violazione delle Convenzioni 87 sulla libertà di associazione e 98 sul diritto di organizzazione e negoziazione collettiva. Su richiesta dei sindacati, il governo è stato spesso chiamato a dare delle spiegazioni davanti alla CAS e si è sempre solennemente impegnato a rivedere la legislazione nazionale del lavoro e a renderla conforme alle norme internazionali. Tanto ritualmente ha ripetuto le proprie promesse, quanto puntualmente le ha disattese in pieno, così come aveva fatto con sfacciata impudenza all'indomani del crollo del Rana Plaza, di fatto spreco ogni occasione e opportunità che gli era stata offerta per migliorare la situazione dei lavoratori, anche quando aveva gli occhi del mondo puntati addosso e gli aiuti arrivavano da più parti.

Nel rapporto degli esperti di febbraio 2018, così come nei precedenti, il Comitato ha ribadito ancora le proprie preoccupazioni per le gravi violazioni delle Convenzioni 87 e 98 sia nella legislazione che in pratica, constatando come il governo non abbia intrapreso alcuna azione per porre fine a casi di violenza antisindacale. Nel 2017 il Bangladesh aveva annunciato l'adozione di procedure operative standard (SOPs, standard operating procedures) per la registrazione dei sindacati e per avviare indagini su pratiche di lavoro scorrette, che avrebbero dovuto accompagnarsi all'eliminazione degli abusi discrezionali nelle registrazioni. L'adozione di queste procedure ha alimentato la propaganda governativa, ma di fatto non ha avuto alcun impatto sulla libertà sindacale. In pratica, nel settore delle confezioni, ai lavoratori viene ancora negata la maggior parte delle richieste di registrazione sindacale. Nel 2017, solo 291 domande su 801 sono state accettate, pari al 36%, e non è chiaro l'esito del restante 64%. Un terzo delle richieste è stato rigettato senza indicarne il motivo.

I lavoratori che vogliono organizzarsi sindacalmente incontrano enormi ostacoli, a partire dall'altissima soglia minima di adesione richiesta, il 30% degli addetti della fabbrica. La registrazione, tra l'altro, non dovrebbe consistere in un'autorizzazione, ma in una semplice procedura amministrativa.

E invece le autorità ne gestiscono arbitrariamente la procedura ed escludono di proposito le organizzazioni più attive e indipendenti. All'interno delle fabbriche spesso regna un pesante clima di tensione, paura, repressione e violenza, diretta o indiretta, contro i sindacati.

Gli esperti del CEACR hanno espressamente chiesto al governo del Bangladesh di “adottare tutte le misure necessarie a garantire che la registrazione sia un processo semplice, oggettivo e trasparente, che non restringe il diritto dei lavoratori a formare delle organizzazioni senza essere precedentemente autorizzati”. Hanno anche espresso “profonda preoccupazione” per l'inattività del governo di fronte ai numerosi atti di intimidazione, repressione e violenza perpetrati contro lavoratori e sindacalisti e per il clima di impunità che regna nel Paese, cui dove non si ha notizia di alcuna investigazione. A questo specifico proposito, hanno enfatizzato che “un movimento sindacale davvero libero e indipendente può svilupparsi solo in un clima libero da violenza, pressioni e minacce di ogni tipo contro leader e iscritti a tali organizzazioni”.

Per non parlare poi dei licenziamenti per attività sindacali. Secondo il governo del Bangladesh, dal 2013 al 2017 sarebbero state presentate in totale 112 denunce per attività antisindacali. Sono numeri che appaiono poco credibili, pensando che la forza lavoro del Paese è di 58 milioni di addetti, di cui 4 milioni solo nelle confezioni. È purtroppo vero, invece, che molte transazioni sono il risultato di ricatti, per cui i lavoratori, pur di tenersi il posto, si sottopongono a condizioni che sarebbero altrimenti inaccettabili. D'altronde, chiedere giustizia in Bangladesh significa imbarcarsi in processi così lunghi e incerti che alla fine i lavoratori pensano sia più conveniente rinunciarvi. Anche sulla gestione di queste denunce e del loro seguito negli ispettorati, già in passato gli esperti del CEACR hanno invano richiesto al governo di fornire chiarimenti.

La normativa del lavoro in Bangladesh è sostanzialmente contenuta in due leggi principali: il Bangladesh Labour Act (BLA) e la legge sul lavoro nelle Zone Franche di Esportazione, Export

Processing Zones Labour Act. Gli esperti del CEACR hanno ripetutamente chiesto al Paese di emendare entrambe queste leggi. Potrebbe essere incredibile crederlo, ma il governo ha lavorato su delle proposte di riforma che però non modificano o addirittura peggiorano le norme esistenti. I nuovi testi ignorano ancora decine di questioni critiche e fondamentali. In altri termini, anche se fossero adottate, queste proposte non apporterebbero alcun miglioramento alle condizioni di vita e di lavoro in Bangladesh e non scalfirebbero le diffuse pratiche di violazione dei diritti umani.

Come dire che è in scena una specie di gioco delle parti, per cui in Bangladesh vige una sorta di impunità legalizzata, che il governo cerca cinicamente di mantenere a ogni costo a vantaggio delle imprese committenti, riuscendo nell'intento e ingannando la comunità internazionale che ogni tanto finge di credere alle continue promesse di cambiamento. Una farsa vera e propria, in cui i più potenti proprietari della produzione tessile sono impegnati in politica, in Parlamento o comunque nei partiti di maggioranza e non hanno alcuna intenzione di rafforzare una possibile legislazione che sfavorirebbe i loro profitti personali.

È di tutta evidenza che, se non esiste o viene negato il diritto di organizzazione sindacale, non esistono relazioni industriali né meccanismi di rappresentanza e contrattazione collettiva.

Stando a quanto sostenuto dal governo, tra il 2013 e il 2016 sono stati negoziati solo 41 contratti collettivi, un numero estremamente basso considerato l'enorme numero di imprese nel settore dell'abbigliamento. Queste, secondo le statistiche ufficiali, conterebbero 7.779 sindacati, di cui 470 di nuova formazione, ovvero costituiti tra il 2013 e il 2017.

Nelle zone franche, sempre secondo quanto asserito dal governo, il 74% delle imprese si è dotato di cosiddetti Workers' Welfare Associations (WWAs), forme di rappresentanza del lavoro, e a questo fine sarebbero state presentate 411 richieste, accolte "amichevole". Ma tutto è un po' sospetto, a cominciare dal fatto che sono state le autorità delle Zone e non i lavoratori a prendere le iniziative per molte delle elezioni delle WWAs, per cui i lavoratori hanno votato su sollecitazione delle aziende e senza che venissero loro spiegate le ragioni. Ciò solleva dubbi ancora maggiori in chi conosce la realtà delle Zone, dove per anni non si è consentita la contrattazione collettiva, neanche sui salari.

Subito dopo la tragedia del Rana Plaza, l'Unione Europea, gli Stati Uniti, il Canada (che si unì in un secondo tempo), l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e il governo del Bangladesh firmarono il «Patto per miglioramenti continui dei diritti del lavoro e della sicurezza nelle fabbriche di confezioni e maglieria in Bangladesh» (Sustainability Compact).

A maggio 2017 la Commissione UE, esaminando il regime commerciale di preferenze generalizzate (GSP, Generalized System of Preferences) accordato favorevolmente al Bangladesh, aveva richiesto con urgenza l'adozione di misure concrete e durature da assumere per assicurare il rispetto dei diritti umani fondamentali e dei diritti del lavoro, dando la scadenza limite di agosto dello stesso anno come condizione essenziale per mantenere tali

condizioni. Il governo ha ignorato la sollecitazione, evidentemente non intravedendo alcuna seria minaccia di perdite commerciali a danno suo e delle imprese. È chiaro che fino a quando la Commissione europea non costituirà una vera e propria commissione d'inchiesta con un'indagine formale, essa stessa si renderà complice e responsabile di queste gravi violazioni, esattamente come il governo e le imprese produttrici di abbigliamento che calpestano palesemente il rispetto dei diritti umani e del lavoro.

In conclusione: in questi cinque anni, il governo del Bangladesh, che pure aveva avuto moltissime occasioni per dare prova di voler cambiare le cose, non lo ha fatto dimostrando, forse anche ostentando e certamente non nascondendo, disinteresse, cinismo e disprezzo verso i lavoratori e la popolazione del proprio Paese e per i loro sacrosanti diritti a lavorare in sicurezza e vivere una vita dignitosa.

2.3. Uno sguardo al lavoro nella società mondo

Fulvio Perini

Paesi specializzati nel guadagnare e Paesi specializzati nel rimetterci: ecco il significato della divisione internazionale del lavoro.

Eduardo Galeano

I dati presentati in questa sezione sono il risultato di una rassegna di pubblicazioni, siti e riviste svolto con lo scopo di offrire una rappresentazione del lavoro che avrebbe bisogno di ben maggiori approfondimenti e continuità di ricerca.

Nel presentare i dati emerge con evidenza la contraddizione esistente tra i lavoratori delle aree nord occidentali del mondo e gli altri lavoratori. Emerge meno la questione altrettanto importante, e forse ancora più rilevante, delle differenze tra i lavoratori dei centri di decisione e quelli delle lunghe e diffuse catene di subfornitura. Luciano Gallino sottolineava molti anni fa la contraddizione tra il mezzo miliardo dei lavoratori dei Paesi arricchitisi con il commercio triangolare e il capitalismo coloniale, contro il miliardo e mezzo di lavoratori dei Paesi specializzati a rimetterci, per dirla con Galeano.

Con la delocalizzazione esasperata delle produzioni industriali e con la globalizzazione del sistema finanziario il capitalismo ha dato le sue risposte alla crisi della valorizzazione del capitale. La risposta ricorda un po' il ricevimento del Cappellaio Matto. Ogni volta che il tè e i pasticcini di un coperto erano terminati, la cosa più naturale per il Cappellaio Matto e il Leprotto Bisestile era di spostarsi sulla sedia successiva. Quando Alice chiese cosa sarebbe avvenuto nel momento in cui si sarebbero ritrovati alla sedia iniziale, il Leprotto Bisestile cambiò argomento. Forse questo nuovo "argomento" è già in campo con i moderni nomi di sovranismo e di suprematismo, ma si tratta sempre di nazionalismo e razzismo per continuare a fare pagare i prezzi della crisi e dell'accumulazione di denaro con denaro alla povera gente nel mondo. Usando più violenza di quanto è avvenuto nel recente passato.

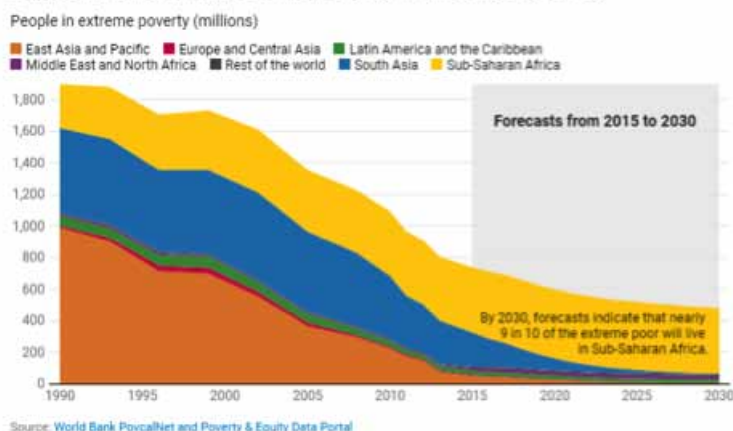
Alcuni dati internazionali

Il lavoro si è diffuso nel mondo: misurato in termini di “quantità” siamo giunti ora a 3.270 milioni di occupati, di cui 1.270 milioni di donne. Il censimento dell’International Labour Organization (ILO) considera solo le persone con più di 15 anni, non sono quindi considerati i circa 200 milioni di lavori svolti da minori di 15 anni. Mentre i disoccupati sono quasi 200 milioni (Fonte: ILO STAT).

Ma questi dati devono essere considerati in ragione della composizione del lavoro per i macro settori dell’agricoltura, dell’industria e dei servizi. Quando andiamo al supermercato ad acquistare prodotti alimentari o di abbigliamento ci rendiamo conto della dimensione globale del lavoro e, se volessimo badare ai prezzi, ci renderemmo conto delle differenze di salario e di diritti tra lavoratori. Solo per il mercato di dimensione globale di un bene come l’automobile: se in Italia ci vogliono 800 ore di lavoro per acquistare un’auto di prestazioni medio-basse e in Germania ne bastano 600, mentre ce ne vogliono 8000 in Tunisia e 82.000 in Tanzania (Fonte: IndustriALL, *The Purchasing Power of Working Time 2008, An international comparison*).

A livello mondiale 866 milioni di persone lavorano nell’agricoltura, 735 milioni nell’industria e 1 miliardo e 633 milioni nei servizi. Gli occupati nell’industria sono meno di quelli nell’agricoltura e nei servizi (dai lavoratori delle banche a quelli dei servizi di strada nelle grandi metropoli) ma i loro redditi sono generalmente più elevati. In Italia gli addetti in agricoltura sono meno del 5% mentre in Africa il 53% (Fonte: ILO STAT).

The number of extremely poor people continues to rise in Sub-Saharan Africa, while falling rapidly in all other regions



Composizione dei lavoratori e divisione internazionale del lavoro

Conosciamo troppo poco e solo occasionalmente gli effetti della divisione internazionale del lavoro. È la Banca mondiale a indicarci come continui a esistere, nella fase della globalizzazione della manifattura e della finanza, un vasto “esercito di riserva” nel continente africano e in particolare nell’Africa sub sahariana, la parte più povera al mondo.

Coloro che dovranno vivere con meno di 1,90 dollari al giorno saranno più di mezzo miliardo, in numero crescente in Africa e Medio Oriente, stabili in America latina. Ma questi dati risalgono a prima delle politiche economiche e militari di Trump, Macron, Putin e, per restare a casa nostra, di Di Maio e Salvini. A cui si è aggiunto Bolsonaro in Brasile.

Oltre a essere specializzati a rimetterci, molti Paesi hanno cambiato significativamente le loro economie per piegarsi a monoculture e monoproduzioni gestite da grandi multinazionali. Significativa è la denuncia contenuta nell’enciclica *Laudato Si* sui pericoli derivanti dalla destinazione di vasti territori a monoculture di prodotti agricoli con la cancellazione delle produzioni locali differenziate e in funzione del consumo delle popolazioni residenti. I casi sono molti: la coltivazione del cotone in Ciad prima della siccità e della conseguente crisi; la produzione in Ghana e Costa d’Avorio del 60% del cacao mondiale; la produzione di soia in Argentina e Brasile e le difficoltà economiche conseguenti al crollo dei prezzi; la coltivazione di canna da zucchero, la coltivazione di fiori in Colombia ed Ecuador; la produzione di asparagi in Perù.

Sono tutte produzioni controllate da multinazionali, organizzate prevalentemente sul lavoro informale delle famiglie di contadini, esportate poi nei Paesi del mondo occidentale per alimentare le stalle delle nostre “fabbriche di carne” o direttamente le nostre tavole. Con le monoculture, viene spiegato, aumenta la produttività in agricoltura, assistiamo quindi all’abbandono delle terre di parte importante delle popolazioni che si concentrano nelle grandi metropoli vivendo miseramente. In America latina, contro gli immigrati interni è in corso da anni la reazione dei ceti medi nelle città di Buenos Aires, San Paolo, Santiago, Lima e, da quest’anno, ritornano a crescere le vittime di omicidi tra le popolazioni indigene o i *quilimboles* (le persone di origine africana in Brasile).

Molto meno sappiamo delle specializzazioni industriali o dei servizi. La prima delocalizzazione del settore tessile e delle confezioni in Europa è iniziata più di trent’anni con lo spostamento in Cina delle produzioni (con queste ragioni vennero chiuse le aziende del Gruppo Finanziario Tessile,

GFT e prima Facis), per poi spostarle in Vietnam perché il costo del lavoro era più basso, per poi spostarle in Bangladesh per la stessa ragione. Oggi, alla faccia di un mondo “postindustriale”, sono più di 4 milioni le lavoratrici (perché sono soprattutto donne) impegnate nel settore tessile: tutte in imprese di subfornitura per produrre capi d’abbigliamento con i marchi della moda che conosciamo (www.industrialunion.org/bangladesh-safetyaccord-welcomes-100-brand-milestone).

Ma la corsa verso il basso non è terminata, da qualche anno si stanno trasferendo produzioni tessili dall’Asia all’Africa sub sahariana.

Uno studio dell’ILO indica che, in 40 Paesi, il 66% della forza lavoro complessiva lavora nelle catene globali di produzione, passando da 300 milioni nel 1995 a oltre 450 milioni nel 2013; oltre 2/3 delle attività sono concentrate nei Paesi emergenti con predominanza nei settori delle attrezzature elettroniche, tessile, metallurgia, mezzi di trasporto e industria chimica. Il processo di globalizzazione delle produzioni cresce con la frammentazione della produzione nelle diverse fasi dei cicli e dei processi di lavorazione. In questo modo, le catene di produzione globali stanno ridefinendo la composizione della forza lavoro nel mondo e sono l’espressione più dura ed evidente di un più ampio processo di frammentazione e distruzione dei diritti umani e dei lavoratori determinato da un capitalismo contemporaneo che ha nel subappalto una delle sue espressioni.

E ora tocca ai servizi. La chiamano “industry 4.0” e pare faccia paura a tutti: possiamo sostituire il tuo lavoro con un robot. Lo possono fare? Entro certi limiti sì. Ma il loro obiettivo è ridurre i costi e non necessariamente sostituire il lavoro umano, aumentare l’incertezza di chi vive vendendosi, organizzare meglio il comando. È prevedibile, ed è già in corso, la delocalizzazione di attività di servizio: se si possono fare a casa con il telelavoro oggi si possono anche fare in ogni parte del mondo. È recente la notizia dello sciopero dei lavoratori filippini della multinazionale statunitense Alorica, che offre servizi finanziari e di informazione. Possiamo leggere nel suo sito «Il nostro popolo. 100.000 forti e in crescita», mentre il sindacato internazionale dei lavoratori del settore finanziario ci informa che solo nelle Filippine i lavoratori che svolgono la loro attività per la multinazionale sono 1.400.000.

Una panoramica sui lavori non standard

Quasi 1,5 miliardi di lavoratori operano in condizioni che l’ILO considera “vulnerabili”, cioè a reddito incerto e quasi sempre privi di protezione sociale

contro gli infortuni, la malattia, la vecchiaia. Sono lavoratori precari, soprattutto lavoratori individuali (quasi sempre l'impresa rientra nell'economia informale) e i loro familiari. E crescono a un ritmo di 17 milioni all'anno.

I lavoratori dell'economia informale

Oltre due miliardi di lavoratori operano nell'economia informale, soprattutto nell'agricoltura (https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang--en/index.htm).

I fiori, gli asparagi e le verdure fuori stagione, il tè e il cacao che consumiamo vengono prodotti da lavoratori il cui reddito non è soggetto a tasse e contributi previdenziali. In queste settimane si sono svolte dall'India alla Nigeria lotte per il diritto all'acqua potabile e ai servizi igienici da parte di lavoratrici addette alla raccolta.

In un sistema a diseguaglianze crescenti si è giunti ormai a un miliardo di esseri umani che lavora senza percepire una retribuzione necessaria per vivere dignitosamente. L'obiettivo della garanzia di un "living wage" stabilito nella Costituzione dell'ILO del marzo 1919 è ancora lontano, anzi, dopo la crisi del 2008, si sta progressivamente allontanando. Crescono quindi, anche tra i lavoratori, le diseguaglianze, prima di tutto di genere. È estremamente indicativo e preoccupante che le diseguaglianze di genere nel lavoro siano presenti nello stesso modo anche nelle nuove generazioni che si sono affacciate al mercato del lavoro. (5-Ilo: World employment social aut look, trends 2018)

Le zone franche di esportazione (EPZ)

Assumono poi un peso crescente i lavoratori delle "zone franche di esportazione" (EPZ). Secondo le statistiche dell'ILO, 47 Paesi avevano EPZ nel 1986. Due decenni dopo il numero di Paesi con zone franche è aumentato a 130. Durante lo stesso periodo, il numero di EPZ nel mondo è aumentato da 176 a 3500. Oggi, secondo stime prudenti dell'ILO, si ritiene che oltre 66 milioni di lavoratori siano occupati in queste zone.

La grande maggioranza dei lavoratori nelle zone franche del mondo sono donne, rappresentano il 70% e in alcuni casi il 90% della forza lavoro. In particolare nei settori dell'abbigliamento e dell'elettronica. Sono giovani donne senza esperienze precedenti del mercato del lavoro formale. Sono generalmente guidate dal desiderio di uscire dalla povertà. Non conoscono i loro diritti e non hanno precedenti esperienze sindacali.

Table 1: ILO estimates on employment in EPZs

Geographical area	Estimated number of workers	Number of zones
Asia	55,741,147	900+
Central America and Mexico	5,252,216	155
Middle East	1,043,597	50
North Africa	643,152	65
Sub-Saharan Africa	860,474	90+
United States	340,000	713
South America	459,825	43
Transition economies	1,400,379	400
Caribbean region	546,513	250
Indian Ocean	182,712	1
Europe	364,818	50
Pacific	145,930	14
TOTAL (estimations)	65,980,763	3500+

Molti lavoratori delle zone franche del mondo sono migranti interni. La disoccupazione e l'aumento della povertà hanno portato molti di loro a cercare lavoro in altre parti, spesso sotto la falsa promessa di un buon stipendio e dei benefici del lavoro. Non hanno altra scelta che cercare un lavoro lontano dalle loro case, come lavoratori migranti. Di solito provengono da zone rurali e non sono abituati a vivere in aree urbane. Non conoscono la legislazione sul lavoro o i loro diritti.

L'ultima caratteristica del lavoro nelle EPZ è l'alto grado di rotazione della forza lavoro. Dovuto all'insicurezza dei contratti e la pressione per raggiungere gli obiettivi di produzione fissati dalla direzione. L'alto tasso di rotazione del personale riflette la precarietà dell'occupazione, la diffusione di atti di intimidazione, discriminazione antisindacale e licenziamenti dovuti alla gravidanza. La violazione dei diritti dei lavoratori nelle EPZ è principalmente una violazione dei diritti delle giovani donne.

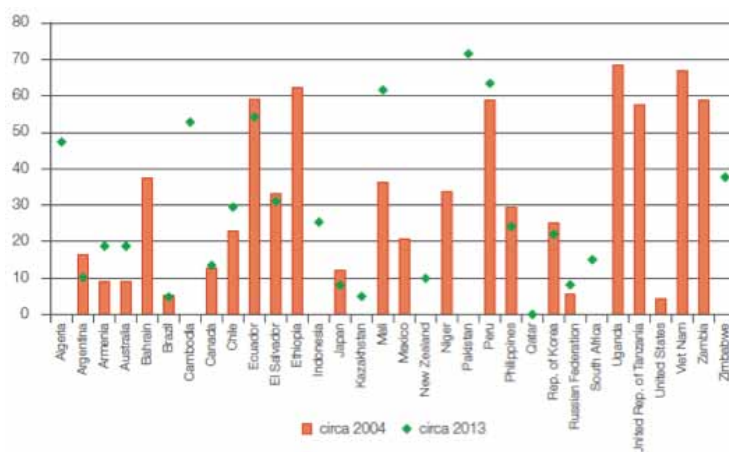
Molti lavoratori nelle zone franche lavorano un gran numero di ore di lavoro straordinario per sopravvivere o per obbedire agli obblighi dell'azienda sotto minaccia di licenziamento.

In molti Paesi, come Pakistan e Bangladesh ad esempio, ma nei fatti anche in Nicaragua, è vietato per legge promuovere e partecipare allo sciopero e al sindacato è precluso operare all'interno delle zone.

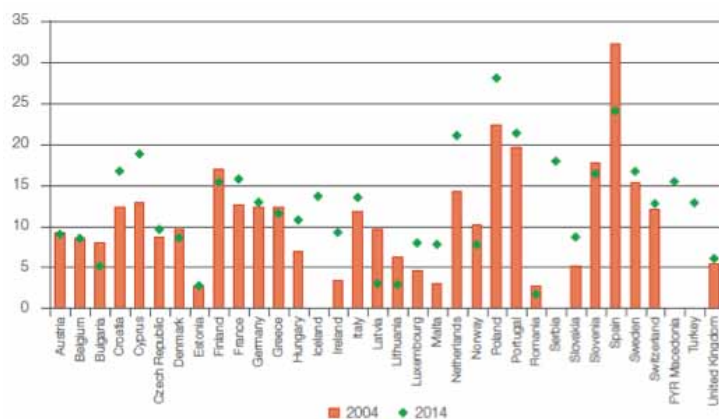
I contratti a termine

Il rapporto di lavoro con un contratto a termine rientra nell'ambito dei rapporti di lavoro formali, riconosciuti dallo Stato e retribuiti sono poco più di un miliardo di lavoratori nel mondo. I dati variano molto da Paese a Paese ma è pressoché generale la tendenza alla crescita.

Il grafico presenta la percentuale di lavoratori con contratto a termine in diversi Paesi del mondo:



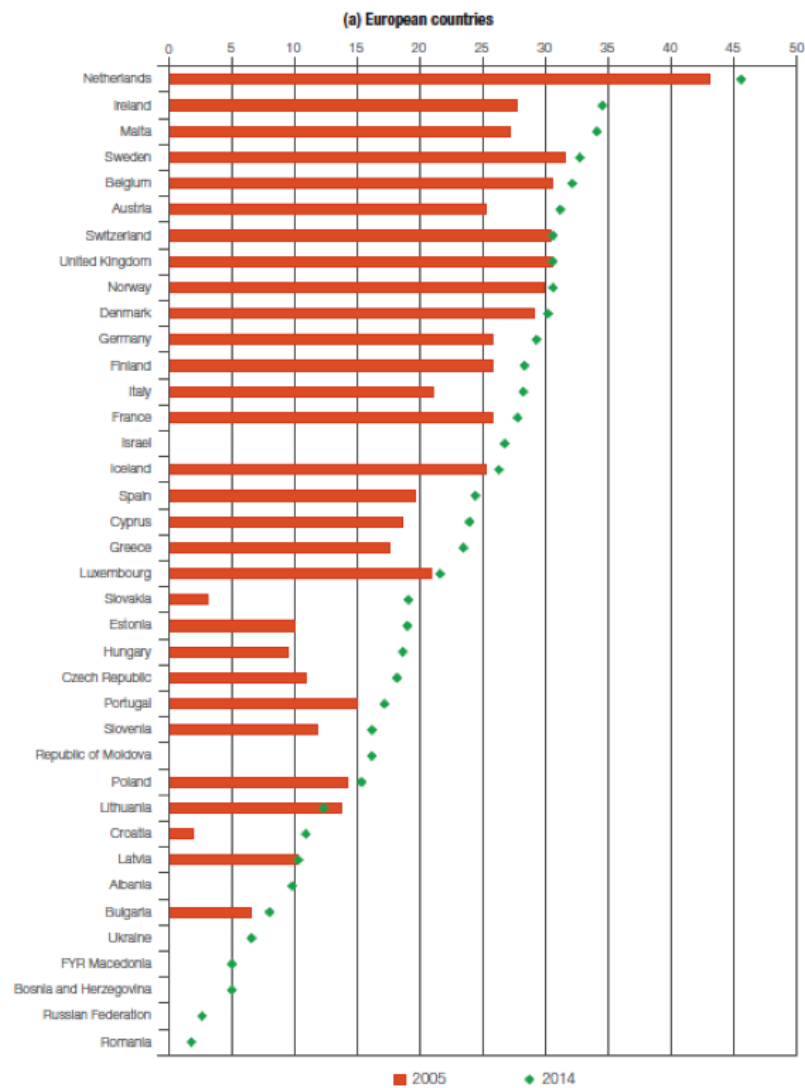
La stessa tendenza all'aumento è presente in Europa:



Un altro aspetto interessante è il fatto che per la grande maggioranza delle lavoratrici (il 63,2%) e dei lavoratori (il 61,6%) il contratto a termine non è una scelta volontaria ma una condizione inevitabile per poter lavorare. Per il 18% è collegato all'educazione scolastica, un po' come il nostro "tirocinio" che però non viene pagato, e solo l'11% sceglie questo rapporto di lavoro in alternativa al rapporto di lavoro permanente (ELF European Labour Force Survey, dati elaborati da Schmid and Wagner, 2016).

Nei fatti, sono sempre un contratto a tempo parziale con specifici trattamenti retributivi, fiscali e previdenziali, quei milioni di contratti “*mini jobs*” che trovano applicazione in Germania nei servizi domestici e di cura nelle famiglie e, in particolare, nei settori del commercio, dei grandi magazzini, degli hotel e della ristorazione. Nel 2017 vedeva impegnati circa 7 milioni di lavoratrici e di lavoratori con una retribuzione di 450 euro per una prestazione di un massimo di 15 ore settimanali. Una forma particolare di contratto a termine è stata adottata in Germania con il “*mini job a breve termine*”, che prevede un contratto per delle prestazioni che nell’arco dell’anno non possono superare i 50 giorni. Può essere svolto anche in combinazione con altri contratti a termine o a tempo parziale.

Figure 2.19. Workers with less than 35 hours per week as a percentage of all employees

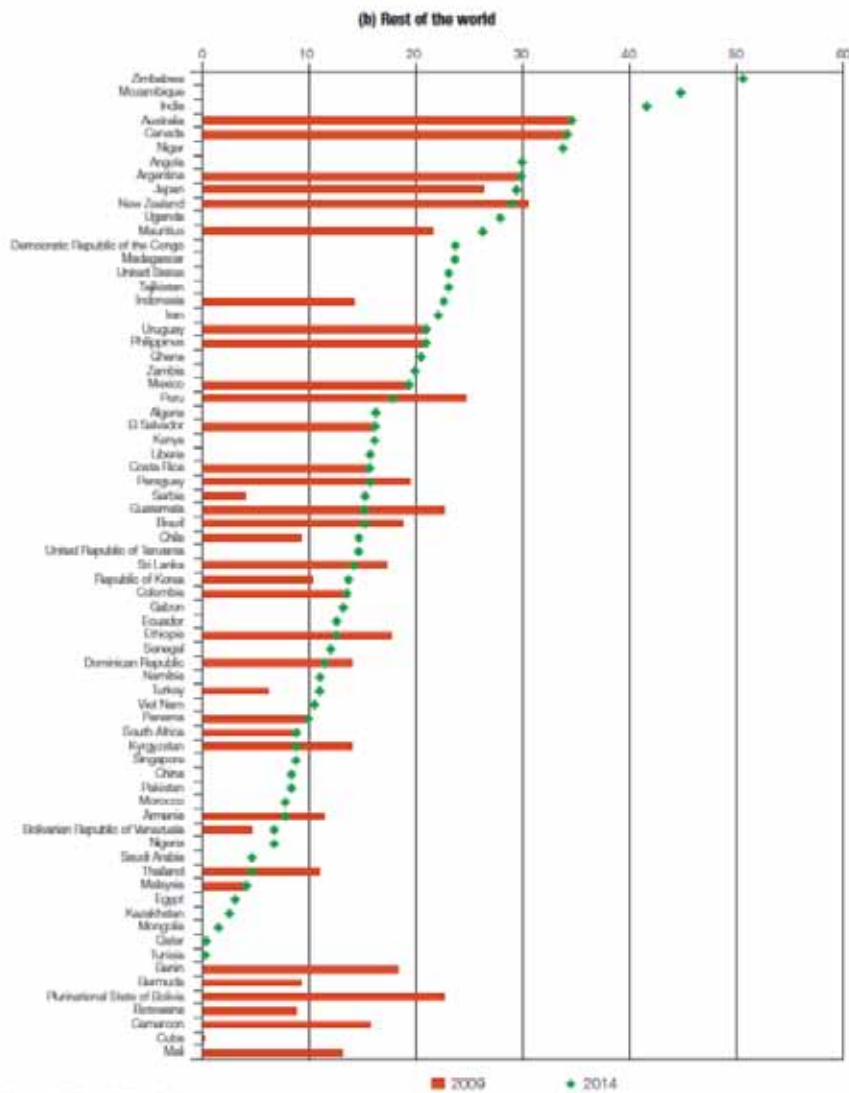


Il lavoro a part time

Anche per il lavoro a part time la tendenza è alla crescita sia in Europa che nel mondo. L'organizzazione internazionale del lavoro ha adottato il criterio di valutazione del lavoro a tempo parziale considerando tutti i tempi inferiori a 35 ore settimanali calcolandone poi l'incidenza sul totale dei lavoratori occupati. Le differenze tra Paese e Paese sono notevoli ma nella comparazione dei dati emerge con evidenza che l'Italia, assieme a Polonia, Slovacchia e Ungheria, ha avuto i tassi di crescita più elevati tra il 2009 e il 2014.

La situazione si presenta ancor più differenziata a livello mondiale, ma si conferma la crescita del lavoro a tempo parziale. Un adattamento verso il basso che sta toccando l'intera popolazione lavorativa mondiale.

Figure 2.19. (cont'd) Workers with less than 35 hours per week as a percentage of all employees



In relazione ai motivi dello svolgimento del lavoro a part time le risposte sono le seguenti:

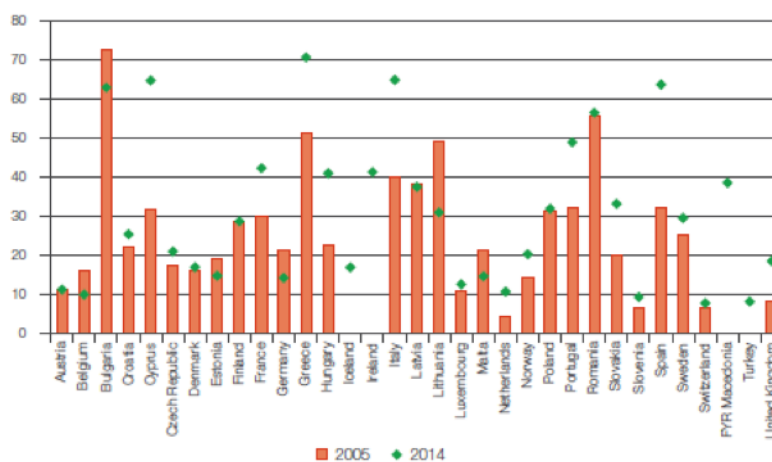
Table 2.3. Reasons for working part time in EU-28, 2014 (percentages)

	Men	Women	Total
Person could not find a full-time permanent job	40.2	26.3	29.6
Looking after children or incapacitated adults	4.2	27.1	21.2
Other personal reasons	7.3	15.1	12.2
Person in education or training	19.1	7.5	10.3
Own illness or disability	6.4	3.4	4.1
Other reasons	22.8	20.6	22.6

Source: Eurostat (ELFS), calculations by Schmid and Wagner, 2016.

Sono molto evidenti le differenze di genere determinate dalla divisione dei lavori che conferma l'impegno delle donne nei lavori di cura. Le crescite più elevate del lavoro a part time in Europa sono, non a caso, appannaggio dei Paesi del sud Europa: Cipro, Grecia, Italia e Spagna:

Figure 2.20. Trends in involuntary part-time work as a percentage of total part-time work, selected European countries, 2005 and 2014



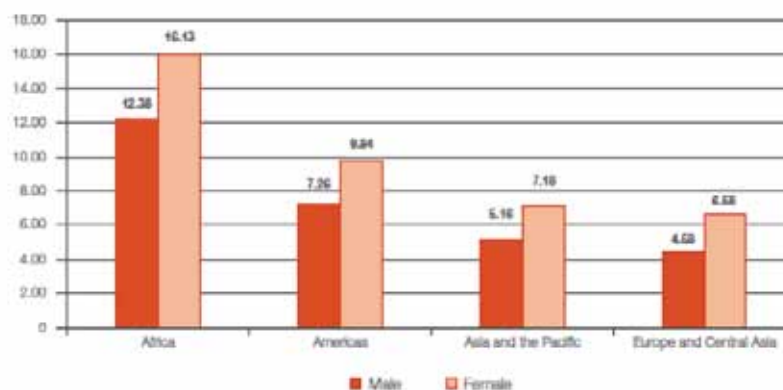
Source: Eurostat.

In tutto il mondo si conferma come il part time coinvolga prevalentemente le donne.

E un altro fatto: in Europa, circa il 50% delle donne che lavorano part-time lo fa per occuparsi dei lavori di cura, mentre nel caso degli uomini solo il 13% lo fa per queste ragioni.

(<https://www.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/voces-contra-la-precariedad.pdf>)

Figure 2.22. Incidence of time-related underemployment as a percentage of all persons in employment, 2010



Note: Data coverage: 87 countries. Definitions of regions correspond to the ILO Regions. Data for Arab States are unavailable.

Source: ILOSTAT.

Box 2.5. Temporary reduction of working hours as an anti-crisis measure

Bulgaria

An anti-crisis package agreement was adopted in 2010 and featured, among other measures, the introduction of flexible working hours, part-time work for a period not exceeding three months, and unpaid leave for economic reasons. This resulted in substantial growth of reduced hours and part-time work. Some of it was subsidized by the State by "equal to one-half of the minimum salary per month".¹⁰⁸ Spillover effects were also observed in that companies that did not qualify for state subsidies also reduced working time and put numerous employees on paid or unpaid leave.

Czech Republic

In 2009, two large automotive companies introduced a four-day working week for all regular employees. The lost day was compensated at 75 per cent of the usual salary.

Germany

In 2010, the social partners in the metal industry launched a time-limited "Future in Work" agreement (*Zukunft in Arbeit*, ZiA). The agreement was designed for companies that had already experimented with and exhausted work-sharing. It allowed prolonging time-sharing schemes for six months and allowed further reduction of working hours provided a partial compensation was paid. Depending on the region, weekly working time could be reduced to 29 hours (eastern Germany), or 26 to 28 hours (western Germany). "A reduction to 28 hours is enforceable through an arbitration committee; a reduction to 26 hours is to be settled through a works agreement. Any reduction below 31 hours is to be compensated. In the case of 28 weekly working hours, 29.5 hours are to be paid; in the case of 26 hours, it is a wage-equivalent of two extra hours."¹⁰⁹

Estonia

Several medium-sized companies, such as Estiko Plaster, shifted employees to part-time work, without cutting wages accordingly, though installing other measures, such as abandoning the usual paid Christmas holiday, or institutionalizing work at weekends in order to meet fluctuations in demand.¹¹⁰

Russian Federation

The Labour Code of the Russian Federation allows for an involuntary working-time reduction for a period not exceeding six months. During the crisis, numerous enterprises thus adopted this measure, resulting in about 20 per cent of the country's workforce reducing their hours or taking involuntary leave.¹¹¹ Most of the workers had no other choice but to accept this situation, as there was a general lack of alternatives.

Nel periodo della crisi la riduzione degli orari nella forma del contratto a tempo parziale si è andata diffondendo come modalità di adattamento dei rapporti e dei tempi di lavoro alla contrazione della produzione. Molte volte la riduzione che comporta perdite di salario e non sempre ha trovato forme di compensazione.

Negli anni di crisi produttiva in diversi Paesi europei si sono adottate misure di riduzione di orario: il part time temporaneo in Russia con corrispondente riduzione del salario; l'introduzione del part time con compensazioni salariali o recuperi di orario successivi in Estonia, Repubblica Ceca e Bulgaria.

In Germania l'esempio più conosciuto è quello delle 28 ore alla Volkswagen con l'adozione di diverse distribuzioni dei tempi e dei contenimenti salariali.

In Italia si va diffondendo il passaggio a contratti di lavoro a part time in alternativa al licenziamento nel momento in cui viene meno la possibilità di utilizzare gli strumenti di integrazione al reddito nei periodi non lavorati, come la cassa integrazione guadagni e i contratti di solidarietà.

Il lavoro a chiamata

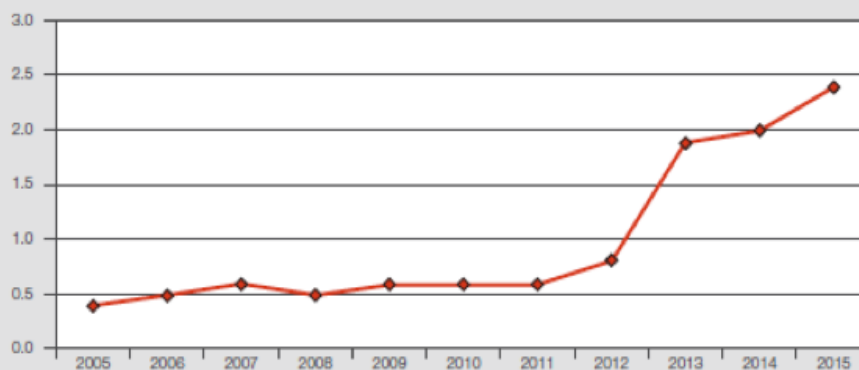
È una modalità di lavoro diffusa in Europa e negli Stati Uniti, dove occupa circa il 10% dei lavoratori. Il contratto del lavoro a chiamata prevede che il lavoratore svolga la sua attività solo nel momento e per le ore per cui è stato chiamato. Deve quindi garantire la reperibilità.

Negli Stati Uniti questo tipo di prestazione non ha una regolamentazione sia per le ore del preavviso di chiamata che per la durata dell'orario e per la stessa retribuzione. È molto diffusa nei settori commerciali, soprattutto al dettaglio.

In Europa il contratto di lavoro a chiamata è presente in tutti i Paesi. Gli unici dati disponibili non sono molto aggiornati, Eurostat li ha pubblicati nel 2014 e risalgono al 2004. Segnalano che il 2,5% del totale dei lavoratori è impegnato con questo tipo di contratto, si tratta di un dato medio che oscilla tra lo "zero virgola" di Cipro e oltre il 5% in Olanda.

A quella data anche l'Inghilterra aveva una percentuale di lavoratori a chiamata dello "zero virgola", ma l'introduzione del cosiddetto "contratto a zero ore" ha cambiato radicalmente il mercato del lavoro:

Figure 2.25. Percentage of workers on a zero-hours contract in the United Kingdom, 2005–15



Source: ONS (LFS), adapted from Messenger and Wallot, 2015.

I lavoratori prestati dalle agenzie di lavoro temporaneo

Si è largamente diffuso il mercato dei lavoratori in prestito che noi chiamiamo “in somministrazione” mentre a livello mondiale le agenzie che svolgono queste attività si autodefiniscono, bontà loro, “labour market enablers”, rendo abili degli esseri umani per essere usati e pagati.

Il mercato dei lavoratori è mondiale, anche se in Italia siamo strenuamente impegnati a difendere e selezionare quelli autoctoni possibilmente di pelle bianca. Così mondiale che le agenzie del lavoro temporaneo si sono dotate in poco tempo della loro organizzazione, la “World Employment Confederation (WEC)” con le articolazioni continentali e le sue otto multinazionali. Stimano il loro mercato in 417 miliardi di euro, operano con 169.000 agenzie sparse nel mondo e impiegano 1,5 milioni di lavoratori che chiamano “*human resource specialist*”.

(<https://www.wecglobal.org/economicreport2017/key-findings.html>)

(https://www.weceurope.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/WEC_ER2016_web-1.pdf)

I mercati di lavoratori in prestito più importanti sono negli USA (11 milioni), in Cina (10,8 milioni), Europa (8,7) e Giappone (2,5).

Va però sottolineato che i questi dati sono incompleti perché la WEC organizza soprattutto le grandi multinazionali e, come sappiamo nell’esperienza italiana, ci sono le agenzie domestiche qualche volta autorizzate e molte volte, soprattutto in agricoltura, illegali.

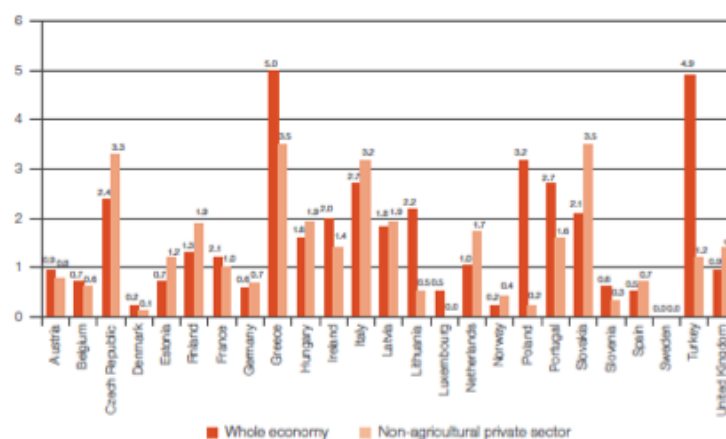
L'impresa individuale

A livello mondiale la questione della loro caratterizzazione e definizione è molto controversa, ad esempio si discute da anni se il lavoratore informale è un lavoratore (tesi del sindacato) o un imprenditore (tesi delle organizzazioni imprenditoriali). In Europa e in Italia il problema evidentemente sussiste: basti pensare a tutti coloro che lavorano come collaboratori coordinati o lavoratori autonomi in collaborazione con un solo committente.

L'ILO accompagna al termine “*self-employment*” (chi occupa se stesso) con “*disguised employment*” (traduzione non semplice, possiamo dire occupazione camuffata).

In generale ha un carattere regressivo, non a caso, almeno in Europa è appannaggio dei Paesi con delle economie deboli o in difficoltà:

Figure 2.37. Dependent self-employed as a percentage of dependent workers, Europe, 2010



L'aspetto più interessante da evidenziare è la notevole incidenza di questa forma di occupazione nei settori diversi da quello dell'agricoltura, ancora una volta, in Italia, Grecia, Repubblica Ceca e Slovacchia. Vale la pena ricordare che il lavoro manuale nel settore delle costruzioni è svolto pressoché nella sua totalità da lavoratori autonomi e questa forma si va diffondendo in Europa: nel 2010 in Inghilterra erano già il 54% degli addetti.

Sempre in Inghilterra, una nuova analisi pubblicata dal sindacato TUC denuncia che la metà (il 49%, per un totale di due milioni di persone) dei lavoratori autonomi di età pari o superiore a 25 anni sta guadagnando meno del salario minimo. Il lavoro autonomo ha rappresentato una quota crescente della forza lavoro negli ultimi anni, passando dal 12% dei lavoratori nel 2001 al 15% nel 2018.

Ma i lavoratori autonomi guadagnano considerevolmente meno di quelli occupati. Nel 2016/17 hanno guadagnato in media 12,300 sterline, rispetto alle 21,600 per chi è occupato.

Il parasubordinato digitale: “crowdworker” o “work on-demand via apps”

Non solo il lavoro a chiamata, anche quello “a domanda”.

Si va ampiamente diffondendo il lavoro sulle piattaforme digitali. Le modalità di svolgimento delle prestazioni sono diverse e assai ampie.

Una prima modalità di svolgimento delle attività lavorative avviene in particolare nel settore dei trasporti, delle pulizie o nello svolgimento di commissioni. È il “*work on-demand via apps*”, il lavoro su domanda che perviene al cellulare del lavoratore. Sono attività tradizionali svolte in modo diverso: è una società che, con una propria app, distribuisce il lavoro fissando gli standard e selezionando il personale. In questo momento interessa lavori di sempre: il fattorino, le pulizie, l'impiegata/o. Si va dal lavoro, più noto, dei *riders* che lavorano con la bicicletta e lo *smartphone*, al lavoro più tradizionale che si va diffondendo nei settori del credito e delle assicurazioni con il telelavoro svolto a casa.

Queste modalità di svolgimento delle prestazioni sta trasformando e trasformerà sempre più il lavoro tradizionale, basti pensare al lavoro di “back office” nelle banche. Ormai il contratto collettivo nazionale prevede la possibilità di lavorare due giorni alla settimana a casa: sono normali lavoratori e lavoratrici dipendenti con contratto a tempo indeterminato che accettano di lavorare alcuni giorni in ufficio ed alcuni a casa. A questi si stanno affiancando lavoratori e lavoratrici di piattaforme private, un *outsourcing* digitale.

Ma, soprattutto, si può andare a cercare un lavoro dal proprio computer su piattaforme digitali, il “*crowdworker*”. Con questo termine si fa riferimento ad attività lavorative che implicano il completamento di una serie di compiti tramite piattaforme online. In genere, queste piattaforme mettono in contatto un numero indefinito di organizzazioni e individui attraverso Internet, potenzialmente permettendo la connessione di clienti e lavoratori su base globale (Bergvall-Kåreborn e Howcroft, 2014; Cherry, 2011; Eurofound, 2015; Felstiner, 2011; Howe, 2006).

Non si conoscono dati sull'occupazione in queste attività tranne una ricerca del 2015:

Principal platforms and apps in the gig-economy			
Name	Field	Size of Workforce	Operating Areas
Uber	Transportation	160,000	International
Lyft	Transportation	50,000	U.S.
Sidecar	Transportation	6000	Major U.S. Cities
Handy	Home Services	5000	U.S.
Taskrabbit	Home Services	30,000	International
Care.com	Home Services	6,600,000	International
Postmates	Delivery	10,000	U.S.
Amazon Mechanical Turk	Crowdwork	500,000	International
Crowdfunder	Crowdwork	5,000,000	International
Crowdsourcing	Crowdwork	8,000,000	International
Clickworker	Crowdwork	700,000	International

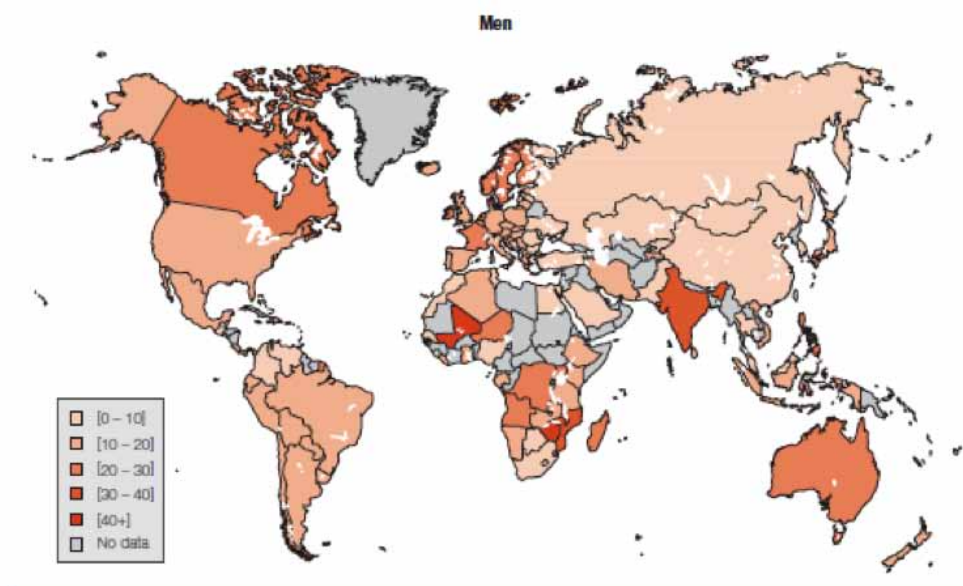
Source: (Smith and Leberstein, 2015, 3). See this publication for original references.

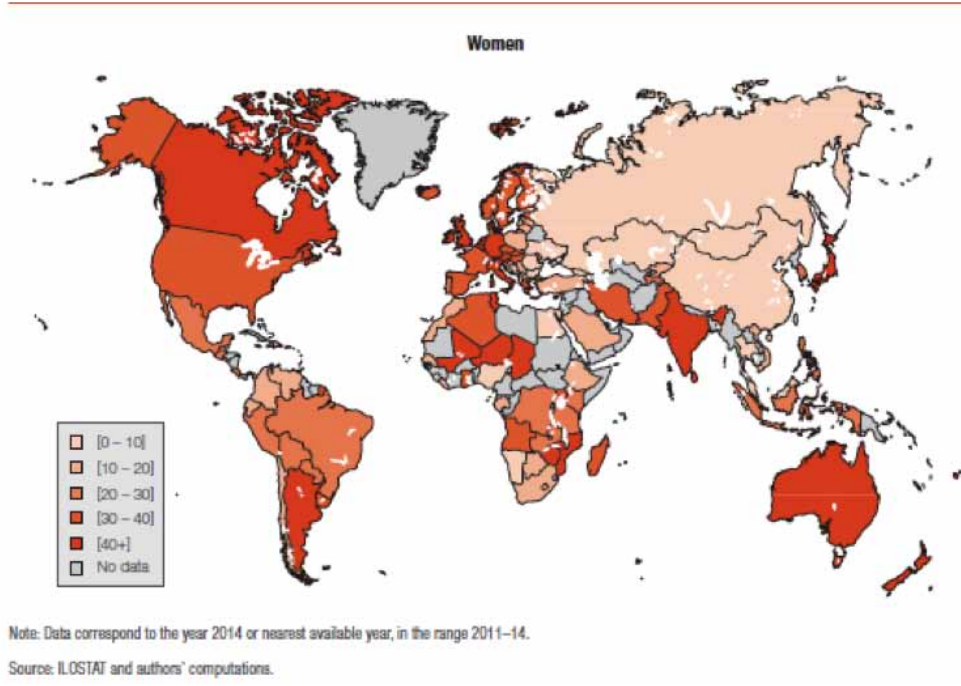
Siamo al paradosso che le nuove tecnologie, tanto osannate, stanno spingendo alla informalizzazione dei lavori formali, cancellando tutte le forme di previdenza e mutualizzazione dei rischi sociali.

Le donne e i cosiddetti lavori atipici. Il lavoro a tempo parziale

Come è evidente la differenza di genere nel lavoro a part time è pressoché generalizzata, con l'eccezione della Russia e della Cina.

Figure 3.1. Distribution of part-time work (<35 hours per week) among wage employees, 2014 (percentages)





Le donne e il lavoro temporaneo tramite le agenzie

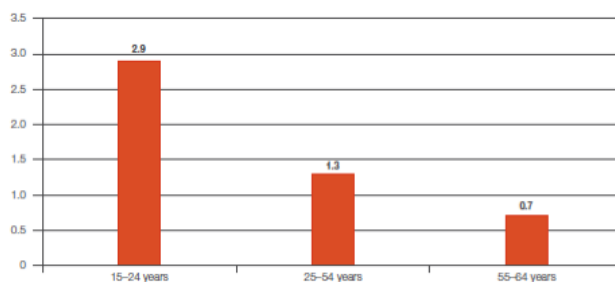
Anche per questa forma di lavoro le donne coinvolte sono più degli uomini. I dati pubblicati non sono molti, ecco alcuni dati europei:



Il lavoro dei giovani

La differenza più evidente con gli altri lavoratori sta nei lavori svolti tramite agenzie. Anche in questo caso ecco un dato europeo.

Figure 3.13. Percentage of workers employed in temporary agency work, by age, average of selected European countries, 2012



Note: Countries include Belgium, Estonia, France, Germany, Greece, Hungary, Ireland, Italy, Netherlands, Poland, Portugal, Spain, Sweden and the United Kingdom. Figures show a percentage of the working population (including self-employed).

Source: European Labour Force Survey, 2012.

Gli effetti sui migranti

L'ossessione della cosiddetta "invasione" dei poveri e degli umani di altro colore non ci permette conoscere e valutare i processi più generali che sono in corso. Stiamo costruendo una zona del mondo circondata da muri e fili spinati; quando il capitalismo ebbe il massimo della sua "crescita", per usare un altro termine che ci ossessiona oggi, le comunicazioni ferroviarie nel mondo dilagarono, l'interconnessione era fondamentale. E migravamo noi.

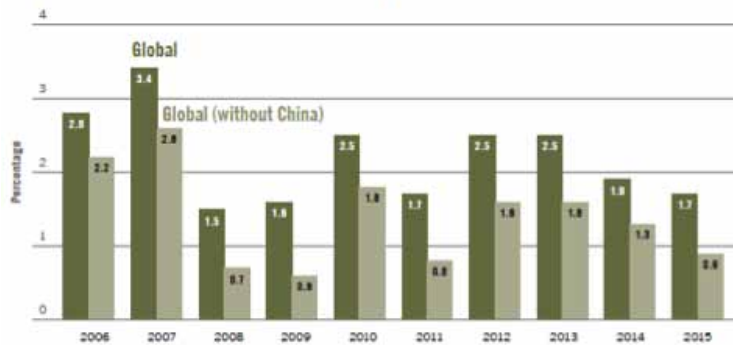
Il mercato è competizione con il denaro, con le merci e con la guerra. Oggi la crisi climatica (la seconda contraddizione) si è aggiunta tra le cause che stanno provocando migrazioni senza precedenti. Dal 1990 al 2015 il numero di migranti è aumentato del 50%: 232 milioni di migranti internazionali, di cui 217 milioni in età di lavoro e 150 milioni occupati nel Paese di destinazione, e 740 milioni di migranti interni in particolare in India e Cina.

Una delle modalità di ingresso in un altro Paese è lo svolgimento di lavori temporanei per stagionalità in agricoltura o per prestazioni manuali in alcune fasi di grandi opere, oppure per lavori con contratto a termine in posti di lavoro permanenti per poter negare la residenza alla fine del contratto.

L'andamento dei salari e dei redditi da lavoro

Dopo la crisi finanziaria del periodo 2008-2009, la crescita dei salari nel mondo reale ha iniziato a riprendersi nel 2010, ma ha rallentato dal 2012, per scendere nel 2015 dal 2,5 all'1,7 per cento, il suo livello minimo in quattro anni. Escludendo la Cina, dove la crescita dei salari è stata più alta che altrove, la crescita dei salari reali è scesa dall'1,6% nel 2012 allo 0,9% nel 2015. (ILO. Global wage report 2016/17)

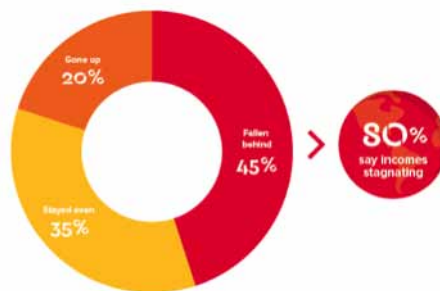
Figure 5 Annual average global real wage growth, 2006–15



Note: 2015 figures are preliminary estimates as national estimates are not yet available for all countries.
Source: ILO estimates based on official national sources as recorded in the ILO Global Wage Database.

Significativa è l'indicazione che emerge dall'inchiesta condotta nel 2017 dalla Confederazione Sindacale Internazionale (ITUC-CSI). L'inchiesta ha avuto come oggetto la popolazione adulta di Germania, Argentina, Belgio, Brasile, Canada, Cina, Corea del Sud, Danimarca, Stati Uniti, Francia, Guatemala, India, Giappone, Regno Unito, Russia e Sudafrica. In ciascuno dei Paesi sono state condotte interviste online con circa 1000 persone, tranne che per il Guatemala, dove gli intervistati sono stati 500. Il totale delle risposte è stato 15.728.

Has your household income fallen behind the cost of living?

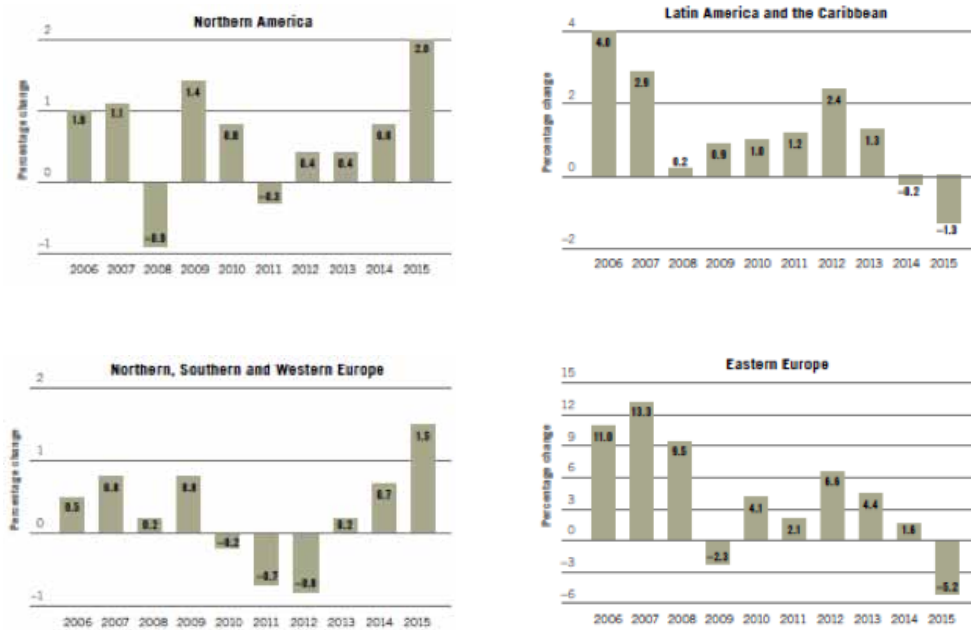


(Il tuo reddito familiare è rimasto indietro al costo della vita?)

Per il 45% dei lavoratori il salario reale è diminuito e per il 35% è rimasto stagnante. Solo il 20% ha oggi un salario più elevati. Se andiamo a vedere questa crescita interessa solo i lavoratori di alcuni Paesi, e anche in questo caso non ha interessato tutta la popolazione lavorativa.

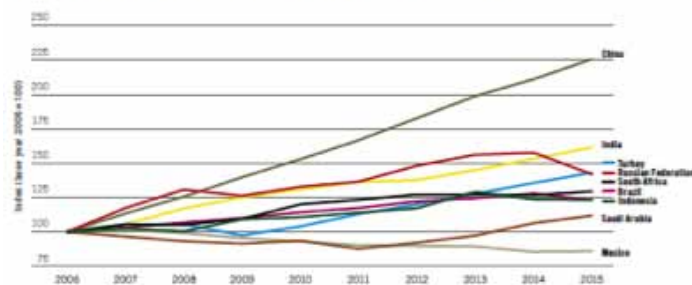
Durante la maggior parte del periodo post-crisi, la crescita dei salari nominali mondiali è stata in gran parte dovuta alla crescita relativamente salda dei salari nei Paesi emergenti e in via di sviluppo dell'Asia e del Pacifico, in particolare in Cina, ma anche in altri Paesi e regioni in via di sviluppo. Più recentemente, questa tendenza ha perso forza o è stata invertita.

Nel 2015 la crescita dei salari reali è salita al 2,2% negli Stati Uniti, all'1,5% nell'Europa settentrionale, meridionale e occidentale e all'1,9% nei Paesi dell'Unione europea (UE). Una buona parte di queste tendenze è spiegata dalla più rapida crescita dei salari negli Stati Uniti e in Germania.



I dati sull'andamento dei salari in Asia evidenziano una maggiore stabilità, ma pesa l'andamento dei salari in Cina:

Figure 9 Average real wage index for emerging G20 countries, 2006–15



Note: 2015 figures are preliminary estimates as national estimates are not yet available for all countries. Source: ILO estimates based on official national sources.

Interessante l'andamento nei Paesi sviluppati e in Italia. Impressionante la caduta dei salari in Grecia:

Figure 8 Average real wage index for developed G20 countries, 2006-15

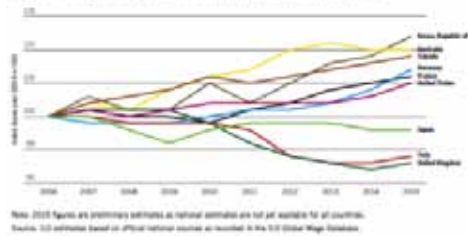
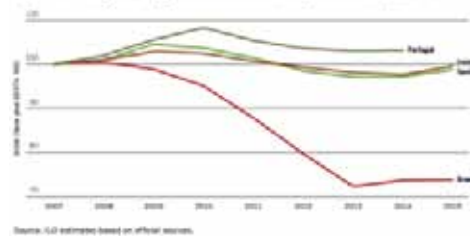


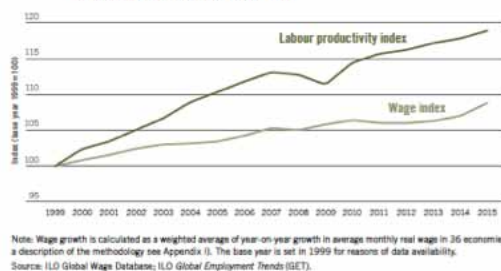
Figure 10 Average real wage index for selected European countries, 2007-15



La ripartizione della ricchezza prodotta

Fattori economici come la crescita del prodotto interno lordo (PIL) e l'inflazione dei prezzi, nonché altri elementi, influenzano le tendenze dei salari reali. Molti studi indicano che nella maggior parte dei Paesi la crescita dei salari negli ultimi decenni è rimasta indietro rispetto alla crescita della produttività del lavoro e ha conseguentemente portato a un calo della quota salariale del PIL. Sicuramente ha pesato l'accelerazione della deregolamentazione dei rapporti di lavoro e la frantumazione del lavoro nelle svariate forme delle prestazioni. I lavoratori sono oggi molto più deboli, assieme ai loro sindacati.

Figure 11 Trends in growth in average real wages and labour productivity in developed economies, 1999-2015



Siamo quindi in una fase di riorganizzazione del lavoro a reddito reale decrescente per la quasi totalità dei lavoratori. Nei fatti, tra i lavoratori si è imboccata la strada delle diseguaglianze crescenti, in particolare per i lavoratori dei Paesi a economia più debole, per le donne e per i giovani. L'aspetto più clamoroso è la crescita a dismisura dei redditi da lavoro più elevati. Deve essere posta la questione della regolamentazione e della limitazione.

Il salario minimo della OIT

Nel preambolo della Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro era stabilito il principio della «garanzia di un salario vitale adeguato» («*the provision of an adequate living wage*»), ma l'aggettivo “living” non è più comparso sui documenti ufficiali a partire dalla norma più importante C131 - Convenzione sulla fissazione del salario minimo, 1970 (n. 131). Ancora oggi c'è dissenso a richiamare l'aggettivo “vitale” da parte della rappresentanza degli imprenditori. Si parla quindi di “salario minimo”, così definito dall'art. 3 della Convenzione: «*Gli elementi da prendere in considerazione per determinare il livello dei salari minimi devono, per quanto possibile e appropriato in relazione alle pratiche e alle condizioni nazionali, includere:*

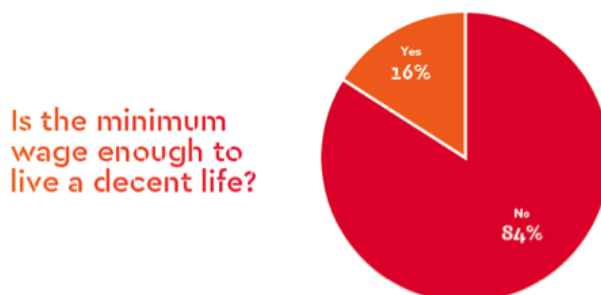
a) i bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie, tenendo conto del livello generale delle retribuzioni nel Paese, del costo della vita, delle prestazioni di sicurezza sociale e del tenore di vita relativo di altri gruppi sociali;

(b) fattori economici, compresi i requisiti di sviluppo economico, i livelli di produttività e l'opportunità di raggiungere e mantenere un elevato livello di occupazione».

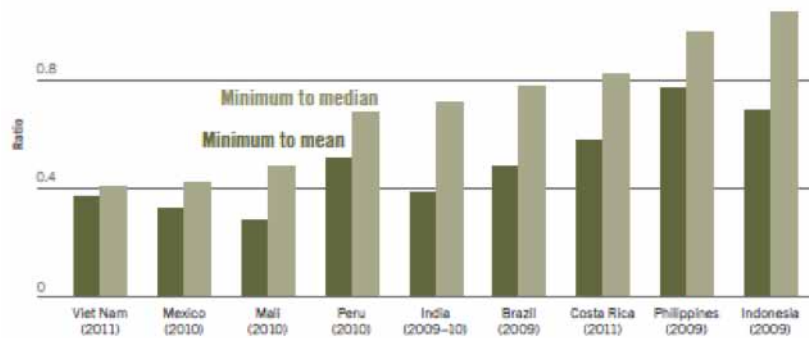
Il salario minimo è stato definito come l'importo minimo della remunerazione che un datore di lavoro è tenuto a pagare ai salariati per il lavoro svolto durante un determinato periodo, che non può essere ridotto dal contratto collettivo o da un contratto individuale.

I salari minimi esistono in oltre il 90% degli Stati membri dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL). Lo scopo dei salari minimi è quello di proteggere i lavoratori da retribuzioni eccessivamente basse ma sono sempre inferiori alla retribuzione media dei lavoratori del Paese, sia in Europa che negli altri Paesi che hanno adottato questa misura. L'inchiesta condotta dalla Confederazione Sindacale Internazionale (ITUC-CSI) ha confermato questa situazione.

L'80% degli intervistati dicono che il salario minimo nel loro Paese è insufficiente per consentire ai lavoratori di condurre a una vita dignitosa.



Mentre per il 16% il salario minimo (nazionale) è sufficiente per condurre una vita dignitosa. La maggioranza schiacciante dell'84% degli intervistati nel mondo afferma che il salario minimo è insufficiente per consentire ai lavoratori di condurre vita decente.



Alcuni dati in Europa (Eurofound - Statutory minimum wages 2018)

Table 3: Nominal levels of statutory minimum wage applicable in the EU Member States in 2018

Country	Effective since	Level of minimum wage in national currency	Period	Converted monthly minimum wage in EUR
High-range	Luxembourg	EUR 1998.59	Month	1998.5
	Ireland	EUR 9.55	Hour	1614.0
	Netherlands	EUR 1578	Month	1578.0
	Belgium	EUR 1562.59	Month	1562.6
	France	EUR 1498.47	Month	1498.5
	Germany	EUR 8.84	Hour	1497.8
	United Kingdom	GBP 7.83	Hour	1462.6
Mid-range	Spain	EUR 735.9	Month	858.6
	Slovenia	EUR 842.79	Month	842.8
	Malta	EUR 172.51	Week	747.5
	Greece	EUR 586.08	Month	683.8
	Portugal	EUR 580	Month	676.7
Low-range	Poland	PLN 2100	Month	502.6
	Estonia	EUR 500	Month	500.0
	Slovakia	EUR 480	Month	480.0
	Czech Republic	CZK 12200	Month	477.3
	Croatia	HRK 3438.8	Month	462.5
	Hungary	HUF 138000	Month	444.1
	Latvia	EUR 430	Month	430.0
	Romania	RON 1900	Month	407.3
	Lithuania	EUR 400	Month	400.0
	Bulgaria	BGN 510	Month	260.8

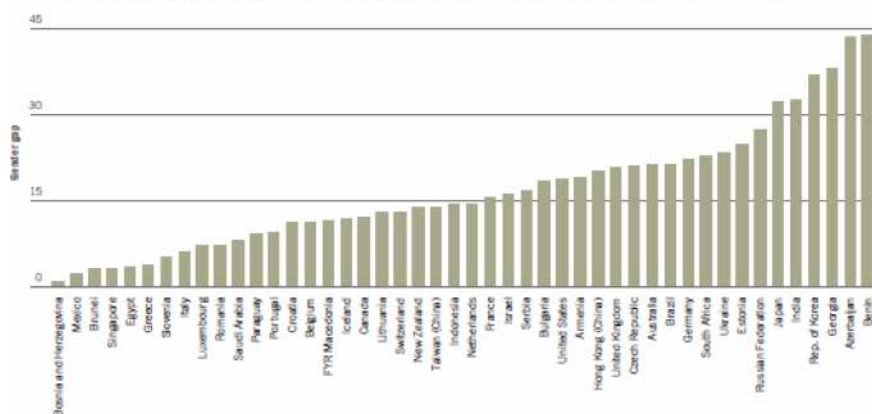
E negli Stati Uniti sempre nel 2018, dove il salario minimo a livello federale è stato fissato a 7,25 dollari per ora lavorata, i singoli stati possono poi adottare misure di miglioramento. (Dave Jamieson, Minimum Wage Increases for 18 States in 2018)

Alaska: \$9.84, \$.04 increase
Arizona: \$10.50, \$.50 increase
California: \$11.00, \$.50 increase
Colorado: \$10.20, \$.90 increase
Florida: \$8.25, \$.15 increase
Hawaii: \$10.10, \$.85 increase
Maine: \$10.00, \$1.00 increase
Michigan: \$9.25, \$.35 increase
Minnesota: \$9.65, \$.15 increase
Missouri: \$7.85, \$.15 increase
Montana: \$8.30, \$.15 increase
New Jersey: \$8.60, \$.16 increase
New York: \$10.40, \$.70 increase
Ohio: \$8.30, \$.15 increase
Rhode Island: \$10.10, \$.50 increase
South Dakota: \$8.85, \$.20 increase
Vermont: \$10.50, \$.50 increase
Washington: \$11.50, \$.50 increase

Le differenze di salario tra i generi

La distribuzione generale delle retribuzioni presenta anche differenze retributive tra i diversi gruppi di lavoratori. Una di queste, la più tradizionale ed evidente, è la disparità salariale dovuta al genere, il deficit percentuale del salario medio delle donne rispetto a quello degli uomini. Secondo le più recenti stime disponibili sulla disparità di retribuzione oraria per genere, corrispondente a una vasta gamma di Paesi, indica l'enorme variazione tra loro: da zero a quasi il 45%.

Figure 23 Gender gap in hourly wages for a number of selected economies (preliminary data)

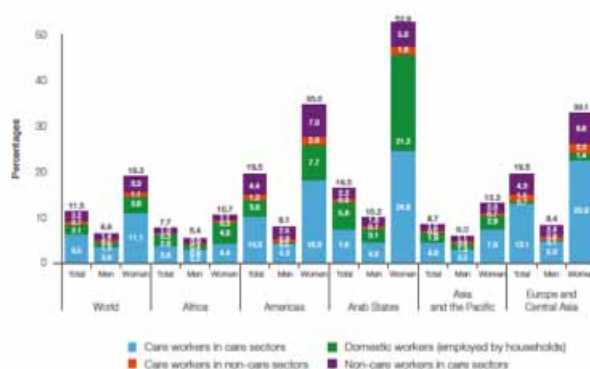


Note: Hourly gaps built with data on average/median wages and average/median hours worked received by the ILO from the respective national statistical institutes or equivalent institutions of the countries included; 94.6 per cent of the data refer to 2013 or a more recent year.

Per ogni euro guadagnato dagli uomini nell’Unione europea, le donne ne ricevono 0.84. Cioè, le donne dovrebbero lavorare mediamente 59 giorni in più all’anno per ottenere lo stesso stipendio degli uomini. Un altro dato: in Spagna, le donne dovrebbero lavorare circa 52 giorni in più all’anno in media per ottenere lo stesso stipendio degli uomini e quasi il 70% dei lavori a tempo parziale involontari sono delle donne. Sono alcuni dei punti inclusi nella relazione «Voci contro la precarietà: donne e povertà lavorativa in Europa», presentate giovedì 27 settembre 2018, da Oxfam Intermón. (<https://www.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/voces-contra-la-precariEDAD.pdf>)

In tutto il mondo i lavori di cura sono svolti in netta prevalenza dalle donne (Care Works and Care Jobs. ILO, 2018).

Figure 4.1. Care employment as a proportion of total employment, by region and sex



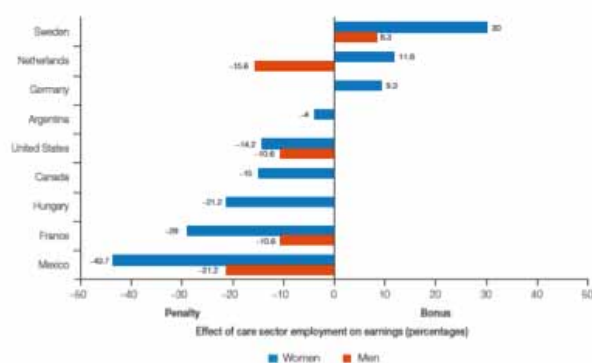
Note: Employed population covered and number of countries by global estimates: World: 88 per cent (99); Africa: 64 per cent (22); Americas: 87 per cent (14); Arab States: 82 per cent (8); Asia and the Pacific: 96 per cent (18); Europe and Central Asia: 83 per cent (10). See Appendix A.4.2. for methodological details and table A.4.1. for the care workforce global and regional estimates.

Source: ILO calculations based on labour force and household survey microdata.

La composizione degli addetti ai lavori di cura e assistenza vede, come si evidenzia nel grafico, una netta prevalenza delle donne. E questo pesa anche sul generale andamento delle retribuzioni. In generale le lavoratrici e i lavoratori del settore sono, nella maggior parte dei casi, retribuiti con salari relativamente più bassi. Una “sanzione salariale” che non può essere attribuita a differenze di competenze o esperienze. Per gli Stati Uniti, una stima recente della “sanzione salariale” è del 14,2% per le donne e del 10,6% per gli uomini.

Chi lavora per la merce denaro guadagna di più di chi lavora per la produzione di manufatti e tutti guadagnano di più delle donne che svolgono i lavori di cura, che trascinano verso il basso anche il reddito dei lavoratori maschi. Il modello economico-ideologico della crescita ininterrotta e della produttività misurata in denaro crescente, combinati con il senso comune patriarcale, continuano a determinare e accrescere le disuguaglianze.

Figure 4.2. Wage penalties/bonuses for care workers, selected empirical findings, by sex



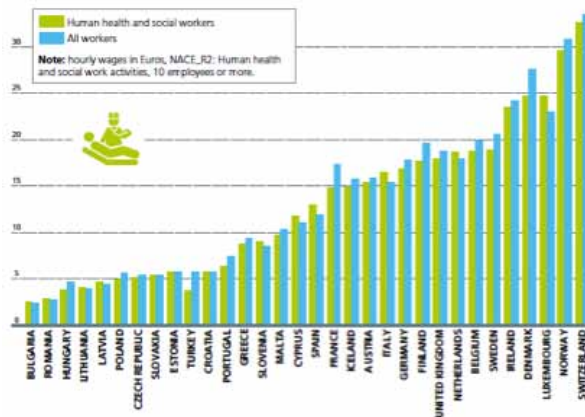
Source: Baileg and Mira (2010) except for the United States and Argentina. For the United States, Baileg et al., 2018. Only significant effects ($p < 0.05$, two-tailed tests) reported. Model includes family structure and demographic characteristics, human capital, job characteristics, including the degree of feminization in the occupation or industry, and the percentage of public sector employment in education. For Argentina, Esquivel and Penev's (2017) model adjusts for personal and job characteristics, including if employed by public sector, but not for the degree of feminization in the occupation or industry.

Per fare degli esempi, mentre nei Paesi del nord Europa esiste un relativo riconoscimento professionale (soprattutto per i maschi), in Messico, la penalizzazione per le donne è il 43,7% e per gli uomini il 21,2 per cento, il 29% per le donne e il 10,8% in Francia.

Questi dati sono confermati da un recentissimo studio svolto in Europa, che considera però esclusivamente i lavori delle infermiere, delle ostetriche e delle assistenti socio-sanitarie.

In Lussemburgo, Cipro, Italia e Spagna le retribuzioni orarie sono superiori alla media generale.

Figure 1
Average hourly wages of health and social care workers compared to average hourly wages in the economy as a whole (2014)



Lotte dei lavoratori nel mondo

Ogni mese vengono licenziati per rappresaglia o vengono uccisi lavoratori e sindacalisti che resistono e si battono. Certo, la lotta di classe viene condotta dall'alto ma le lavoratrici e i lavoratori resistono.

Tutte le lotte sono caratterizzate dalla resistenza contro le politiche e le condizioni imposte dalle oligarchie economiche e politiche.

Da un lato contro l'insicurezza derivante dalla disgregazione del lavoro e la sua precarietà e, dall'altro, contro le condizioni imposte dagli organismi economici sovranazionali e la loro esecuzione da parte dei governi nazionali.

Da alcuni mesi viene pubblicato l'osservatorio del lavoro nel mondo sul sito www.volerelaluna.it che si propone di raccontare condizioni e lotte dei lavoratori. Per approfondire la situazione si consiglia di prenderne visione.

Il diritto all'acqua

Ancora in questi mesi le raccoglitrice di tè in India e i lavoratori in Nigeria e in Salvador si stanno battendo per un accesso a un'acqua sana e contro le privatizzazioni. In America Latina, in Africa e in una parte almeno dell'Asia i sindacati sono promotori o partecipano attivamente alle battaglie per affermare l'accesso all'acqua come diritto fondamentale.

C'è purtroppo chi ormai sta vivendo gli effetti del cambio climatico con il venir meno delle risorse idriche che hanno dato avvio a gravi tensioni tra le comunità locali. È il caso di tutti i territori dell'Africa subsahariana, dal Mali, al Niger, al Ciad, al Sud Sudan, all'Etiopia dove i conflitti, anche armati, tra agricoltori stanziali e pastori nomadi sta gravemente diffondendosi.

Il salario

La lotta per un salario “degnò” caratterizza diffusamente lo svolgimento degli scioperi e delle manifestazioni, mese per mese, per rivendicare un salario che possa permettere di vivere. In alcuni Paesi si organizzano le lotte generali per aumentare il salario minimo.

Il più delle volte sono lotte locali dei lavoratori di diversi settori. Le più diffuse sono quelle delle lavoratrici tessili in Bangladesh e, ormai, delle lavoratrici africane dove si stanno spostando in aziende di subfornitura lavorazioni di confezionamento di importanti multinazionali.

Il precariato e i licenziamenti

La lotta contro i lavori precari e la libertà di licenziare ha invece una diffusione generale. Sono stati licenziati in Cina lavoratori che si proponevano di dare vita a un sindacato indipendente così come negli USA coloro che denunciavano agli ispettori il mancato pagamento dei salari. Si sta scioperando in Finlandia contro la proposta di legge di abolire le norme di tutela dai licenziamenti arbitrari dei lavoratori delle imprese con meno di 20 addetti. Ed è quel poco che conosciamo.

Quello che sappiamo è che dopo il 2011-12 diversi governi hanno adottato misure di legge che riducevano o eliminavano i vincoli ai licenziamenti arbitrari. Questo è avvenuto in Italia nel 2011 con le modifiche all’articolo 18 contenute nel cosiddetto decreto salva Italia, subito dopo in Spagna con il governo Rajoy, e poi ancora in Italia con il famigerato decreto *Jobs act* e successivamente in Francia. Ma le stesse misure sono state adottate dal governo Macri in Argentina e Temer in Brasile.

Con la diffusione dei lavori precari si vanno via via diffondendo le azioni di resistenza e di lotta pressoché in tutto il mondo: nelle industrie tessili, meccaniche, chimiche, del petrolio ed energia, nei settori del commercio, ristorazione e turismo. E ora anche in quello finanziario e delle assicurazioni.

L’inchiesta internazionale condotta dal sindacato ITUC CSI segnala che negli ultimi due anni, quasi 4 lavoratori su 10 hanno vissuto direttamente la disoccupazione o la riduzione dell’orario di lavoro, nel proprio lavoro o in quello di un membro della famiglia.



Il welfare

Come abbiamo potuto conoscere considerando il lavoro informale, la maggioranza dei lavoratori e, soprattutto, delle lavoratrici non ha una protezione sociale per gli infortuni, le malattie e la vecchiaia. Continua a prevalere la beneficenza per i poveri.

Ma anche per i lavoratori privilegiati negli ultimi anni, soprattutto dopo la crisi finanziaria del 2008, le prestazioni previdenziali sono sotto attacco e in molti casi hanno subito tagli pesanti. In Europa è avvenuto in Portogallo, in Spagna, in Italia e in Francia. In Grecia la devastazione dello Stato sociale pubblico è stata analoga a quella dei redditi.

Solo recentemente sono scese in lotta, anche contro il parere del sindacato, decine di migliaia di lavoratrici del sistema scolastico in West Virginia. Uno sciopero ad oltranza di alcune settimane che alla fine ha obbligato il governo statale a rinunciare al taglio annunciato dei finanziamenti per la protezione sanitaria e sociale.

Anche la tensione sociale in Nicaragua sfociata in una durissima repressione da parte del governo con la morte di centinaia e centinaia di manifestanti ebbe inizio con l'annuncio del governo Ortega del taglio delle pensioni.

I diritti sindacali

Prima di tutto il diritto alla vita. Ogni anno vengono uccisi molti militanti sindacali, soprattutto in Africa ed in America latina. Dopo il cambio di governo in Colombia sono ripresi gli omicidi politici di militanti sociali e sindacali (e di ex militanti delle Farc), solo nei primi quattro mesi di quest'anno sono stati assassinati 19 sindacalisti. In Brasile è di nuovo aumentato il numero di omicidi di persone impegnate a sostegno delle popolazioni indigene o *quilombolas*.

Lo scontro per affermare i diritti sindacali è globale e permanente, sia il diritto di rappresentanza che il diritto di sciopero. Nel mese scorso è iniziata la lotta contro la multinazionale Coca Cola con lo slogan "*Coca Cola Zero Rights*" e in Turchia ci sono lavoratori in lotta da mesi contro i licenziamenti di rappresaglia decisi da importanti multinazionali. Il cambio del governo in Zimbabwe ha rafforzato il potere militare che ha represso intervenendo con armi da fuoco contro le manifestazioni.

2.4. Nella nostra parte del mondo

Fulvio Perini

*«Alice: la questione è sapere se è possibile dare alla stessa parola molti significati diversi.
Humpty-Dumpty: la questione è di sapere chi sarà il padrone. Questo è il punto».*

Sui temi del lavoro si è imposto un linguaggio improprio che molte volte maschera e deforma la realtà sociale ed economica di quella particolare prestazione dell'essere umano che chiamiamo "lavoro".

Il "mercato del lavoro"

È un mercato di una entità non definita, per misurarlo l'Istituto di statistica italiano deve precisare meglio, chiedendo a una persona: quanto "tempo" hai dedicato ad altri per ricevere un "compenso"? Quindi è il mercato dei lavoratori e in particolare di quello che serve al padrone: il loro tempo e le loro capacità operative.

Il "datore di lavoro"

In regime di mercato non dà un bel niente, compera tempo e capacità di un essere umano, al massimo si dovrebbe chiamare "compratore di lavoro" e non è un benefattore. Anche il termine "padrone" è ormai dimenticato, ma siamo nella fase del venir meno del pensiero critico.

Il "costo del lavoro"

Anche in questo caso siamo a un rovesciamento della condizione concreta: la retribuzione diventa un "costo" per colui che "dà" e non la parte spettante al lavoratore per il valore del prodotto conseguente al suo impegno in tempo e capacità.

È evidente che anche nel linguaggio si è imposta l'egemonia delle oligarchie finanziarie ed economiche a cui ormai nessuno più si sottrae.

Il lavoro non dovrebbe essere una merce ma lo è

La lotta dei lavoratori è stata sin dal suo nascere lotta per non essere "merci", sia nell'utopia della società senza padroni sia per realizzare digni-

tà e condizioni di lavoro che riconoscessero e rispettassero la persona. Al termine della seconda guerra mondiale, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro riprese pienamente le proprie funzioni con la Dichiarazione di Filadelfia che afferma «*Il lavoro non è una merce*» e ne precisa il significato «*Tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla loro razza, religione o sesso, hanno il diritto di aspirare al loro progresso materiale e al loro sviluppo spirituale in condizioni di libertà, dignità, sicurezza economica, e con pari opportunità*».

Il modello della flessibilità e della competitività globale ha fortemente depotenziato queste proposte negli ultimi decenni, in particolare dopo la crisi finanziaria del 2008.

Ogni mese veniamo informati sull'andamento dell'occupazione sulla base delle rilevazioni dell'ISTAT e ora anche dell'INPS. Per l'istituto di statistica una persona è "occupata" se ha lavorato almeno un'ora nella settimana precedente all'indagine, l'INPS invece misura le comunicazioni delle imprese relative ai rapporti di lavoro attivati e a quelli dismessi. Quello che viene misurato, quindi, non è l'occupazione ma la dinamica del mercato dei lavoratori: più rapporti di lavoro si attivano e cessano e più la merce "prestazione di lavoro" è in circolazione. Anche quello degli esseri umani è un mercato come gli altri.

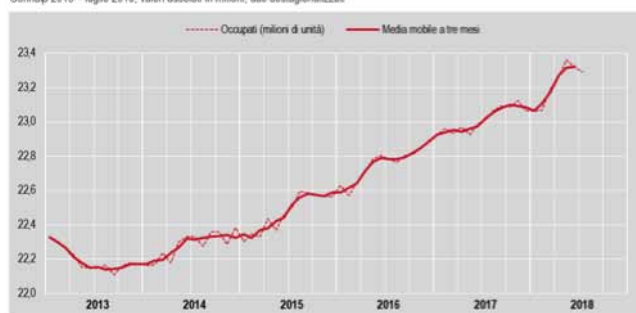
Pochi addetti ai lavori usano l'ULA (Unità lavorativa anno a tempo pieno) per sommare i tempi minori dell'anno per contratti a termine, part-time, somministrazione, prestazioni occasionali e ricondurli allo standard che non possiamo più chiamare tradizionale. Ci spacciano per occupazione un uso sempre più occasionale e arbitrario del tempo.

Alcuni dati

Sino a un anno fa Ministero del lavoro, ISTAT e INPS pubblicavano mensilmente o trimestralmente i dati sull'andamento dell'occupazione e della disoccupazione, e molti organi di stampa ironizzavano sulla incongruenza dei numeri resi pubblici. Il Ministero ha come fonte le comunicazioni obbligatorie delle imprese, l'ISTAT la sua indagine campionaria e l'INPS la registrazione delle segnalazioni ai fini assicurativi dei rapporti di lavoro attivati o dismessi da parte delle imprese. Ora pubblicano congiuntamente una nota trimestrale che obbliga le diverse fonti a coordinarsi in modo che le discordanze non siano così clamorose.

Per curiosità si intendono presentare i dati delle rilevazioni ISTAT:

FIGURA 1. OCCUPATI
Gennap 2013 - luglio 2018, valori assoluti in milioni, dati destagionalizzati



Fonte ISTAT: occupati e disoccupati, luglio 2018

Sempre nella stessa nota mensile possiamo conoscere con un maggiore dettaglio alcuni dati:

PROSPETTO 3. OCCUPATI PER POSIZIONE PROFESSIONALE E CARATTERE DELL'OCCUPAZIONE
Luglio 2018, dati destagionalizzati

	Valori assoluti (migliaia di unità)	Variazioni congiunturali				Variazioni tendenziali	
		lug18 giu18 (assolute)	lug18 giu18 (percentuali)	mag-lug18 feb-apr18 (assolute)	mag-lug18 feb-apr18 (percentuali)	lug18 lug17 (assolute)	lug18 lug17 (percentuali)
OCCUPATI	23.292	-28	-0,1	+151	+0,7	+277	+1,2
Dipendenti	17.927	-37	-0,2	+97	+0,5	+214	+1,2
- permanenti	14.841	-44	-0,3	-16	-0,1	-122	-0,8
- a termine	3.086	+8	+0,2	+113	+3,8	+336	+12,2
Indipendenti	5.365	+8	+0,2	+54	+1,0	+63	+1,2

Fonte ISTAT: occupati e disoccupati, luglio 2018

Considerando le variazioni tendenziali degli ultimi anni si evidenzia una crescita dell'occupazione:

	luglio 2015*		luglio 2016		luglio 2017		luglio 2018	
	Valori assoluti (migliaia di unità)	Variazioni tendenziali lug15/lug14	Valori assoluti (migliaia di unità)	Variazioni tendenziali lug16/lug15	Valori assoluti (migliaia di unità)	Variazioni tendenziali lug17/lug16	Valori assoluti (migliaia di unità)	Variazioni tendenziali lug18/lug17
OCCUPATI	22.497	+180	22.765	+266	23.063	+294	23.292	+277
Dipendenti	16.990	+183	17.302	+285	17.723	+378	17.797	+214
- permanenti	14.587	+106	14.855	+244	14.988	+92	14.841	-122
- a termine	2.403	+77	2.446	+41	2.735	+286	3.086	+366
Indipendenti	5.507	-3	5.464	-18	5.340	-84	5.365	-63

Fonte ISTAT: occupati e disoccupati, rilevazioni mensili dei mesi di luglio degli anni 2015, 2016, 2017 e 2018

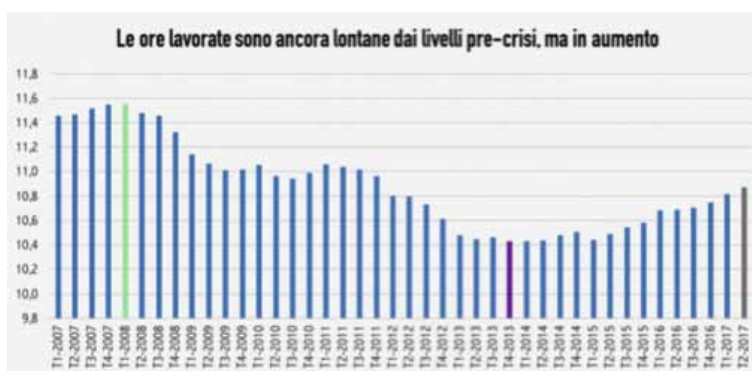
Quindi il numero di lavoratrici e di lavoratori che dichiara di aver lavorato più di un'ora nella settimana dell'intervista dell'ISTAT è aumentato di 795mila unità ma di queste ben 770mila stavano lavorando con un contratto a termine. Da sottolineare il dato del 2016 con 244mila rapporti a tempo indeterminato in più per effetto degli 8.000 euro di sgravi fiscali e contributivi per assunzione.

Se Ministero del lavoro, ISTAT e INPS pubblicassero i dati in ULA, il risultato sarebbe un altro, il dato c'è ma non sta nei comunicati. Ecco l'andamento dell'occupazione per ULA sempre pubblicato in un altro studio dell'ISTAT:



Fonte ISTAT: Conti aggregati economici nazionali trimestrali

Oltre all'incidenza dei contratti a termine deve essere sottolineata l'importanza dei contratti part time che sono ormai più di 2,6 milioni. Ecco i dati, in miliardi di ore per trimestre:



Un'occupazione cresciuta facendo lavorare le persone per meno ore, meno salario, meno libertà e meno diritti. Con la conseguenza aggiuntiva di meno tasse e contributi.

Il sistema di potere ha imposto un mercato dei lavoratori senza vincoli

Dopo un secolo dove si erano ottenute conquiste progressive, ora i lavoratori e i loro rappresentanti sono stati esclusi da ogni possibilità di conoscere e controllare il collocamento al lavoro.

Ora questa funzione è attribuita alla “Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro”, formata dalle strutture regionali per le politiche attive del lavoro, dalle agenzie del lavoro, dagli altri soggetti autorizzati alla intermediazione di manodopera, dagli istituti scolastici di formazione professionale, università e scuole secondarie di secondo grado.

Per le agenzie il lavoro è merce con scopo di lucro, per le scuole è una gestione arbitraria priva della necessaria trasparenza: il fenomeno dei “tirocini” è l’espressione di un mercato delle convenienze preassuntive e di qualche punteggio per il curriculum scolastico.

Affinché non ci fossero dubbi sul carattere mercantile del lavoro, il Sistema Informativo è stato ridenominato “borsa continua nazionale del lavoro”, luogo in cui domanda e offerta di prestazioni lavorative si incontrano. È stata una operazione ideologica priva di effettiva strumentazione ed efficacia. Contrariamente alle “borse”, dove circola la merce denaro, quella del lavoro non ha alcuno strumento di controllo e di intervento contro la concorrenza sleale e, tantomeno, sono resi pubblici i valori delle merci trattate: tutto questo avviene tendenzialmente nel rapporto tra singolo lavoratore e impresa.

Il cosiddetto “decreto dignità” non ha intaccato il sistema privato del collocamento e ha mantenuto inalterata la pluralità dei rapporti di lavoro, ritoccando in meglio le norme sulla durata dei contratti a termine. Sono stati corretti in modo irrisorio gli indennizzi in caso di licenziamento ed esteso il rapporto di lavoro occasionale con i voucher ai settori dell’agricoltura e del turismo.

Continuano quindi a operare in maniera diffusa e sostanzialmente arbitraria:

1. I rapporti di lavoro nella forma del *tirocinio*, per studenti, lavoratori disoccupati e disabili.
2. I contratti denominati di *associazione in partecipazione* (agli utili se e quando ci sono) stipulati prima del luglio 2015.
3. I contratti di *prestazione occasionale*, quelli pagati a voucher, sia per le imprese che per i lavori di cura o manutenzione nelle famiglie.
4. Il *contratto a chiamata o intermittente*.

5. Il *contratto di collaborazione* dove si dovrebbe svolgere in autonomia il lavoro.
6. Il *contratto a termine*, regolamentato recentemente, che prevede ancora diverse articolazioni a seconda del settore.
7. Il *contratto di reinserimento* per lavoratori anziani, disoccupati di lunga durata, donne residenti in territori ad alto tasso di disoccupazione.

Non può essere ignorato che nel cosiddetto lavoro indipendente rientrano figure di lavoratori la cui effettiva prestazione ha le caratteristiche del lavoro dipendente, basti pensare ai lavoratori autonomi con rapporti con un solo committente, i collaboratori con o senza progetto, i soci lavoratori di cooperative.

Il tempo come unità di misura

Anni fa il sindacato internazionale dei metalmeccanici ragionava sul fattore tempo: quanto tempo ci vuole per comprare un chilogrammo di pane o di riso? In Italia e in Tunisia? Quanto tempo serve a un facchino di Amazon e quanto al suo amministratore Jeff Bezos?

Per alcuni decenni il mercato del lavoro era regolato secondo i principi contenuti in due soli articoli dello Statuto dei lavoratori, non a caso abrogati e sostituiti da qualche migliaio di norme contenute in leggi ordinarie.

Basterebbero ancora tre principi fissati sempre nello Statuto:

- dove c'è un posto di lavoro che continua nel tempo deve esserci un rapporto di lavoro equivalente che continua nel tempo;
- dove il posto di lavoro è limitato nel tempo ci deve essere un rapporto commisurato alla particolarità delle prestazioni richieste;
- i rapporti di lavoro devono essere tutti censiti da un servizio pubblico e accessibili ai lavoratori e alle loro rappresentanze.

Non riuscendo al momento a implementare un reddito di cittadinanza che accompagni come un diritto di nascita una persona per l'intero arco della vita, le integrazioni del reddito devono supportare chi non ha un lavoro o l'ha perduto.

3.

Nomadi nello spazio, espropriati del tempo

3.1. La vecchia e la stampella: considerazioni sull'Italia e il lavoro immigrato

Ferruccio Pastore

Proprio come uno dei “grandi anziani” sempre più numerosi che la popolano, l'Italia ha fatto a lungo un uso intensivo e alquanto sregolato del lavoro immigrato. Tanto per il Paese quanto per i suoi abitanti, si trattava di rimediare a una progressiva perdita di autosufficienza, fisica o mentale, in un caso, demografica nell'altro. Alla base, vi era una concezione che Massimo Livi Bacci ha definito in maniera critica, ma molto efficace, come “immigrazione-protesi”¹. Si potrebbe anche parlare di una “stampella”, certamente non sufficiente a compensare la perdita di dinamismo e competitività prodotta dall'invecchiamento, ma utile a mitigarla e a sopportarla più facilmente.

Uno studio recente della Banca d'Italia² fotografa la situazione in maniera impietosa: nel decennio 2001-2011, la crescita cumulata del Paese è stata del 2,3%; senza immigrazione sarebbe stata negativa (-4,4%). Il PIL pro capite sarebbe calato del 3%, invece del -1,9% registrato. Anche nell'ultimo quinquennio, nonostante un'immigrazione in netta frenata, la stampella ha funzionato, proteggendoci di fatto dalla crisi e contenendo la flessione del PIL pro capite a -4,8%, invece del crollo (-7,4%) stimato dai ricercatori della Banca d'Italia in uno scenario controfattuale di frontiere chiuse.

Il problema è che, da qualche anno a questa parte, la stampella si va assottigliando, non perché la società italiana sia diventata più robusta e meno bisognosa, ma esattamente per la ragione opposta: non abbiamo più neanche la forza di reggere la stampella! Fuor di metafora, la crisi ha ridotto drasticamente la nostra attrattività per migranti in cerca di lavoro, portando a una netta contrazione dei flussi e a un profondo cambiamento nella loro composizione.

1. «L'immigrazione non è una protesi temporanea di una società anchilosata che stenta a muoversi, ma un trapianto permanente» (M. Livi Bacci, *Migrazioni: vademecum di un riformista*, Associazione Neodemos, 2012, http://www.neodemos.info/wp-content/uploads/2015/06/Vademecum_Migrazione.pdf, p. 38).

2. F. Barbiellini Amidei, M. Gomellini e P. Piselli, *Il contributo della demografia alla crescita economica: duecento anni di “storia” italiana*, Banca d'Italia, Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers), n. 431, marzo 2018, https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2018-0431/QEF_431_18.pdf.

Come mostrano i dati dell'ultimo rapporto annuale sulle migrazioni prodotto dall'OCSE³, l'Italia è l'unico tra i grandi Paesi dell'Unione Europea in cui gli immigrati permanenti (definiti come quelli che hanno una prospettiva, ma ovviamente non la garanzia, di una permanenza illimitata) sono in calo ininterrotto dal 2010 (*tab.* 1.1, p. 22). D'altra parte, questa flessione nell'immigrazione di lungo periodo non è compensata da un aumento di quella temporanea, come invece avviene, per esempio, in Polonia, che riesce a conciliare xenofobia di governo e crescita robusta solo grazie a quasi mezzo milione di stagionali all'anno, perlopiù dalla vicina Ucraina. Da noi, invece, gli ingressi stagionali si sono ridotti a meno di un decimo, rispetto a dieci anni fa (*tab.* 1.2, p. 27).

Oltre ad assottigliarsi, la stampella cambia composizione, e si fa più fragile. Intendo dire che la quota di immigrati ufficialmente ammessi per motivi di lavoro si è drasticamente ridotta, mentre è cresciuta quella di chi ottiene un permesso per ragioni famigliari o umanitarie. Come si vede dal grafico sottostante, mentre nel 2008 più di metà dei nuovi permessi veniva rilasciato per motivi di lavoro e solo 35,5% e 6,4%, rispettivamente, per ricongiungimento famigliare o per motivi umanitari, nel 2016 questi rapporti si erano ribaltati: i permessi legati all'inserimento lavorativo erano scesi al 5,4% del totale, contro un 45,1% motivato dalla riunione con famigliari e un 34,3% da esigenze di protezione.

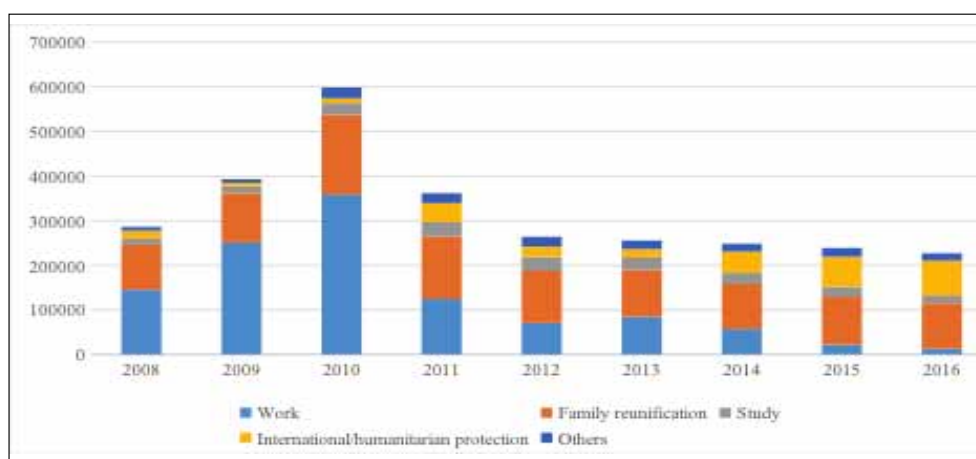


Figura 1: Nuovi permessi di soggiorno rilasciati nel corso dell'anno a cittadini di Paesi terzi, in base alla motivazione. Valori assoluti – 2008-2016 (Fonte: ISTAT, <http://stra-dati.istat.it/#>. Elaborazione: R. Perna, FIERI)

3. OECD, *International Migration Outlook 2018*, https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2018_migr_outlook-2018-en#page1.

Naturalmente, la scelta di restringere i canali di ingresso per lavoro in tempi di crisi è stata, almeno inizialmente, ragionevole e comunque priva di alternative politicamente praticabili. Ma, a lungo andare, si produce un effetto paradossale. A differenza degli ingressi per lavoro, quelli per motivi familiari e umanitari corrispondono a obblighi europei e internazionali, e non possono quindi essere compresi a discrezione del governo in carica (per quanto la chiusura dei porti vada ovviamente in quella direzione). Ma numerose ricerche dimostrano che i familiari ricongiunti e i rifugiati hanno maggiori difficoltà di inserimento sul mercato del lavoro rispetto agli immigrati economici, e tempi di convergenza economica con i nativi molto più lunghi⁴. Il paradosso è dunque questo: volendo alleggerire il Paese dal “fardello” dell’immigrazione, si rischia di produrre l’effetto inverso, cioè rendere la popolazione immigrata nel suo complesso meno attiva, più povera ed eventualmente più bisognosa di interventi pubblici di sostegno.

Questo è esattamente ciò che si è verificato in Italia negli ultimi anni: il tasso di attività degli stranieri, che nel 2008 era del 73,2% (particolarmente alto, anche in confronto ad altri Paesi europei), nel 2015 era sceso al 70,3, per poi ristagnare fino al 2017 (70,8%). Nello stesso arco di tempo, la percentuale degli italiani attivi, partita da un modesto 62,2%, aveva toccato un minimo di 61,2% nel 2010, per poi risalire decisamente, fino al 64,8% del 2017 (Fonte: ISTAT).

Che la nostra stampella demografica sia diventata più fragile lo dimostrano anche, con evidenza ancor più drammatica, i dati sulla povertà. Nel 2017, sulla base di una serie di specifici indicatori d’allarme (quali, per esempio, essere in arretrato con le bollette o non riuscire a fare un pasto adeguato almeno ogni due giorni), l’ISTAT dimostrava che il rischio di povertà o esclusione sociale era doppio per le famiglie con almeno un componente straniero (49,5) rispetto a quelle di soli italiani (26,3%)⁵. Secondo uno studio più recente questo divario sarebbe persino maggiore (55% contro 19,5%)⁶. Una conferma ulteriore viene dal Ministero del lavoro, secondo cui nel 2017 «la quota di famiglie prive di fonti di sostentamento economico derivanti da una qualsivoglia attività lavorativa, presente o pas-

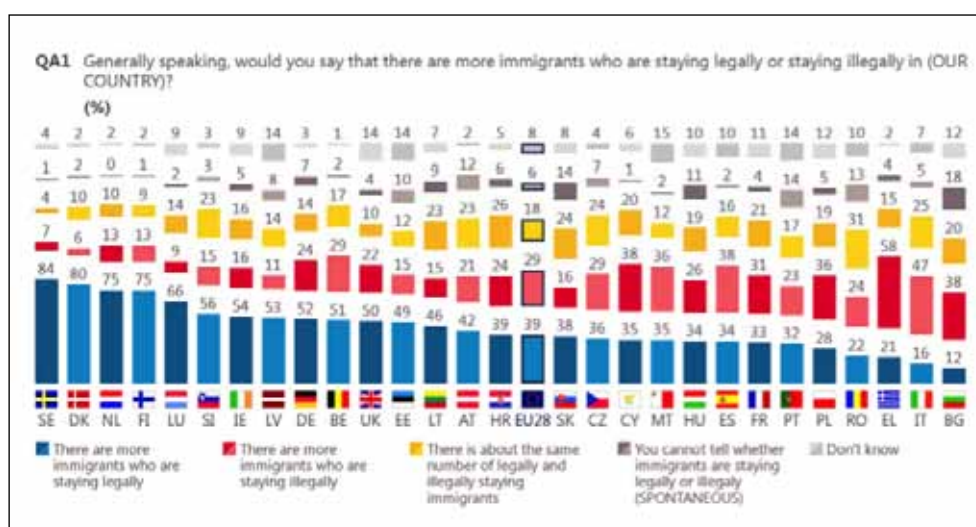
4. Per un tentativo di spiegazione di questo sistematico svantaggio dei rifugiati sul mercato del lavoro, M. Eve e M. Perino, *Torn Nets. How to explain the gap of refugees and humanitarian migrants in the access to the Italian labour market*, Working Papers FIERI, settembre 2017, https://www.fieri.it/wp-content/uploads/2017/09/Torn-Nets.-Eve_Perino.pdf.

5. ISTAT, Rapporto annuale 2017, cap. 3, pp. 138-139, https://www.istat.it/it/files/2017/05/RA2017_cap3.pdf.

6. Banca d’Italia, *Indagine sui bilanci delle famiglie italiane nell’anno 2016*, marzo 2018, <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/indagine-famiglie/bil-fam2016/index.html>.

sata» era quasi doppia tra le famiglie straniere rispetto alla media nazionale (7,6%): 13,5% per le famiglie di soli cittadini “comunitari” e 13,4% per quelle di soli “extracomunitari”⁷.

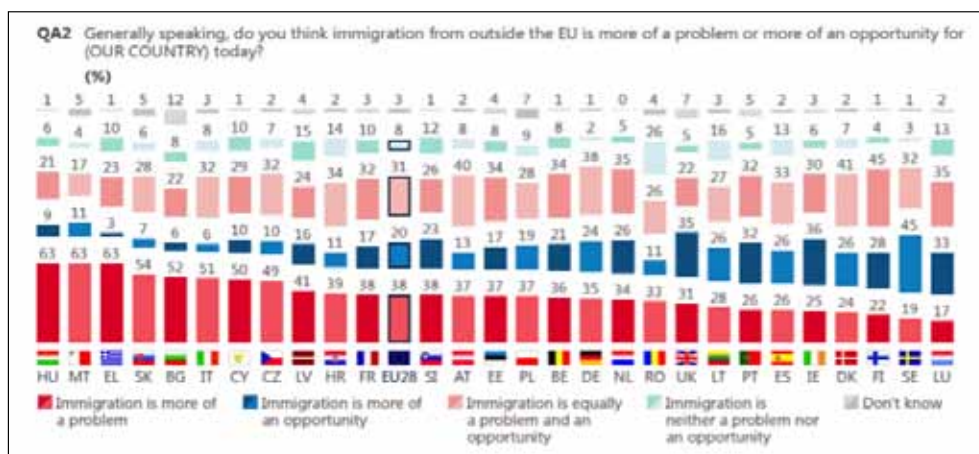
Ma cosa pensano gli italiani di questa stampella, sempre più gracile e malandata? Stando ai risultati dell’ultimo sondaggio in materia realizzato a livello europeo⁸, ne hanno un’immagine sempre più distorta e negativa. Per esempio, con l’unica eccezione della Grecia, siamo il Paese dove la percezione (grossolanamente errata) che gli immigrati irregolari siano più numerosi di quelli regolari è più diffusa: come si vede nella schermata riprodotta qui sotto, ne è convinto il 47% degli italiani, contro il 24% dei tedeschi o il 31% dei francesi (Eurobarometro, rapporto citato, QA1, p. 16).



Quanto alla valenza dell’immigrazione, il 51% degli italiani pensa che si tratti di un problema, più che di un’opportunità. In tutti gli altri Paesi, con poche eccezioni (Ungheria, Malta, Grecia, Slovacchia e Bulgaria) l’opinione è assai più favorevole e, in molti casi (i Paesi scandinavi, ma anche Portogallo e Spagna), la percezione è opposta (Eurobarometro, rapporto citato, QA2, p. 58).

7. Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ottavo Rapporto annuale 2018 “Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia”, Sintesi, luglio 2018, <http://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Ottavo-Rapporto-annuale-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia.aspx>, p. 5.

8. Commissione europea, *Integration of immigrants in the European Union*, Special Eurobarometer 469, aprile 2018, https://ec.europa.eu/home-affairs/news/results-special-eurobarometer-integration-immigrants-european-union_en.



I rapporti tra la vecchia Italia e la sua stampella migratoria sono dunque davvero pessimi. Ma possiamo permetterci una simile avversione? Oppure ci troviamo in una situazione che, per usare questa volta una metafora clinica, assomiglia a quella di chi soffre di una malattia auto-immune, il cui sistema immunitario reagisce in maniera anomala contro una componente dell'organismo stesso, autodistruggendosi.

Tornando allo studio citato in principio, sembra che la diagnosi, per quanto inquietante, sia purtroppo giusta. I ricercatori della Banca d'Italia fanno un interessante esperimento intellettuale, basato su uno scenario ipotetico: cosa accadrebbe se *a)* si azzerassero i flussi migratori futuri e *b)* la componente di popolazione straniera già residente in Italia al 2016 assumesse tassi di fertilità identici a quelli dei nativi italiani? Ebbene, nel 2061 (quando la mia generazione cercherà, forse invano, una badante) il PIL italiano aggregato risulterà dimezzato e il reddito pro capite inferiore di un terzo; se invece l'immigrazione rimanesse costante ai livelli del 2016 il calo di entrambi i valori sarebbe di circa la metà⁹ (p. 22).

Tutto questo non vuol dire che l'immigrazione sia utile di per sé, o che si possa tornare alle politiche migratorie del periodo pre-crisi, a quel mix contraddittorio di *laissez-faire* e rigore, spesso arbitrario. Serviranno innovazione e investimenti, per rompere il circolo vizioso di un'immigrazione che era sostenibile in quanto *low cost*¹⁰, ma che oggi lo è sempre meno. Ma pensare che l'Italia possa chiudere porti, frontiere e coscienze, e avviarsi su un sentiero di crescita felice a immigrazione zero, è pura illusione, o deliberato inganno.

9. Barbiellini Amidei, F., M. Gomellini e P. Piselli, *op. cit.* p. 22.

10. F. Pastore, E. Salis, C. Villosio, *L'Italia e l'immigrazione low cost: fine di un ciclo?*, Working Papers FIERI, marzo 2013, https://www.feri.it/wp-content/uploads/2015/06/Immigrazione-low-cost_WP_.pdf.

3.2. Uno sguardo nel mondo. L'incendio di Grenfell Tower. Una tragedia operaia

Francesco Ciafaloni

La notte del 14 giugno 2017, a Londra, nel quartiere di Kensington e Chelsea, amministrato dai Conservatori, andò a fuoco una torre (24 piani) di appartamenti popolari, con gli affitti agevolati, di proprietà del quartiere. Kensington però, a due passi da Hyde Park e da Westminster, non è un quartiere popolare. Dalla torre si vedevano soprattutto edifici di lusso.

Nella torre abitavano circa 600 persone. Ne morirono 71.

Le persone coinvolte

Nell'immediato l'incendio fece scandalo. Molti ricorderanno le foto e i commenti. Nell'anno che è trascorso ci sono state inchieste giudiziarie. Se ne prepara una parlamentare. Molti giornalisti ne hanno scritto. Andrew O'Hagan ha pubblicato sulla "London Review of Books" del 7 giugno scorso un'inchiesta approfondita che riempie quasi interamente il numero e riguarda le caratteristiche dell'edificio e degli occupanti, la cronaca dell'incendio, le sue cause, il comportamento dei vigili del fuoco, delle autorità e dei servizi pubblici, delle associazioni. Su questa inchiesta baso le mie considerazioni.

La Torre era soprannominata *Moroccan Flats* perché ospitava un gruppo importante di marocchini. Ma si trattava di un nome ombrello, come "vu' cumprà". Gli abitanti venivano in effetti dai quattro angoli del globo (c'era anche un gruppetto di italiani, due dei quali morirono) e praticavano varie religioni o nessuna religione. In maggioranza erano però musulmani e, dopo il tramonto, avevano rotto il digiuno, particolarmente lungo quando il Ramadan cade in giugno, come in questi anni (le scale odoravano delle spezie della cena). Gli adulti parlavano, oltre l'inglese, lingue mutuamente incomprensibili: asiatiche, africane, europee.

Avevano però in comune una caratteristica, ovvia se si vuole, data la natura dell'edificio: non erano proprietari; lavoravano per vivere. Non tutti in senso stretto, naturalmente. C'erano bambini piccoli e vecchi non autosufficienti, mantenuti dalle famiglie. Ma almeno uno per famiglia lavorava, a tempo pieno o a tempo parziale, a vari livelli di istruzione, magari

studiando dopo il lavoro. I ritratti che l'autore fa dei molti che ha intervistato sono un lungo elenco di mestieri: il tassista, come l'etiope che abitava l'appartamento al quarto piano dove l'incendio scoppiò; la donna delle pulizie; la commessa e il commesso; il venditore di pesce e il venditore di ortaggi; l'edile; il commerciante; la maestra d'asilo. Non ha senso fare l'elenco, che dipenderebbe in ogni caso dalla disponibilità a farsi intervistare. È uno spaccato della classe operaia precaria britannica, con l'ovvia prevalenza di immigrati, più o meno recenti. Non sarebbe diverso lo spaccato di quelli che prendono il 18 o il 68, o il 4, intesi come tram, a Torino, o di quelli che abitano dalle parti di piazza Sofia. Non è un universo culturalmente o spiritualmente sordo, o personalmente triste. La bambina, egiziana, figlia di Hania, che cucina per tutti gli amici, col cui ritratto, molto vitale, il testo si apre. Era imbronciata perché aveva perso una delle stelline bianche incollate sulle sue scarpette. La maestra che ne parla l'aveva trovata e tenuta da parte, ma la bambina abitava troppo in alto ed è finita in cenere. Nell'emergenza qualcuno si precipita fuori, qualcuno torna a cercare i famigliari, qualcuno obbedisce all'istruzione di restare chiuso in camera, qualcuno no. Davanti alla morte, quando, agli ultimi piani la situazione diventa disperata, qualcuno legge il Corano, qualcuno medita, qualcuno si stringe alla famiglia, qualcuno tenta una fuga impossibile. Nessuno inveisce contro gli altri, neanche contro vicini fastidiosi, per i cani per esempio. Tutti si avvertono, bussando alle porte, quando il disastro comincia. Come avviene quasi sempre, nelle tragedie prevale la solidarietà.

Le reti di amici sono numerose, spesso legate alla scuola dei figli, alla moschea, alle feste, in questo caso al Ramadan. Ma tutti, in genere, si sono visti qualche volta e, all'occorrenza, si aiutano.

Non occorre specificare invece che nessuno si conosce grazie al luogo di lavoro (come potrebbero?) e che nessuno parla di amici tra i compagni di lavoro. Forse, se non ricordo male, il venditore di pesce parla di rapporti che ha con i fornitori, ma non con altri venditori di pesce. Quando protestano e si associano dopo la tragedia, si associano come abitanti della Torre, non come donne delle pulizie o tassisti. Nel tempo i legami associativi tra i superstiti sono cresciuti. Ci sono i portavoce, i rappresentanti. C'è la contrapposizione politica all'amministrazione conservatrice, che, secondo l'autore, si è comportata bene durante e dopo l'incendio, ma molto male nel controllare i costruttori.

Alcuni intervistati hanno scritto alla rivista per protestare contro l'uso che l'autore ha fatto delle loro parole. È un gruppo articolato, che parla; ma non sul lavoro. Con chi può associarsi la donna di servizio che ha fatto

gli straordinari fino tardi per una festa della famiglia per cui lavora? Forse la doppia alienazione che i dipendenti più o meno alla giornata subiscono sul posto di lavoro, in cui non c'è compresenza, e nella società. Quella nella società consente, forse, una risposta. Non solo a Londra.

La catena delle cause

Ci si può chiedere se la tragedia di Kensington possa essere considerata *anche* un episodio di discriminazione sociale, della *lotta di classe dopo la lotta di classe*, per usare il titolo di una intervista di Paola Borgna a Luciano Gallino.

Secondo l'autore dell'inchiesta, durante e soprattutto dopo l'incendio, l'amministrazione conservatrice del quartiere si comportò molto bene, anche se dalle interviste emergono proteste. C'erano, secondo l'inchiesta, 200 dipendenti pubblici sul posto, quasi tutti senza segni visibili del loro ruolo ma molto attivi. Molte delle vittime non si resero conto di essere aiutate da pubblici ufficiali e non da vicini volenterosi e solidali. La tesi sembra credibile. Quasi mai chi viene da fuori riesce a distinguere bene tra sindacalisti, volontari della Caritas e pubblici ufficiali, anche perché tutti vengono dallo stesso ambiente. Chi viene da fuori riconosce i poliziotti perché hanno la divisa; non distingue tra gli altri. È vero che molti inquilini della Torre erano a Londra da decenni, ma non saranno stati proprio sereni quando furono aiutati. Anche a Torino, malgrado i tagli di fondi e i difetti, l'Ufficio stranieri e l'Ufficio minori stranieri in genere fanno bene il loro mestiere.

Sempre secondo l'inchiesta, invece, i Vigili del fuoco sbagliarono tutti. Arrivarono molto presto, 6 minuti dopo la telefonata dell'etiope, spensero il fuoco provocato dal frigorifero nella sua stanza, ma non si resero conto che l'incendio si era trasferito, fuori della finestra aperta, al rivestimento esterno molto infiammabile, che si trasformò rapidamente in una camicia di fuoco, inattaccabile dalle motopompe. Considerarono inizialmente un disguido le telefonate di allarme successive perché il fuoco pensavano di averlo già spento. Poi seguirono la procedura abituale di puntare allo spegnimento, che era diventato impossibile, e non all'evacuazione. Invitarono con gli altoparlanti a chiudersi in camera, impedire l'ingresso del fumo dalle finestre con gli asciugamani bagnati, aspettare i soccorsi. Gli inquilini dei piani alti che seguirono le istruzioni morirono.

È difficile però pensare che i comportamenti siano dipesi dalla classe sociale degli inquilini. È vero che i ricchi non abitano in case come la Torre, ma qualche volta, in alberghi di lusso o per lavoro, stanno in grattacieli.

Non c'è motivo di pensare che i vigili del fuoco avrebbero seguito una procedura diversa in quei casi.

La vera discriminazione, la vera colpa della Pubblica amministrazione, starebbe nell'aver deciso di fare il rivestimento e nel non aver controllato adeguatamente la ditta appaltatrice. La torre, decisa nel '72 e abitata dal '74, aveva i muri esterni in cemento a vista, che stonava nel quartiere. E non aveva l'impianto idraulico con le prese adatte per uso antincendio. La decisione di ristrutturare, di fare una manutenzione straordinaria, fu presa perché l'edificio era vecchio. Ma fu decisa la copertura in pannelli di alluminio, per ragioni estetiche, mentre fu trascurato l'intervento sull'impianto idraulico, che sarebbe stato vitale. Inoltre i pannelli "di alluminio", messi a 5 centimetri di distanza dalla parete di cemento, avevano in effetti un'anima di polistirolo. Il polistirolo si incendia facilmente e l'intercapedine era uno stupendo tiraggio per le fiamme. Avrebbero dovuto esserci paratie per impedire l'effetto camino, ma non c'erano. Le finestre, nuove, non erano stagne. Il fumo entrava facilmente, come mostrano le foto. Era una casa popolare, mica un albergo di lusso! È vero che anche gli alberghi di lusso qualche volta s'incendiano. Non bisognerebbe fare case troppo alte in generale, ma i terreni costano. Ci sono contraddizioni anche in seno ai ricchi, anche se presumo che la Trump Tower sia costruita meglio della Grenfell.

Una proposta politica

I lavori precari e frammentati, senza luogo definito, non consentono di costruire un ambiente solidale in cui essere e considerarsi compagni. Alcuni lavoratori della FCA scioperano contro le decine di milioni spesi per acquistare Ronaldo per la Juventus dalla stessa finanziaria (la Exor) che controlla la FCA, che li mette in cassa integrazione e non ha un piano di produzione credibile, dopo decenni di promesse. Possono farlo perché a Torino gli operai e i loro rappresentanti sanno chi sono gli Agnelli da più di un secolo, provano a guardare oltre lo schermo delle sigle e delle appartenenze (la Exor è di diritto olandese), sono eredi di una lunga storia, finché dura. In certo senso sono residuali: usano ammortizzatori sociali conquistati dai loro compagni decenni fa. In situazioni analoghe (cioè anche quando i datori di lavoro sono grandi aziende), ma nuove, i lavoratori, tra appalti e subappalti, qualche volta non sanno neanche da chi dipendono; non hanno un retroterra culturale a cui attingere. In una vignetta di Altan, anni fa, Sbison dice a Cipputi: «Cippa, la lotta di classe è finita». Cipputi risponde: «Bisogna dirlo all'Agnelli, che non continui, all'oscuro di tutto».

È questo che è capitato. Ma sono in tanti proprietari che continuano, e per giunta sapendolo benissimo. Cerchiamo di ricordarcelo anche noi.

I non proprietari però da qualche parte vivono, e, per ragioni ovvie, vivono negli stessi quartieri, nelle stesse case, insieme, vecchi residenti e nuovi arrivati. Prendono gli stessi tram, vanno negli stessi ospedali, alle prese con le stesse code. Mandano i figli nelle stesse scuole. Vedono gli stessi peggioramenti. Se non possono costituirsi in soggetto collettivo sul posto di lavoro, che non esiste, e se esiste non li aggrega, possono farlo, e qualche volta lo fanno, nel posto dove abitano. Non possiamo, non dobbiamo, distinguere tra azione sindacale e azione politica. Possiamo, dobbiamo, costruire insieme rivendicazioni e cultura.

3.3. Migranti senza confini nel Sahel

Toni Ferigo

Il Sahel (in arabo, costa del Sahara) è una vasta area che si estende tra l'Oceano Atlantico e il Mar Rosso. Dei 14 Stati che lo compongono prenderemo in considerazione solo quelli dell'area Nord occidentale, importanti per il ruolo storico e attuale nei processi commerciali e migratori tra Africa ed Europa: Niger, Mali, Ciad.

Da tenere comunque presente che il Sahel ha confini con Senegal, Mauritania, Camerun, Algeria, Marocco, Libia, Sudan, Eritrea, Etiopia, Repubblica centro africana. Un vasto territorio, perlopiù desertico e poco popolato, da secoli importante nei rapporti commerciali tra Africa sub sahariana e Mediterraneo.

Oggi è uno dei crocevia più importanti per i flussi emigratori

La zona orientale ha avuto, da sempre, una funzione critica quale crocevia delle vie di collegamento tra Africa sub sahariana e Mediterraneo. È la cerniera naturale lungo l'asse nord-sud, ovvero tra l'Africa settentrionale (araba e musulmana) e l'Africa nera.

La sua importanza geo-politica è particolarmente cresciuta nell'ultimo decennio quale via di transito delle migrazioni da diversi Paesi africani del Sud del centro e del Sud del continente.

Proprio da qui si dipartono le piste che, avventurandosi nel deserto del Sahara lungo le antiche rotte carovaniere, mettono in comunicazione con il bacino del Mediterraneo; con la differenza, non da poco, che rispetto al passato non si commerciano più spezie, avorio, sale e oro ma bensì droga, armi, materie prime ed esseri umani (questi ultimi, in verità rappresentano una costante).

Il Sahel è, di conseguenza, una regione di importanza fondamentale non solo per gli equilibri dell'Africa settentrionale e centrale ma anche, di riflesso, per l'Europa meridionale; purtroppo la sua stabilizzazione è ostacolata dal sovrapporsi degli interessi interni ed esterni e da un approccio sbagliato, neocolonialista da parte della Francia: interventi militari; compromessi e sostegno a governi corrotti e dispotici (nel solo Mali si sono avuti cinque

primi ministri in cinque anni); controllo sulle materie prime; disinteresse per le opposizioni democratiche perseguitate.

Tutta l'area è colpita da un problema naturale. La scarsità e soprattutto la variabilità di risorse idriche. A piogge torrenziali e violente seguono lunghi periodi di siccità, un flagello ricorrente e un pericolo continuo di desertificazione. La più recente è stata la catastrofe del 2010 che provocò la morte per fame e denutrizione di centinaia di migliaia di persone e la diffusione di malattie, colera, gastroenterite, disturbi respiratori, meningite). Ne sono seguite altre con impatti meno devastanti ma comunque sempre drammatici umanamente e distruttivi per il territorio.

La geografia, popolazioni, risorse

Il Sahel è scarsamente antropizzato: nell'Est, il territorio che ci interessa, vivono appena circa 100 milioni di abitanti con poche città degne di questo nome, seppur talvolta con alle spalle una storia millenaria (oltre a Timbuctù da ricordare anche Dienné e Gao sempre in Mali, Agadez e Bilma in Niger e Oudane in Mauritania). L'urbanizzazione è, però, in forte crescita per l'arrivo di persone che fuggono dalla miseria di zone agricole e anche di rifugiati emigranti da altri Paesi.

Per meglio comprendere la situazione nel sub-Sahara occorre dapprima cogliere alcuni dei principali aspetti in corso di mutamento al suo interno.

Contrariamente a una diffusa percezione di immutabilità, la regione è da anni attraversata da profonde trasformazioni di carattere economico, politico e sociale, che qui possiamo richiamare solo in maniera sintetica.

Da un punto di vista economico, i Paesi sub-sahariani hanno vissuto tra il 2000 e il 2014 il periodo di crescita più rapida e sostenuta fin dalla loro creazione negli anni Sessanta, dopo l'indipendenza dalla Francia, potenza coloniale dell'area. Il tasso medio annuo di espansione del PIL è stato pari al 5,5%, frutto di dinamiche di sviluppo che hanno coinvolto buona parte delle economie della regione nelle zone coltivabili o pastorizie e dall'esportazione di petrolio (per alcuni). Un ruolo importante è stata la scoperta di materie prime rare tra cui l'uranio e minerali usati nelle nuove tecnologie. Lo scenario economico internazionale è andato tuttavia deteriorandosi a partire dalla fine del 2014, con il calo del prezzo degli idrocarburi e ha significativamente frenato questi sviluppi. I Paesi subsahariani esportatori di petrolio (su tutti la Nigeria) e di altre risorse minerarie sono stati i più colpiti.

Altro importante fronte di profonda e continua trasformazione è quello demografico. L'Africa sub-sahariana è l'area del mondo la cui popolazione sta attraversando l'espansione più rapida, al pari del continente. Il graduale allungamento della vita media degli africani non è accompagnato da una riduzione dei tassi di fertilità sufficientemente rapida da contenere gli aumenti e le pressioni demografiche. Le previsioni più accreditate indicano che la popolazione della regione raddoppierà nel 2050, proseguendo una dinamica di crescita sostenuta fino alla fine del XXI secolo. Secondo le proiezioni della popolazione delle Nazioni Unite, l'Africa sub-sahariana subirà un'impennata demografica e vedrà la sua popolazione aumentare da 970 milioni di oggi a 2,2 miliardi nel 2050, sarà l'area con il 22% della popolazione mondiale.

Tuttavia, due fattori demografici rendono obsoleta l'ipotesi di un flusso migratorio verso l'Europa paragonabile a questa crescita, con buona pace di chi grida alle invasioni: «L'Africa sub-sahariana emigra poco, a causa della sua povertà», osserva l'INED, l'Istituto nazionale di studi demografici francese, e «quando emigra, il 70% si sposta in un altro Paese sub-sahariano e solo il 15% in Europa, il resto è diffusione tra i Paesi del Golfo e il Nord America».

Secondo la «matrice» della migrazione costruita per quindici anni dalla Banca mondiale, l'OCSE e il FMI, incrociando le proiezioni demografiche con quelle delle Nazioni Unite, gli immigrati subsahariani di prima generazione dovrebbero avvicinarsi in Italia, nel 2050, al 3% della popolazione contro lo 1,5% di oggi. In tutti i Paesi dell'OCSE, dove gli immigrati subsahariani ora sono nella media dello 0,4% della popolazione, potrebbero aumentare la loro quota al 2,4% nel 2050. «Si tratta di un aumento significativo, ma del 2,4%, non significa in alcun modo parlare di "invasione", nemmeno aggiungendo la seconda generazione». La migrazione subsahariana «non è un'anomalia minacciosa ma una forma ordinaria di mobilità umana».

Gli abitanti della regione vivono una cultura della migrazione. Fa parte della loro esistenza. Il tasso di migrazione stagionale tra i Paesi dell'area e quelli vicini è assai elevato. Il Niger ne è l'esempio più chiaro da moltissimi anni. La migrazione stagionale, localmente chiamata *Exode*, svolge un ruolo importante nella vita economica e culturale della nazione. Sebbene sia una pratica comune in molti Paesi, il Niger vede un terzo della popolazione rurale trasferirsi in un altro Paese per lavoro stagionale, durante la lunga stagione secca. Non solo le vie ma anche il modo di queste migrazioni sono il costrutto di centinaia di anni, e le destinazioni e il lavoro variano a seconda della comunità e del gruppo etnico.

Altro esempio sono le popolazioni del deserto, le comunità del nord, come i pastori dell'etnia *Fula* che hanno i loro modelli di migrazione stagionali stabiliti dai cicli di transumanza delle mandrie per pascoli e mercati. Tuttavia, anche loro vedono migrazioni di manodopera stagionale. L'Algeria, la Libia e il sud della Nigeria sono le destinazioni più comuni tra le comunità tuareg dalla complessa struttura in clan. L'attività di esportazione di successo proveniente dalle montagne Air, oasi per la produzione di prodotti come le cipolle spinge altri uomini fino al sud della Costa d'Avorio. Gli uomini Tuareg sono spesso presenti nelle città di tutta la regione del Sahel. Conducono la stessa vita e svolgono i medesimi lavori degli abitanti locali mostrando nei comportamenti una trasformazione culturale, anche in quelli di casta aristocratica o guerriera.

Il Niger è un punto di transito per gli immigrati provenienti da tutta l'Africa occidentale, che viaggiano in camion e autobus verso nord, specialmente in Libia, frequente punto di partenza nel tentativo di attraversare l'Europa. Come già detto l'esperienza della migrazione è antica nel Sahel, ha mescolato linguaggi, rapporti. Il linguaggio di diverse etnie non contiene termini come confine, Stato, divieti etc. Non è raro lo spaesamento dei nomadi nell'attraversare *check point* e vedersi controllati nei pressi di confini per loro inspiegabili.

L'insieme di questi mutamenti, sommati alle crisi politiche e agli effetti del cambiamento climatico, hanno prodotto ripercussioni sulla stabilità, sociale e politica, con alta frequenza di guerre civili inter-etniche. Tra il 2005 e il 2010, i conflitti armati in Africa subsahariana risultavano ben più circoscritti. L'area nel suo complesso dava un'immagine più stabile e sicura rispetto al passato; tra il 2010 e il 2016 tuttavia la conflittualità è fortemente cresciuta con la comparsa del fondamentalismo islamico violento e il ritorno di tensioni storiche (tuareg in Mali). Significativamente ciò è avvenuto contemporaneamente all'aggravarsi della situazione economica e i cambiamenti dovuti al riscaldamento climatico. Il Sahel, che rappresenta oggi il crocevia dell'instabilità africana, viene soprattutto descritto come una regione in cui predominano rivendicazioni di natura religiosa, sostenute da gruppi armati vicini ad al-Qāida nel Maghreb Islamico, o Boko Haran nel nord della Nigeria e la sua penetrazione in Ciad e Mali. Una visione riduttiva e schematica delle cause della conflittualità che vedono incrociarsi problemi socio-economici, legati alla marginalizzazione delle regioni settentrionali del Mali quelle confinanti con il Sahara, a tensioni comunitarie e ribellioni autonomiste e secessioniste di parte delle comunità come quella Tuareg. In Nigeria e nel bacino del lago Ciad, la violenza

armata di Boko Haram è alimentata da motivazioni sociali e politiche, distruzione di vecchi equilibri tra agricoltura sedentaria e pastorizia nomade. Tutti fattori al centro della propaganda religioso-fondamentalista. L'aridità crescente dei terreni coltivabili per lo più posseduti da cristiani costringe a migrazioni verso le città o produce conflittualità con i gruppi nomadi pastorizi, mussulmani, per il controllo dell'acqua. La rovina del lago Ciad sta privando d'acqua l'intera regione, molti fiumi sono quasi in secca. L'aumento di temperatura è la prima ragione della scarsità idrica e della susseguente aridità del terreno.

Il Ciad, un esempio paradigmatico

Anche il Ciad è una situazione esemplare della condizione dell'area. Vi sono più di 200 gruppi etnici. Attraverso le loro antiche relazioni religiose e commerciali con il Sudan e l'Egitto, molte persone nell'est Sahel e delle regioni centrali sono state più o meno arabizzate.

Il principale gruppo etnico del Ciad sono i Sara, di religione cristiano/animista (popolo Sara) che vive nel sud e compone il 20% della popolazione. Nel Ciad centrale come nel nord Mali la popolazione è soprattutto nomade e si dedica alla pastorizia. I montanari del nord sono sparsi, principalmente di religione musulmana povera. Ciascuna comunità-tribù nel Ciad (più piccola dei gruppi descritti sopra) ha sviluppato la propria religione, musica e folklore.

Il Ciad è stato valutato dall'ONU come uno dei Paesi a più alto rischio sociale dato dalla combinazione di alta povertà, frequenti conflitti e rischio di siccità e alluvioni. La popolazione del Ciad è per lo più giovane. L'alta disoccupazione giovanile ha già causato disordini nella capitale N'djamena. Il Paese è stato in guerra civile o conflitto per 35 dei suoi 57 anni di indipendenza dalla Francia.

Il Ciad è più grande di quanto molti occidentali potrebbero pensare. Ha 1,28 milioni di km² ed è più esteso della Nigeria (il doppio della Germania); i suoi 10 milioni di abitanti vivono nella metà meridionale del Paese, poiché la maggior parte della metà settentrionale si estende fino al deserto del Sahara con clima arido poco coltivabile.

La maggior parte dei ciadiani basa il proprio sostentamento sull'agricoltura di sussistenza e sull'allevamento del bestiame. Le pianure semi-aride del Sahel, nel nord del Paese, forniscono pascoli per il bestiame durante la stagione delle piogge, mentre i fertili campi agricoli nel sud

producono la maggior parte del reddito e delle colture alimentari. Una geografia analoga a quella del Niger e del Mali. Quando inizia la stagione secca, i pastori spostano le loro mandrie verso sud per nutrirle con gli avanzi del raccolto agricolo.

Il Ciad e il clima che cambia

Dalla metà del XX secolo, le temperature in Ciad sono costantemente aumentate mentre le precipitazioni diminuiscono. Il più grande lago dell'area, il lago Ciad, è quasi scomparso negli ultimi 50 anni a causa di una combinazione di siccità e aumenti dei prelievi per l'irrigazione in agricoltura.

Gli studi sul clima prevedono temperature più calde nel corso del XXI secolo, il che significa minori raccolti, pascoli peggiori e una vita più dura per chiunque sia dipendente dal lago Ciad.

Le aree rurali sono maggiormente a rischio perché è lì che si trova la buona parte della popolazione. Tuttavia, anche le aree urbane non sono sicure, in quanto le città sono in crescita e vivono gravi difficoltà per l'arrivo di nuovi residenti. I servizi igienico-sanitari come il liquame, il drenaggio delle acque piovane e la raccolta dei rifiuti sono scarsi, secondo la Banca Mondiale. In caso di alluvioni, come accaduto nel 2010, 2011 e 2012, l'infrastruttura non può far fronte e le acque reflue non trattate possono infettare l'approvvigionamento idrico, creando un alto rischio di malattie infettive come il colera.

Sfide demografiche in Ciad

Secondo le stime delle Nazioni Unite, il Ciad ospita anche 300.000 rifugiati provenienti dal Darfur, al confine orientale con il Sudan, mentre altri 67.000 rifugiati dalla Repubblica Centrafricana sono nei campi al confine meridionale. Questi rifugiati consumano le risorse limitate del Ciad e talvolta competono con la popolazione locale. Ciò crea risentimento e talvolta violenza tra i rifugiati e i loro ospitanti.

A peggiorare le cose, la crisi di Boko Haram nel nord-est della Nigeria si è riversata nella regione del lago Ciad, che ora conta più di 60.000 sfollati registrati e altre migliaia che non sono registrati. Ciò è preoccupante poiché la gioventù disoccupata del Paese potrebbe essere a rischio di reclutamento e radicalizzazione da parte di Boko Haram.

Cambiamento climatico e conseguenze

Le radici degli alberi stabilizzano i suoli e proteggono dall'erosione durante le forti piogge, mentre assicurano il ripristino della fertilità semplicemente producendo lettiera. La mancanza di acqua determina essiccamento delle piante e l'intero ciclo resta sconvolto.

Per affrontare le conseguenze del riscaldamento climatico sono necessarie risorse per progetti di miglioramento nelle tecniche agricole, diversificazione delle culture, sistemi di raccolta dell'acqua etc. I pochi progetti dimostrano che cambiamenti in positivo possono esserci, ma il Paese è povero. Il Ciad ha iniziato a produrre petrolio nel 2003 che ora rappresenta il 93% di tutte le esportazioni. Tuttavia, questo Paese è vulnerabile al calo dei prezzi del petrolio.

L'agricoltura è ancora la colonna portante dell'economia senza un suo ammodernamento e sviluppo la situazione del Paese può diventare tragica. Nel lungo termine lo sviluppo di un'agricoltura sostenibile e l'allevamento potrebbero essere la chiave per creare occupazione e migliorare la produzione. Sono però necessarie risorse per attivare progetti mirati, introdurre nuovi metodi e tecnologie. Risorse che mancano al Ciad. La situazione è davvero allarmante. «In Ciad, la produzione di cereali è diminuita drasticamente rispetto all'anno precedente. Nel mese di novembre, ci sono stati solo due mesi di riserve, non di più», ha dichiarato Jean-François Caremel, capo missione di Azione contro la fame (ACF), con sede nella capitale N'Djamena. Il raccolto è stato povero nei mesi senza piogge, nel mese di aprile fino a settembre-ottobre, i granai sono vuoti e il nuovo raccolto non è ancora pronto.

Mali

Il Mali, Paese confinante del Ciad, è diviso in un Nord prevalentemente desertico e in un Sud coltivabile e fruttifero. Al Nord vivono popolazioni di pastori Tuareg, nomadi e mussulmani di lingua berbera: quei Tuareg che hanno sempre rifiutato i confini stabiliti dai francesi dopo l'indipendenza e anche quelli con la Libia.

L'estensione territoriale è notevole – due volte la dimensione del Texas – e ha sofferto di conflitti di lunga data tra il popolo nomade del nord e i gruppi più stabiliti del sud, che hanno tradizionalmente tenuto il potere. Queste tensioni hanno provocato un colpo di Stato militare nel 2012 e sono state sfruttate da gruppi islamisti sempre più organizzati e violenti. Negli

ultimi anni questi gruppi hanno ucciso migliaia di persone. Le Nazioni Unite hanno schierato una missione di peacekeeping di circa 12.000 soldati con un budget di circa \$ 1 miliardo l'anno per il Mali, mentre i francesi, gli americani, gli inglesi e altri hanno inviato truppe o supporto militare, e i Paesi della regione hanno dispiegato 5.000 militari come forza di supporto. Ma le soluzioni ai problemi del Mali non possono essere risolte con le armi: servirebbe una *governance* inclusiva, equa e trasparente con il coinvolgimento dei gruppi tribali.

I tuareg che da tempo rivendicano l'autonomia si mossero verso il Sud occupandone una buona parte del territorio e costringendo il governo centrale a un accordo. I gruppi di opposizione nel Mali vedono in questo accordo la possibilità di introdurre cambiamenti politici e di imporre cambiamenti alla stessa struttura di potere: oggi corrotta, clientelare, inefficiente e sostenuta dalla Francia che ha notevoli interessi in loco.

L'esodo dei Tuareg può essere considerato un esempio di quale sarà lo stato della regione con l'avanzare degli aumenti di temperatura. Un fenomeno non circoscritto ma generale che potrà determinare spostamenti massicci di popolazioni. Studi condotti da un istituto universitario tedesco prevedono che l'intero Medio oriente non sarà più abitabile nel corso del secolo.

Niger

Il Niger, classificato in termini di sviluppo, all'ultimo posto tra i 182 Paesi membri delle Nazioni Unite, è il terzo più grande produttore di uranio.

Alcune popolazioni sono già state classificate dall'ONU come "vulnerabili" in conseguenza del riscaldamento della Terra. Il geografo Harouna Mounakaïla descrive, nell'osservare gli effetti di una crisi climatica: «movimenti molto più massicci del solito, di famiglie rurali verso le città in cerca di piccoli lavori, o per chiedere l'elemosina». La situazione ricorda la crisi del 2005, quando tre milioni di nigeriani soffrirono la fame. Non c'è da stupirsi, scrive un coordinatore di una ONG, che «si moltiplichino piccole e grandi delinquenze nelle città e nuovi affari legati alle emigrazioni».

Il Niger è un caso particolarmente interessante. Può essere considerato specchio e banco di prova delle politiche migratorie europee e anche di quelle di Italia e Francia, Paesi mediterranei. Situato nel medio continente africano, il Niger è composto per i 2/3 del territorio dal deserto del Sahara, inabitabile, che costituisce il nord del Paese. Il resto, sulle sponde del fiume Niger, presenta grandi savane dove è possibile allevare

bestiame e praticare agricoltura di sussistenza. In quest'ultima regione si trova la capitale, Niamey, e la maggior parte dei centri abitati. Nella parte sudorientale del Paese si trova il Lago Ciad, che è condiviso con il Ciad, la Nigeria e il Camerun.

Il clima del Niger è uno dei più caldi al mondo, tanto che la temperatura media supera facilmente i 30°C. Le precipitazioni sono trascurabili nelle regioni settentrionali, mentre nelle regioni meridionali raggiungono gli 800 mm annui, concentrandosi tra giugno e ottobre.

Il Niger è uno dei più importanti Paesi al mondo per l'estrazione dell'uranio (circa 3243 tonnellate l'anno) ad opera della multinazionale francese Areva.

Fino a poco tempo fa, il Niger era il principale Paese di transito per i migranti subsahariani in viaggio verso l'Europa. La città di Agadez era l'ultima tappa, un punto di concentrazione e di attrezzatura logistica, prima di attaccare l'inferno del Sahara sino alle coste del Mediterraneo della Libia o dell'Algeria. «Nel 2015 e nel 2016, ogni anno ad Agadez sono arrivati 100.000 migranti, ha dichiarato Hassoumi Massaoudou, attuale ministro delle finanze, che ha poi ricoperto il portafoglio degli interni. Nel 2017, erano solo 20.000».

Al Ministero dell'interno Hassoumi Massaoudou fu l'architetto della fine dell'applicazione del 2016 di una legge per punire drasticamente il contrabbando. L'Europa ha applaudito, prima di tutto la Francia, per aver reso il Niger uno dei suoi migliori alleati nella regione nella lotta contro il terrorismo. Un centinaio di veicoli utilizzati per convogliare i candidati a partire sono stati effettivamente sequestrati dalla polizia, i contrabbandieri sono stati arrestati, processati e condannati. Un'economia fiorente e ufficiale – vettori, commercianti, proprietari terrieri... – è andata in frantumi in questo Paese che è tra i più poveri del mondo. E soprattutto la regione di Agadez, che un tempo era un prospero crocevia di carovane, e quindi una destinazione turistica, prima di essere rovinata dalle ribellioni tuareg degli anni '90 e dall'attività dei gruppi jihadisti.

«La situazione è estremamente complessa», ha dichiarato l'Alto Commissario delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR) Filippo Grandi durante una visita ad Agadez, esortando che l'assistenza allo sviluppo sia fornita alla comunità locale: «Che ci piaccia o no, la riduzione dei migranti ha fatto sì che migliaia di famiglie abbiano perso il loro sostentamento. Se la comunità internazionale non supporta il Niger, queste famiglie potrebbero rivoltarsi contro estranei bloccati qui».

Agadez è diventato un vicolo cieco. L'UE, attraverso il Fondo fiduciario di emergenza per l'Africa, nonché i partner bilaterali, ha promesso centinaia di milioni di euro per aiutare la popolazione locale, al fine di offrire un'alternativa professionale agli ex trafficanti. Ma gli effetti non si sono ancora visti. Le conseguenze sociali sono diventate disastrose: aumento vertiginoso della criminalità, mendicizia pervasiva, traffici collegati alla tratta dei migranti, corruzione nel sistema di amministrazione cittadino, violenze urbane.

Allo stesso tempo, la situazione è cambiata e comporta nuovi rischi. Da un lato, le reti di trasportatori stanno ora scegliendo rotte transahariane più pericolose di quelle precedentemente utilizzate, ora controllate dalle autorità.

Inoltre, le tensioni in altri Paesi spingono nuove immigrazioni. La città ha visto arrivare migliaia di rifugiati sudanesi del Darfur, in cerca dello status di rifugiato politico che possono teoricamente dare loro i funzionari dell'Ufficio francese per la protezione dei rifugiati e degli apolidi, prontamente inviato in Niger per collaborare con IOM e UNHCR. La Francia è impegnata ad accogliere 3000 rifugiati dal Ciad e dal Niger, ma, ad oggi, solo poche decine sono state ospitate. Questo flusso di richiedenti asilo ha causato tensioni con la popolazione locale. È per lo stesso motivo che il Ciad, vicino al Niger, si oppone all'idea di questi centri di smistamento e registrazione.

3.4. Migrazioni

Francesco Ciafaloni

Un terzo di secolo fa, a Torino, i migranti dalla Somalia, dall'Eritrea, dal Marocco, dal Senegal, diventarono centro di attenzione culturale, amministrativa, politica. I migranti non erano molti ma erano sufficientemente diversi dai torinesi ordinari nell'aspetto, nelle condizioni sociali e giuridiche, in qualche caso nei comportamenti, da suscitare gli interventi della Caritas, della Prefettura, degli enti locali, di alcuni sindacati, di numerose associazioni. Da far nascere associazioni nuove.

Allora fui tra quelli che cercarono di partecipare a queste attività, di parlare con i nuovi arrivati, di capirli, di lavorare con loro. Eravamo una minoranza, ma ci sembrava di essere sostenuti almeno da una parte dell'opinione pubblica. La Città, le associazioni, le fondazioni, erano attente ai nuovi venuti. Ci furono manifestazioni e iniziative – Torino a colori, Torino città aperta – e ricerche. La nostra ricerca (*Uguali e diversi*) fu condotta da un gruppo di ricercatori volontari, di varia origine e professione, qualche volta retribuiti a cottimo per il lavoro di ricerca, un gruppo che restò unito per più di un decennio. Alcuni di noi erano specialisti, come Vanessa Maher, antropologa, autrice di studi sul campo in Marocco; altri non specialisti, ma professionisti, come Maria Viarengo, ricercatrice della provincia di Torino, di padre astigiano e madre oromò, arrivata a Torino dall'Etiopia a 18 anni: un'astigiana nera. Altri, la maggior parte di noi, erano di varia esperienza e cultura, ma non ricercatori professionisti.

Cercammo di aggiungere qualcosa a ciò che facevano le associazioni caritative maggiori, come la Caritas Migrantes, cercando soprattutto di facilitare la comunicazione, di capire l'universo culturale e i lavori dei nuovi arrivati (perciò non è fuori luogo questo richiamo in un numero monografico sul lavoro), di lavorare alla pari, simmetricamente, scambiandoci il ruolo di intervistatore e intervistato nel momento stesso della formazione del gruppo.

Certo né il Comune, né le associazioni, né noi, facemmo abbastanza. Gli arrivi erano segnati da tragedie, allora soprattutto nell'Adriatico, nel passaggio dall'Albania (vedi *Il naufragio*, di Alessandro Leogrande), ma anche nel lungo percorso dall'ex Africa Orientale Italiana all'Egitto e all'Italia. Le condizioni dei braccianti in agricoltura, soprattutto al Sud, erano atroci come adesso (alcuni meccanismi, storici e contemporanei, sono ben illu-

strati in *Uomini e caporali*, sempre di Leogrande). In un momento in cui trovare un lavoro regolare non era un miraggio, era fondamentale sostenere l'uguaglianza dei diritti sociali anche degli stranieri. Era vitale ottenere l'accesso al pronto soccorso e al Sistema Sanitario Nazionale. Era importante, ma più difficile il percorso per ottenere il permesso di soggiorno e la residenza, subordinata all'averne un alloggio in cui fissarla. Il mercato della casa è privato e, anche al di là delle scelte delle agenzie immobiliari, i proprietari discriminavano gli stranieri, come fanno anche adesso, come avevano discriminato i meridionali all'epoca della grande migrazione interna. Ci sembrava evidente che fosse importante la formazione dei nuovi arrivati a capire il loro nuovo Paese e quella dei vecchi a capire i nuovi arrivati, la loro storia, la loro religione. Soprattutto ci sembrava importante l'istruzione, l'apprendimento della lingua, l'accesso dei bambini e degli adolescenti, senza respingimenti, discriminazioni e precoci abbandoni, alla scuola pubblica. In alcuni casi, per i provenienti dall'Africa orientale, dall'ex-Impero, c'era una storia comune da scoprire di nuovo, da guardare dal lato di chi l'aveva subita. C'era la risorsa, per gli istruiti, di una lingua condivisa. Per i provenienti da altri imperi c'erano le lingue dei conquistatori, allora ancora insegnate nelle scuole dei Paesi già colonizzati, a fare da tramite. C'erano, se si voleva comunicare alla pari, lingue da imparare. Allora il percorso ci sembrava difficile, faticoso, ma indispensabile e, forse, possibile.

La deriva xenofoba

A un terzo di secolo di distanza posso – possiamo – vedere la gravità di quello che è capitato, la dimensione del nostro fallimento. Parlerei di nostro fallimento; non di nostra, personale, colpa. Le istituzioni, i sindacati, i soggetti più forti, non hanno fatto ciò che avrebbero potuto e dovuto fare. Il lavoro delle associazioni è stato sempre bloccato dalla impossibilità, o incapacità, di adeguare le leggi alle situazioni reali, alla Dichiarazione dei diritti dell'uomo, alle risoluzioni dell'ONU, alla Costituzione della Repubblica.

Per quello che ci riguarda direttamente non abbiamo potuto o saputo evitare di aiutare ad aggirare le norme per sopravvivere. Abbiamo accettato di aiutare i migranti a vivere decentemente anche senza i documenti in regola. Ma la dimensione dei mutamenti sociali, climatici, culturali in atto è così grande che ciò che abbiamo fatto o non fatto non ha certo determinato l'esito. Non si tratta solo dei cinque milioni di residenti non cittadini in Italia – senza contare gli irregolari –, della ripresa della emigrazione italiana verso l'Europa del Nord (Germania, Regno Unito, soprattutto) e gli Stati Uniti, ma di movimenti veramente sconvolgenti. Alcune aree (il mez-

zogiorno d'Italia; l'Europa orientale) si spopolano, anche per effetto del saldo naturale (nati meno morti) negativo, altre si affollano. Gli italiani, soprattutto i giovani, stanno franando dal Sud e dalle montagne nella valle del Po; gli europei dell'est verso la valle del Reno; i francesi verso Parigi e il sudovest. L'apporto dall'estero è solo un'aggiunta, in prevalenza di giovani, forse diversi per aspetto, certo in grado di lavorare, se c'è lavoro.

Finché il lavoro c'è stato gli stranieri sono stati insieme sgraditi ad alcuni ma indispensabili per il Paese, soprattutto per l'assistenza, in agricoltura, nell'edilizia. Quando, con la crisi, non c'è stato più lavoro per nessuno, quando la *vecchietta* non ha più saputo usare *la stampella* (vedi articolo di Ferruccio Pastore in questo numero) è partita l'ondata xenofoba e sono nati i soggetti politici che la fomentano e la usano per vincere le elezioni.

Una parte della stampa e dei media si identifica con l'ondata xenofoba, la rafforza, la fomenta. I giornali maggiori non forniscono un'informazione ben fondata necessaria a capire al di là degli schieramenti. La stampa che difende i diritti dei migranti esiste ma è debole.

Di sicuro c'è una parte della società che accoglie, integra, insegna. Ma non se ne sente la voce. Nel Paese in cui vivo il falegname più noto ha sposato una sarta nigeriana, di cui loda le capacità professionali. Muratori e saldatori sono spesso stranieri. Un gruppo politico ordinato e disciplinato, Lotta Comunista, guidava, all'ultima sfilata del Primo Maggio, un lungo corteo di africani ai quali insegna l'italiano e la solidarietà internazionale. I percorsi associativi, le pessime condizioni di lavoro, le iscrizioni ai sindacati, minori e confederali, dei lavoratori stranieri della logistica sembrano molto simili a quelli degli italiani. Se ci sono scioperi li fanno insieme. Ma le confederazioni, anche la CGIL, non si impegnano davvero a seguire, capire, organizzare, i precari, italiani o stranieri che siano. Riscoprirsi compagni sul luogo di lavoro, dove un luogo di lavoro esiste, poter aderire con i compagni a una organizzazione forte, sarebbe invece un primo, necessario, passo per far parte a pieno titolo della società.

Se il posto di lavoro non esiste, come per i dipendenti dalle piattaforme, o da catene di subappalti e reti di *franchising*, gli unici luoghi di aggregazione possibili restano i quartieri, le scuole, i servizi sanitari. La scuola, la lingua, la conoscenza di altre lingue e costumi, lo studio delle altrui religioni e di quella tradizionale italiana, sono strumenti indispensabili per vivere insieme. Strumenti così importanti da rappresentare forse un fine in sé, perché le conoscenze cambiano il senso, la natura del "vivere insieme". Vivere, non solo sopravvivere. Progredire non consiste solo, forse per nulla, nel costruire macchine sempre più numerose e grandi e nell'accrescere la ricchezza dei ricchi.

Cosa dobbiamo affrontare

Per ricostruire una società dobbiamo partire da noi stessi, accettare la nostra parte di fatica e di dolore per le difficoltà e le crisi che ci aspettano, mantenendo saldi i principi, facendo fronte personalmente a ciò che non siamo stati capaci di evitare istituzionalmente.

Per evitare di spendere troppe e vaghe parole mie vi propongo due citazioni di una lettera pubblica, reperibile in rete, a una delle figlie, della Maria Viarengo che ho citato all'inizio, quando ha saputo che la figlia e il suo compagno avevano deciso di adottare una bambina/o africana/o.

«Una tromba d'aria mi è entrata dentro ed è andata a riprendere e a sollevare le paure, le fatiche dell'essere "diversi" in questo Paese. Gli insulti subiti "negra bastarda torna al tuo Paese". I sospetti gratuiti su di me perché estranea a loro. La sovrastante ignoranza rispetto alla mia provenienza. A Torino avevano appena finito di subire i meridionali e ora toccava a chi arrivava da molto più lontano. Neri: tutti poveri, tutti schiavi, tutti ladri i maschi. E se donne tutte prostitute. Hai mai trovato nei libri di storia un cenno, una descrizione, un concetto, una rappresentazione dell'Africa e degli africani che ti abbia fatto sussultare? Che ti abbia messo a contatto con questo immenso territorio e con il suo popolo? ...».

Questa è la situazione reale. Non bisogna far finta che non sia così. Ma poi la forza le torna:

«... La forza mi derivava dal pensare alla società civile fatta di donne e uomini che ho incontrato nella mia esperienza di volontariato fra le persone meno fortunate di me. L'ho trovata nella cultura alta. Tra le trame della poesia, nell'universalità delle arti, nei rispettosi silenzi della riflessione spirituale. Nella forza del sorriso complice. Tutto questo è Speranza e io non vedo l'ora che arrivi una creatura e ne faccia parte. Figlia cara, grazie a te e al tuo compagno per il vostro coraggio, ne avrete bisogno di molto, ancora di più, perché tanto lo dovrete offrire a chi arriva. Con il vostro gesto avete rimesso in moto l'ingranaggio dei miei sentimenti che forse stanchi stavano per gettare la spugna. Io ci sarò. Vi voglio bene. Maria».

4.

Espropriati del tempo

4.1. Contro l'uso arbitrario del tempo, non solo quello del lavoro

Fulvio Perini

[...] la questione dell'oggetto del lavoro, dell'opera da compiere e quella delle nuove certezze che, in termini di qualità del lavoro, possono sostituire le certezze offerte dalla durata indeterminata del rapporto di lavoro acquistano una importanza centrale; la loro risoluzione diventa la condizione per la sopravvivenza di un contratto di lavoro che non regredisca verso un rapporto di tipo servile.

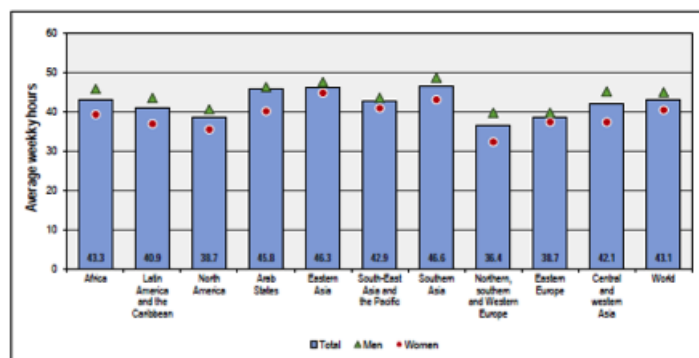
Bruno Trentin

Mentre l'esame dei lavori non standard ci pone di fronte, se vogliamo vederlo, al venir meno delle certezze offerte dalla durata indeterminata del rapporto di lavoro, anche la questione degli orari di lavoro ci segnala il venir meno delle certezze del tempo pieno e stabile.

È oggi possibile organizzare i sistemi di cooperazione nel lavoro usando forza lavoro intercambiabile, variando il tempo e i luoghi del lavoro, limitando così libertà e diritti della persona.

I dati internazionali possono essere esaminati nel database ILOSTAT alla voce "hours of work". Ecco una rappresentazione degli orari a livello globale. Questo grafico e molte altre informazioni sono tratte dalla pubblicazione dell'ILO "Ensuring decent working time for the future", 2018.

Figure 1.1. Average weekly hours of work (weighted), by specific subregions, total employment, latest years (2015–16 for most countries)

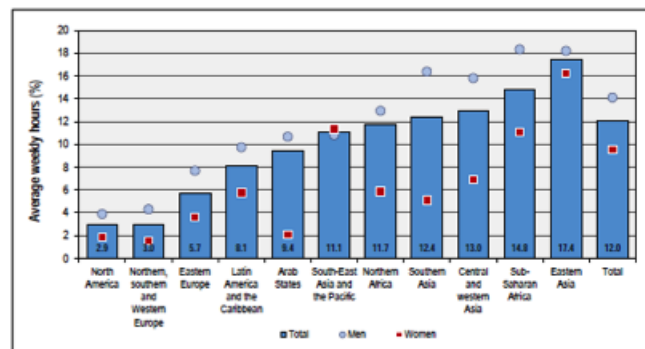


Source: ILO calculations based on ILOSTAT and microdata.

Un esame più approfondito mette in luce notevoli differenze tra Paesi specializzati a lavorare per altri a basso costo e Paesi della parte nord occidentale del mondo. Per fare degli esempi: lavorano oltre le 48 ore settimanali il 58,8% dei lavoratori in Bangladesh, il 32,8% in Bolivia e il 41,4% in Burkina Faso; mentre in Europa sono il 6,3% in Francia, il 5,6% in Germania e il 4,2% in Italia.

C'è chi non lavora, chi lavora qualche ora quando può e chi lavora per tutto il tempo a cui viene obbligato perché il salario non basta per vivere e perché il comando è cogente. Se la situazione è particolarmente esasperata a livello mondiale, le stesse situazioni, forse meno esasperate, si presentano in Europa e in Italia:

Figure 1.4. Percentage of workers working very long hours (more than 60 hours a week) by subregion, total employment (2014–15 for most countries)



Source: ILO INWORK based on ILOSTAT and calculations on microdata.

- L'orario di lavoro non ha più dei limiti sia verso il basso (il contratto a zero ore inglese) che verso l'alto. Le regole dei contratti collettivi servono sempre più a stabilire una paga e questa paga sta ritornando sempre più a essere oraria.
- I lavori a domicilio, il telelavoro, i lavori sulle piattaforme e i lavori "on demand" tendono sempre più a ignorare il tempo necessario, si ritorna all'800, quando si era pagati a prodotto realizzato.
- Con le nuove tecnologie ICT è possibile lavorare in più luoghi e in più momenti della giornata.
- In Italia, con l'esaurirsi delle integrazioni al reddito in caso di sospensione dal lavoro (cassa integrazione guadagni e contratti di solidarietà), si vanno diffondendo le riduzioni d'orario con la corrispondente riduzione del salario.

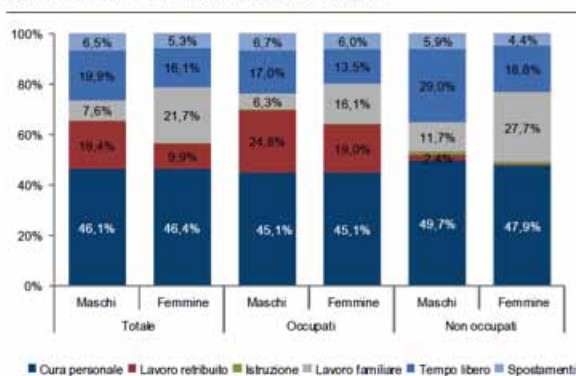
I lavori e i tempi delle donne

Lo studio sugli orari di lavoro delle donne va necessariamente approfondito oltre ai dati sul lavoro a tempo parziale, anche perché, come sappiamo, le donne devono mediamente lavorare 59 giorni in più degli uomini all'anno per avere la stessa retribuzione. (<https://www.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/voces-contra-la-precariedad.pdf>)

E questi sono i tempi del lavoro come merce. C'è anche quello non pagato. Nell'UE nel 2017, il tasso di occupazione per le donne senza figli è il 66%, mentre è il 74% per gli uomini. Con un figlio, il tasso aumenta al 71% per le donne e all'86% per gli uomini. Per le donne con due figli, il tasso rimane quasi invariato al 72%, mentre quello degli uomini aumenta al 90%. Per le persone con tre o più figli, il tasso di occupazione diminuisce al 57% per le donne, mentre per gli uomini è dell'85%. È evidente la divisione del lavoro e il peso dei lavori di cura e domestici a carico delle donne.

L'ISTAT pubblica di tanto in tanto dei dati sull'uso del tempo nelle famiglie, ad esempio per l'anno 2014:

FIGURA 3. COMPOSIZIONE PERCENTUALE DELLE 24 ORE DI UN GIORNO MEDIO SETTIMANALE DELLA POPOLAZIONE DI 25-64 ANNI PER CONDIZIONE E SESSO. Anno 2014



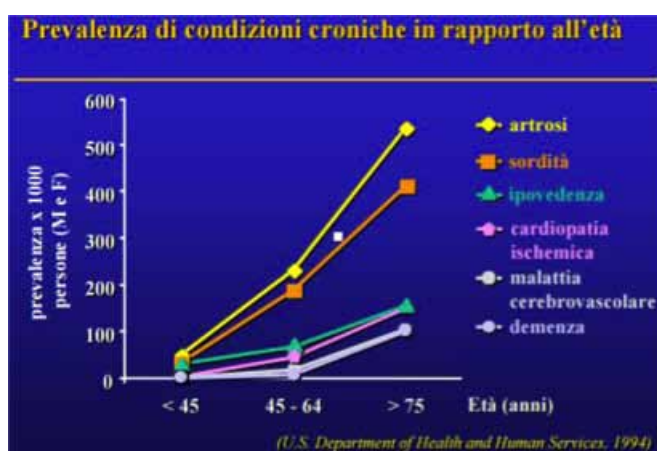
Il tempo impegnato nel lavoro retribuito è per i maschi il doppio di quello delle donne, mentre per le donne il lavoro in famiglia è tre volte superiore a quello dei maschi.

Le indagini epidemiologiche svolte a livello internazionale stanno confermando il carattere cancerogeno del lavoro notturno per le donne. Ovviamente non deriva dall'esposizione a un agente chimico o fisico ma a una particolare condizione di lavoro. Perché non dimezzare il tempo del lavoro notturno?

Sta crescendo il movimento dello sciopero mondiale delle donne dei lavori di cura e dei lavori retribuiti (oltre che contro la violenza), finora le italiane e i sindacati italiani lo hanno ignorato.

Il tempo di lavoro e l'età

Il prolungamento delle età pensionabili ha posto in evidenza una questione che nel passato si presentava in modo meno grave. L'invecchiamento delle persone che lavorano porta con sé la riduzione progressiva delle funzioni dell'organismo e l'insorgere di malattie cronic-degenerative.



Il grafico evidenzia chiaramente che le lavoratrici e i lavoratori con particolare impegno manuale saranno chiamati negli ultimi 10-15 anni di lavoro a operare in condizioni di salute progressivamente più faticose e dolorose. Con il rischio di vedersi emarginati in azienda e poi licenziati.

La cosiddetta “quota 100” derivante dalla somma degli anni di età e di quelli di vecchiaia per poter accedere alla pensione sfiora solo il problema, mentre permetterà ai lavoratori che hanno avuto una vita professionale continuativa – quindi, prevalentemente, i dipendenti pubblici – il passaggio alla vita da pensionato.

È prevedibile che tanta parte delle donne, soprattutto quelle del settore privato, ne verranno escluse. Eppure le donne hanno una speranza di vita in condizioni di benessere più breve di quella degli uomini.

La risposta a questi problemi non può più continuare con l'inseguimento della chimera della pensione anticipata per lavoro usurante. È necessario aprire una nuova prospettiva che faccia perno sulla riduzione degli orari

di lavoro negli ultimi periodi della vita lavorativa con adeguati sostegni al reddito o con rinnovate politiche attive del lavoro che permettano dei tempi di permanenza massimi in lavori faticosi sul piano fisico e psicologico.

Orario e libertà

Vengono meno le antiche sicurezze e il superamento della precarietà con un atto normativo potrà al massimo valere per i lavoratori operanti nella pubblica amministrazione.

Nei fatti la riduzione d'orario la decide il padrone. La decide il lavoratore per il lavoratore usando tutti gli strumenti a disposizione sia per i rapporti di lavoro non standard che per quelli a tempo indeterminato. Si realizza una gestione unilaterale e arbitraria dei tempi di lavoro e, contemporaneamente, dei tempi di vita; non solo, si vanno diffondendo, soprattutto per le donne, un'imposizione di orari di lavoro incompatibili con i lavori di cura, usati come strumento di condizionamento e di licenziamento. Vengono meno libertà individuali e legami collettivi.

Il prolungamento dell'età pensionabile pone tutte le lavoratrici e i lavoratori impegnati in lavori manuali, non solo a bassa qualificazione, a dover continuare a operare con un crescente aggravamento delle condizioni di benessere derivanti dall'invecchiamento sul lavoro.

Si tratta di ripensare alle strategie contrattuali di regolazione dei temi del lavoro e di impegnare le istituzioni pubbliche a mettere al centro un'equa distribuzione e riduzione degli orari che consideri il doppio lavoro delle donne.

4.2. Thieves of Time. Intervista a Cosima Dannoritzer

Meritxell Rigol

Articolo pubblicato il 18 maggio 2018 su “Apuntes de Clase”, supplemento digitale della rivista spagnola “La Marea”. Traduzione di Fulvio Perini.

Nel momento in cui abbiamo convertito il tempo in denaro, il capitalismo lo sprema come qualsiasi altra risorsa.

Si dice spesso che il tempo è denaro e la documentarista Cosima Dannoritzer (Dortmund, 1965) ha voluto commentare questo tema con un documentario.

La mancanza del tempo è ormai impressione diffusa tra le persone, obiettivo del documentario è esplorare come i mantra della produttività e dell'efficienza abbiano permeato il nostro (cattivo) vivere quotidiano, senza lamentarsi troppo.

«Dopo aver realizzato il documentario, mi rendo conto che, quando esco di casa, non dedico neanche un minuto per scoprire qualcosa di nuovo», spiega, «tutto è pianificato, esco correndo e se qualcuno ha bisogno di aiuto lungo la strada? Che cosa succede se sento un musicista e io voglio ascoltarlo?».

Va riconquistata la consapevolezza dell'uso – e del furto – del tempo e gettare le basi per cominciare a concepire e difendere la capacità di controllarlo come diritto inalienabile di ogni persona.

È stato il suo rapporto con il tempo che ha dato origine al documentario?

Se lavori come *free lance* è un argomento che hai sempre in mente. Subiamo sempre la pressione che il lavoro deve essere fatto in tempo. Un'altra cosa che ho notato è che molte volte ci fanno lavorare in posti dove prima c'era qualcuno assunto per fare quel lavoro. Riflettei all'aeroporto dove dovevo fare la gestione online, stampare la mia carta d'imbarco, controllare la valigia e, alla fine di tutto questo, dover pagare per queste attività. Mi sono chiesta: chi ha fatto il lavoro?

Nel documentario si fa riferimento a coloro che prestano le attività come “lavoratori parziali”. Che ruolo hanno queste figure?

Non è un nome che mi sono inventata. Viene dal marketing e dalla gestione di società fin dagli anni '30, dove si considerano i consumatori nel piano aziendale, per organizzare il loro lavoro. Ritornando all'esempio dell'aeroporto: stampo la mia carta d'imbarco e controllo la mia borsa: il lavoro del consumatore è parte del budget di molte aziende e non lo si attribuisce a nessun altro. Ad esempio, nelle macchine self-service per ottenere i biglietti del treno, di solito c'è una persona della compagnia vicina alla macchina e se non so come fare il biglietto mi spiegano come si fa, ma quasi mai toccano la macchina, come se fossi una nuova dipendente che deve imparare.

Questa tecnica è in espansione. Anni fa in un fast food dovevi prendere il vassoio da solo. Ora puoi selezionare e servirti i cibi per riporli in una fila di forni a microonde per riscaldarli.

Questo fenomeno crea condizioni lavorative precarie?

È consuetudine attribuire ai “lavoratori parziali” sempre più operazioni, molte volte specifiche e specializzate. Ci trattano come impiegati: mettono una persona che spiega un po' come funziona o inserire istruzioni sul web. L'unica differenza è che non abbiamo stipendio. Ecco l'interesse per le aziende.

Chi viene considerato con il concetto di «ladri di tempo» nel suo ultimo film?

Esistono molte tipologie di ladri di tempo. Per un'azienda, sei un ladro di tempo ogni secondo che non lavori. Abbiamo girato in una fabbrica di fast food negli Stati Uniti dove non è permesso ai lavoratori andare in bagno, perché lo considerano un furto del tempo. Questo accade in molte fabbriche e call center. Può anche essere che ti diano un badge per l'ingresso nei bagni e che i cinque minuti che hai usato per andare al lavandino non vengano pagati. Le prime lotte cominciano ad avere luogo anche nei tribunali. A volte il furto del tempo avviene con lo scambio, soldi in cambio di tempo: vai a Ikea e il prezzo è più economico perché investirai una parte del tuo tempo a montare il mobile. Penso sia importante che sia una decisione consapevole.

Le reti sociali sono dei grandi ladroni del tempo: diciamo che non abbiamo tempo per nient'altro e forse abbiamo trascorso quattro nella rete.

Se lo decidiamo noi, non ci rubano il tempo, no? Può essere un divertimento.

Con il documentario vorrei aprire il dibattito in modo da essere consapevoli di quando e in che forma rubano il nostro tempo e, in quel momento, poter pensare e decidere se lo permetto o no. È più economico o più veloce se peso la frutta al supermercato? Molte volte cercano di venderci l'idea del vantaggio e dobbiamo essere consapevoli di quando è falso. Banalmente, un piccolo cambiamento potrebbe essere quello di andare nei negozi e nei servizi in cui una persona ti serve, invece di diventare lavoratore parziale. Dobbiamo rivendicare il diritto a controllare il tempo.

Il lavoro è un ladro del tempo?

Non necessariamente. È un esempio di come il nostro tempo viene trasformato in denaro. Con un contratto di lavoro, quello che faccio è vendere il mio tempo. In questo scambio il salario può essere giusto o no e, magari, possono costringerti a fare ore extra che non ti pagano, allora è un furto del tempo. L'ossessione che il "tempo è denaro" arriva con il capitalismo industriale. Non si paga più per il pezzo prodotto ma per ore passate in fabbrica. Nel momento in cui abbiamo convertito il tempo in soldi, il capitalismo lo sprema come qualsiasi altra risorsa.

La monetizzazione del tempo spiega il disagio quando ci dicono che stiamo perdendo tempo? È qualcosa che caratterizza questa società?

Nel momento in cui entro nell'idea che nel lavoro debbo essere efficiente, è molto facile fare il passo successivo e pensare: nel mio tempo libero, debbo essere altrettanto efficiente? Quando pensiamo al nostro tempo libero, pensiamo anche che potrebbe essere venduto a qualcuno e a volte costa dire «Ho due ore e posso dedicarle a qualcuno o a una attività piacevole». Quando una persona non lavora, tendiamo a pensare che invece potrebbe farlo, anche solo partecipando a un corso per migliorare il lavoro. Viviamo con il chip della performance e dello sfruttamento totale. È vero che il nostro tempo è limitato, ma scambiarlo con soldi non è l'unica cosa che possiamo farcene.

In questa dinamica, il riposo perde prestigio?

In un laboratorio di gestione del tempo che appare nel documentario, un partecipante si vede in sogno come un ladro di tempo perché, se dor-

missi meno potrebbe fare di più, come altre persone che già fanno di più. Il film spiega anche il caso di un progetto di imprenditori russi che volevano mettere degli specchi nello spazio per riflettere la luce dal sole alla terra nei periodi notturni per essere più svegli, per lavorare di più, per consumare di più: il tempo del sonno è la grande resistenza che ci è rimasta. Quando dormiamo abbiamo il nostro tempo al 100×100 . Il mercato vede le ore del sonno assurde perché così non possono monetizzate. Ora ci sono aziende che ti installano alcune macchine che raccolgono dati mentre dormi.

Qui diventa evidente la contraddizione tra accumulazione del capitale e cura per la vita che caratterizza l'economia delle donne.

Per me la questione ha a che fare con la democrazia. Il progetto di riforma oraria Fabián Mohedano, un deputato catalano, si caratterizza per difendere il diritto al tempo libero per la democrazia. Pensa che abbiamo bisogno di più tempo per relazionarci l'un l'altro ed essere in grado di fare progetti, per fare progressi democratici.

Se lascio il lavoro e torno a casa solo per cucinare e fare i compiti con i bambini, non posso andare a una riunione o partecipare a un progetto di quartiere, né ho il tempo di leggere il giornale e sapere cosa sta succedendo. C'è il rischio di diventare esseri inferiori socialmente e che non permettiamo che entrino nella nostra testa questioni che hanno a che fare con le altre persone.

Le donne sono quelle che sopportano il doppio turno, il lavoro pagato e di cura. Che diventa triplo, se aggiungiamo l'attivismo. La coppia può essere uno dei ladri di tempo?

Se il tuo partner non fa niente in casa, può essere un ladro di tempo, perché ti costringe a dedicare molto più del tuo tempo mentre lui ha più tempo per divertirsi o lavorare con le conseguenze nelle disparità di salario e nella capacità di contribuire. Il ritorno dal lavoro a casa e avere molte più cose da fare è stato una costante per le donne. Anche per loro il diritto di controllare il proprio tempo fa parte della democrazia, anche perché è correlato molte volte con il potere. Ci sono molte aziende che amano dire «mi hai venduto il tuo tempo e ti pago lo stipendio, ora il tuo tempo è mio e ti dico quando devi arrivare e quando puoi uscire». Si dimenticano che con più libertà personale nell'uso flessibile del tempo c'è più efficienza e voglia di lavorare. Minor esercizio del potere può portare a prestazioni migliori, ma molte volte, per qualcuno, il potere sul tempo è molto allettante e si

arriva alla follia di non lasciare che i lavoratori vadano in bagno. Una cosa è la sostanza, il capitalismo, e l'altra è il desiderio di controllare le persone.

Quali conseguenze ha per la società un suo funzionamento con il tempo segnato da produttività ed efficienza?

Le persone non sono più lì per aiutare, non perché siamo crudeli, ma se sono stressato il cervello si chiude, non vediamo più le persone che abbiamo attorno a noi. Se pensiamo che il tempo sono solo soldi, non pensiamo alla produttività sociale e non aiutiamo gli altri come nel prendersi cura di se stessi. Questo è un pericolo.

C'è un modo per riappropriarci del nostro tempo?

La prima cosa: la consapevolezza del tempo che ho e di ciò che voglio fare con lui. Non dirò che possiamo vivere senza orologi, perché sono molto utili. Ma devi avere degli spazi in cui il tempo è libero. Il tempo non può appartenere a un'altra persona. Né essere lo strumento per metterci sotto pressione per 24 ore.

Le condizioni precarie rendono difficile uscire dalla logica del tempo-denaro. Riflettere su come vogliamo investire il nostro tempo non è forse possibile solo se garantiti nell'aver tutti i bisogni minimi coperti? In che modo povertà economica e povertà nel tempo sono tra loro collegati?

Se devi lavorare molte ore per uno stipendio che ti permette a malapena di vivere, povertà economica e povertà di tempo sono indubbiamente correlate; ma siamo a un punto del sistema economico che si propone un uso forzato ed eterno diretto anche quando hai uno stipendio buono. Abbiamo bisogno di una base legale che ci dia il diritto a pause e tempo libero, accesso a posti nelle scuole per bambini e servizi sociali in modo da non dover prenderci cura di tutto individualmente. Il tempo è una risorsa, come l'acqua e la terra, ed è sfruttato allo stesso modo.

L'insostenibilità in cui viviamo immersi è un filo conduttore del documentario "ladri del tempo" in cui hai reso popolare il concetto di obsolescenza programmata: compra, butta, compra?

L'obsolescenza programmata ci ruba il nostro tempo. Ci fa lavorare di più per comprare di più e dedicare tempo per comprare di più. Vale la pena fare

l'esercizio mentale del calcolo di quanto tempo vale quello che stai per comprare. Ci costa di più trovare due ore per prendere un caffè con qualcuno e ascoltarlo, piuttosto che comprare un regalo e inviarglielo. Possiamo aiutare le persone molto di più con il tempo. Da qui, le esperienze comunitarie come, ad esempio, la banca del tempo. Se condivido di più, forse devo lavorare di meno, perché spendo di meno. Guarda i volti delle persone quando qualcuno che fa un sondaggio per la strada e si avvicina per chiedere di dedicargli cinque minuti, è come se avesse chiesto loro qualcosa molto duro... ci sentiamo aggrediti. La reazione è sproporzionata. È sintomatico... tutti noi ci lamentiamo del fatto che non abbiamo tempo.

Come è avvenuto con il concetto di obsolescenza programmata, pensi che potremo incorporare il concetto di ladri del tempo nella nostra vita quotidiana?

Vorrei favorire la diffusione di un po' di consapevolezza sul tempo. C'è una disuguaglianza fortemente influenzata dall'accesso al tempo. Ci sono persone che devono lavorare di più per poter almeno accedere.

Al minimo necessario per vivere e se non si garantisce a una persona che il sacrificio dell'orario di lavoro possa consentire, ad esempio, un alloggio dignitoso, non è uno scambio equo. Ci sono persone che escono da questo sistema, ma quasi sempre sono quelli che se lo possono permettere. Volevo fare un film sulle persone intrappolate nella ruota dell'economia. Il cambiamento di base che deve avvenire dall'interno di questa ruota è che il tempo effettivamente libero sia un diritto fondamentale, come l'alloggio e la possibilità di mangiare, per riprendere il controllo su tutti gli aspetti del nostro vivere.

Abbiamo bisogno di contatti sociali. Ci sono già abbastanza macchine.

5.

Lavoro, macchine e democrazia

È certo che con l'introduzione delle nuove macchine dovremo modificare molti aspetti del nostro tradizionale costume di vita; ma queste macchine hanno importanza secondaria rispetto a tutti quei valori cui occorre richiamarsi per una giusta valutazione degli esseri umani, per il loro benessere e per il loro impiego umano e non come succedanei di seconda qualità delle possibili macchine del futuro.

Norbert Wiener

5.1. La riflessione sull'uso delle macchine che trattano informazioni

Riccardo Barbero

Il capitalismo è un sistema economico con una forte entropia sociale: infatti sempre nel suo sviluppo esso ha ridotto progressivamente la sua base sociale e ha creato un'area crescente di soggetti espropriati ed emarginati.

Con la prima rivoluzione industriale esso ha, infatti, espropriato il sapere sociale degli artigiani per creare la manifattura; poi a partire dalla seconda rivoluzione industriale ha espropriato il sapere sociale degli operai di mestiere e dei tecnici fino a realizzare la fabbrica fordista; oggi attraverso le tecnologie dell'informazione e dell'intelligenza artificiale sta espropriando non solo le funzioni produttive dei lavoratori (dipendenti e autonomi), ma anche lo stesso sentire sociale dei lavoratori e dei consumatori.

In ognuno di questi passaggi lo sviluppo capitalistico ha travolto la struttura della società aumentando il numero dei soggetti privati di un ruolo sociale significativo; questo processo non sarebbe stato possibile senza il contributo della ricerca scientifica e dell'innovazione tecnologica.

In tutti i passaggi cruciali il ruolo della scienza e della tecnologia è stato presentato come un indiscutibile fattore di progresso. Ma come scriveva Raniero Panzieri nel lontano 1961: «...è precisamente il “dispotismo” capitalistico che assume la forma della razionalità tecnologica» (*Sull'uso capitalistico delle macchine*, in *Quaderni Rossi*, n. 1). E continuava: «Nell'uso capitalistico non solo le macchine, ma anche i metodi, le tecniche organizzative sono incorporati nel capitale, si contrappongono agli operai come capitale: come razionalità estranea». E con parole quasi profetiche, perché scritte più di cinquant'anni fa, concludeva: «In questo quadro è evidente che tendono ad assumere sempre più importanza le tecniche di “informazione”. [...] L'estendersi delle tecniche d'informazione e del loro campo di applicazione ... rientrano perfettamente nella “caricatura” capitalistica della regolazione sociale della produzione».

Queste citazioni di Panzieri mettono dunque in evidenza come l'attuale travolgente processo di innovazione basato sulle tecnologie dell'informazione, che sta investendo non solo le attività produttive, ma l'intera società, sia in totale continuità politica con la gestione capitalistica delle innovazioni tecnologiche elettromeccaniche del secolo scorso. D'altra parte occorre

precisare che questa continuità non solo non è esente da contraddizioni e conflitti (come la storia travagliata del secolo scorso mette bene in evidenza), ma anche non può essere considerata come un processo oggettivo e neutrale: «Tanto è vero che, ad esempio, quelle [macchine] più raffinate messe in scena dal sistema d'impresa capitalistico “evolvono” in funzione di “valori” dettati dal progettista, come l'ottenimento del massimo profitto o il risparmio di lavoro o il ricorso programmato a determinate banche dati per competere nel mercato» (Agostinelli-Rizzuto, *Il mondo al tempo dei quanti*, 2016).

Il sistema non è così razionale come vorrebbe far apparire se «...algoritmi decisamente importanti ... sono sviluppati da complessi gruppi di ricerca. [Ma] ogni membro [di quei gruppi] comprende soltanto una parte del puzzle e nessuno comprende davvero l'algoritmo nel suo insieme» (Harari). È un esempio di quella che Agostinelli e Rizzuto chiamano la «iperspecializzazione ignorante» che è funzionale allo sviluppo capitalistico, ma è contraria, secondo questi autori «agli interessi evolutivi della nostra specie».

Dunque per usare una terminologia marxiana possiamo ribadire che nel sistema capitalistico (di ieri, di oggi, del futuro) lo sviluppo delle forze produttive, attraverso l'innovazione scientifica e tecnologica, avviene sempre all'interno dei rapporti sociali di potere: sono gli interessi politici, sociali ed economici della classe capitalistica a orientare la direzione di questo sviluppo.

Rispetto al passato, però, quello che colpisce dell'attuale fase di innovazione capitalistica è la sua ampiezza, profondità e pervasività: nelle fasi precedenti, infatti, i processi innovativi lasciavano spazi inalterati, seppur marginali, a formazioni sociali ed economiche precapitalistiche o per lo meno acapitalistiche e a culture materiali e politiche “diverse”.

Oggi, invece, l'innovazione basata sulle tecnologie dell'informazione tende a trasformare tutte o quasi le attività lavorative in tutti o quasi tutti i settori produttivi e dei servizi.

Un primo campo di applicazione delle nuove tecnologie dell'informazione è quello finanziario: esso risente della forte enfasi che viene posta sul tema dei dati: Yuval Noah Harari parla a questo proposito di una vera e propria tecno-religione, il datismo. E scrive: «Il datismo sostiene che l'universo consiste di flussi di dati e che il valore di ciascun fenomeno o entità è determinato dal suo contributo all'elaborazione dei dati» (*Homo deus*, 2015).

All'interno di questa visione l'economia diviene un meccanismo per raccogliere dati circa i desideri e le capacità e per trasformare tali dati in decisioni: essa trova quindi negli algoritmi che elaborano quei dati il suo sistema regolatore.

Tutto il settore finanziario è dunque oggi regolato da algoritmi che sulla base delle informazioni raccolte guidano le operazioni borsistiche secondo tempi quantistici e quindi senza alcuna possibilità di controllo umano se non a posteriori. Dalla svolta ultraliberista degli anni '80 la massa di capitale finanziario è cresciuta a dismisura e oggi rappresenta un enorme multiplo della ricchezza dell'economia reale.

Questo aspetto incide sulla situazione economico-produttiva sia perché privilegia la rendita speculativa sul profitto (riducendo di molto la propensione agli investimenti produttivi) e sia perché espone l'economia reale e soprattutto i suoi attori più deboli, come i lavoratori, alla possibilità ricorrente di crisi come quella che si è verificata nel 2008.

Il "datismo" di cui scrive Harari trova la sua principale applicazione nell'intelligenza artificiale (AI), secondo Harari: «...l'intelligenza artificiale non è per nulla simile all'esistenza umana. Ma il 99% delle qualità e abilità umane è semplicemente ridondante per effettuare i lavori moderni. Affinché l'IA metta gli umani ai margini del mercato del lavoro è sufficiente che ci superi nelle specifiche abilità richieste per assolvere una particolare professione».

Secondo uno studio del 2013 (Frey Osborne, *The future of employment*, Oxford), nell'arco dei prossimi venti anni, circa la metà degli attuali lavori negli USA avranno una forte probabilità di essere svolti da automi controllati da algoritmi capaci di utilizzare un'enorme massa di dati.

Scrivendo ancora Harari: «...proprio come gli eserciti non necessitano più di milioni di soldati semplici, così i servizi sanitari del futuro non avranno più bisogno di milioni di medici di base». E spiega: «...i Paesi adesso hanno bisogno solo di quantità ridotte di soldati perfettamente addestrati, quantità ancora più piccole di forze speciali formate da superguerrieri e una manciata di esperti che sanno come produrre e impiegare tecnologie sofisticate. Le forze hi-tech composte da droni privi di pilota e virus informatici stanno prendendo il posto degli eserciti di massa del XX secolo e i generali delegano sempre più decisioni critiche agli algoritmi».

Naturalmente esistono anche ricerche che mettono in evidenza come l'automazione, pur abolendo molti posti di lavoro, ne crei altri di alto contenuto professionale (uno recente è *L'automazione sposta il lavoro?*, di

Autor e Salomons MIT, Università di Utrecht): secondo questi studi l'automazione risolve i problemi di quantità della produzione, ma il lavoro umano qualificato garantisce il livello di qualità della stessa produzione. È del tutto evidente però che i lavoratori che perderanno il posto di lavoro perché saranno sostituiti da macchine "intelligenti" non potranno essere reimpiegati in mansioni di alto livello tecnico.

In sostanza secondo il capitalismo moderno non è informatizzabile solo ciò che non ha mercato e/o non genera un profitto ritenuto adeguato dal mercato stesso. Sempre Harari: «Nel XXI secolo potremmo assistere alla creazione di una nuova massiccia classe di disoccupati: la gente deprivata di qualsiasi valore economico, politico e persino artistico, che non contribuisce in alcun modo alla prosperità, al potere e alla gloria della società. Questa "classe inutile" non sarà semplicemente disoccupata, sarà inoccupabile». «Il problema cruciale», conclude, «è creare nuovi mestieri che gli umani riescano a fare meglio degli algoritmi».

Anche nelle attività produttive manifatturiere l'ingresso massiccio delle tecnologie dell'informazione trasforma in modo travolgente l'attività dei lavoratori delle fabbriche.

In questo caso, però, le nuove tecnologie si inseriscono organicamente in un processo di riorganizzazione delle attività produttive che è già iniziato negli anni '80 del secolo scorso a partire dalla produzione delle automobili.

Un primo gradino di questa riorganizzazione è stato il "just in time", cioè l'abolizione dello stoccaggio per ridurre il capitale immobilizzato e poi l'idea della "lean production" per ridurre tutti gli sprechi nella produzione: entrambe queste proposte hanno origine dalla produzione automobilistica giapponese (modello Toyota).

Un secondo passo importante è stato la scelta di delocalizzare la produzione ai fini fiscali e/o di contenimento della spesa per i salari.

Entrambe queste modifiche hanno richiesto di potenziare la logistica e di governarla con un controllo militare sulla forza lavoro.

Su questo impianto precedente si stanno innestando ora le tecnologie dell'informazione volte in primis a sincronizzare le diverse fasi produttive distribuite sul territorio e l'apporto della logistica; se a queste misure organizzative e tecnologiche si aggiunge l'utilizzo massiccio degli automi si arriva alla cosiddetta fabbrica 4.0.

Anche in questo caso il risultato complessivo è la riduzione del numero degli addetti e l'aumento del controllo sul lavoro dei dipendenti.

Un chiaro esempio ci viene fornito da Sergio Bologna che illustra così il rapporto tra la fabbrica fornitrice di camion e un'azienda logistica di Trieste: «Nel caso dei camion Daimler Benz il produttore mette a disposizione del cliente in service il suo potente sistema nel quale vengono immagazzinati i dati raccolti dai sensori. Questo servizio post-vendita in molte aziende manifatturiere tedesche rientra tra i compiti della logistica.

La condivisione dei dati tra cliente e fornitore, tra Daimler e Autamarocchi, consente a quest'ultima di avere in tempo reale informazioni utili all'ottimizzazione delle prestazioni ma anche alla gestione della manutenzione, della sicurezza, dello stile di guida dell'autista. In remoto, ma in tempo reale, l'azienda è in grado di sapere se l'autista tiene la distanza di sicurezza, frena troppo bruscamente o pigia troppo l'acceleratore nelle ripartenze dopo essersi fermato davanti a un semaforo rosso, consuma troppo gasolio oppure no. Tutti questi dati, elaborati attraverso algoritmi studiati dall'IT aziendale, sono disponibili nella *control room* e interfacciati con il sistema gestionale trasporti interno.

Mi sembra che questo esempio illustri bene cos'è l'Industria 4.0., cos'è il cosiddetto *Internet of Things*, quale importanza assume la digitalizzazione, attraverso quali meccanismi la logistica ne venga coinvolta e ancora una volta dobbiamo constatare come queste tecniche sono così pervasive da sottoporre la forza lavoro a un controllo della prestazione del tutto impensabile all'epoca della catena di montaggio fordista. Ma ci dice anche che per raggiungere la frontiera dell'Industria 4.0. sono necessari investimenti in tecnologie digitali che richiedono un'ampia disponibilità di capitali» (*Logistica. Come vincere la sfida di Industria 4.0*, su *Inchiesta*, 2017).

Un altro settore fortemente trasformato dalle tecnologie dell'informazione è quello della distribuzione al minuto dove l'*ecommerce* gioca un ruolo crescente e penalizza in particolare la piccola distribuzione con effetti evidenti sia sui livelli di occupazione nel settore, sia sullo spazio di mercato per i piccoli e medi commercianti in quasi tutti i settori merceologici.

Considerazioni analoghe possono essere fatte per buona parte dei lavori impiegatizi d'ufficio e per le attività di servizio come le agenzie di viaggio o gli studi fotografici: gli strumenti digitali e lo sviluppo della rete hanno svuotato in grossa parte questo tipo di attività.

La gig economy è un ulteriore esempio di pervasività del sistema capitalistico attraverso la rivoluzione digitale: i cosiddetti lavoretti – un esempio di attività economiche acapitalistiche – vengono trasformati dall'esistenza delle piattaforme digitali in mansioni fortemente vincolanti e sottopagate.

Così Riccardo Staglianò descrive la situazione americana per quanto riguarda Uber la piattaforma del trasporto privato: «Da una parte c'è l'autista ... che ci mette il mezzo di produzione (l'auto, compresa benzina, manutenzione e assicurazione) e il lavoro. Tutti i rischi imprenditoriali sono suoi, [Uber] invece mette la app, che trasforma l'autista in un nodo della sua rete ... per questa attività di intermediazione e di promozione intasca una commissione del 25%» (*Lavoretti*, Einaudi 2018).

Dopo la fase iniziale la piattaforma ha perseguito una politica di riduzione delle tariffe per conquistare più fette di mercato e per battere la concorrenza: «Nell'autunno 2015 l'azienda introduce UberPool che consente a più clienti di dividere la corsa. Loro risparmiano, i guidatori bestemmiano».

Poi la piattaforma è passata a una politica di incentivi per saturare il tempo del guidatore: «Con tecniche prese a prestito dalle scienze comportamentali e dai videogiochi, Uber faceva di tutto per tenere la gente sulla strada anche quando voleva andare a casa. Facendo apparire sul telefono di chi stava per slogarsi dalla app l'avvertimento che erano vicini a conquistare un bonus se solo avessero seguito a prendere un po' di corse». Negli USA alcuni autisti sono così arrivati a un orario settimanale di 70 ore: poiché abitavano lontano dal luogo dove esercitavano il loro lavoro, molti si sono perciò ridotti a vivere in macchina, dormendo nei parcheggi dei centri commerciali.

Un settore simile, più presente in Italia, è quello dei fattorini-ciclisti che recapitano a casa dei clienti il cibo preparato in alcuni locali (come Foodora). Anche in questo caso la gestione della piattaforma informatica è del tutto simile a quella di Uber: si registra quindi un sovraccarico di rischi per il lavoratore a fronte di una remunerazione minima e di una gestione vincolante dell'orario di lavoro. Così Loris Campetti descrive la condizione di lavoro dei "ciclo-fattorini" di Foodora a Torino: «erano pagati 5 euro netti l'ora, chiedevano di essere adeguati ai loro colleghi milanesi retribuiti 7,40 euro l'ora e ... una convenzione con le ciclo-officine per le riparazioni. (...) [L'azienda] ha risposto alle richieste modificando sì il rapporto di lavoro, ma in peggio: dalla paga oraria è passato al cottimo puro, 2.70 euro a chiamata, sostenendo che così i ragazzi avrebbero potuto guadagnarci nel caso avessero ricevuto due o anche tre chiamate l'ora» ("Ma come fanno gli operai", 2018). Ma «chi chiamare e chi lasciare in piazza ... dipende solo dalla volontà dei capi che possono usare lo smartphone in modo discriminatorio, premiando o punendo a piacere, dividendo i lavoratori».

La lotta dei ciclofattorini di Torino, sostenuta solo da alcuni sindacati di base, ha portato al licenziamento di chi ha osato protestare; anzi «neanche è stato necessario licenziarci» spiega uno di loro, «la società si è limitata a cancellarci dalla mailing list. (...) Eravamo un gruppetto nutrito e solidale, siamo stati tutti quanti fatti fuori, uno via l'altro».

Secondo Staglianò «la gig economy ... non sarebbe esistita senza la crisi del 2007-08. La seconda è la premessa della prima», perché lancia l'idea che se non si arriva a fine mese, si può arrotondare con i lavoretti.

Ma oltre le dimensioni del lavoro, la rivoluzione tecnologica digitale investe globalmente la vita di tutte le persone: non solo come lavoratore il cittadino è connesso e monitorato, ma anche quando diventa consumatore viene tracciato, influenzato e condizionato attraverso le piattaforme social e la navigazione sul web.

Secondo Harari la forza scientifica di questa rivoluzione tecnologica digitale sta nella convergenza tra un'ipotesi biologica – quella che afferma che gli organismi sono algoritmi biochimici – e lo sviluppo dell'informatica nella costruzione di algoritmi digitali interpretabili da elaboratori elettronici.

E aggiunge: «Da una prospettiva datista, possiamo interpretare l'intera specie umana come un unico sistema di elaborazione dati, con gli individui che assolvono la funzione di chip».

Questo sistema migliorerebbe la sua efficienza attraverso quattro metodi fondamentali:

«1. Aumento del numero di processori. Una città con centomila persone ha un maggiore potere di elaborazione di calcolo di un Paese di mille persone.

2. Aumento della varietà dei processori. Differenti processori possono usare modi diversi per calcolare e analizzare i dati. L'uso di numerosi tipi di processori in un unico sistema può inoltre incrementare il suo dinamismo e la sua creatività...

3. Aumento del numero delle connessioni tra processori. (...) È probabile che una rete commerciale che connetta dieci città produca molte più innovazioni economiche, tecnologiche e sociali di dieci città isolate.

4. Aumento della libertà di movimento tra le connessioni esistenti. La connessione dei processori è ben poco utile se i dati non possono fluire liberamente».

Anche in questo caso la presunta razionalità del pensiero “datista” sconta alcuni limiti tipici dell’ideologia capitalista, come la fede nella crescita lineare o, come per questo aspetto, addirittura esponenziale. Nella dinamica della rete, infatti, cresce più rapidamente il numero delle connessioni rispetto al numero dei nodi secondo la curva logistica: si saturano così le connessioni, ma anche i nodi e si perde il controllo della rete a meno di attuare una gerarchizzazione dei nodi e delle connessioni stesse, come nei fatti sta già accadendo. Come i capitalisti hanno sottovalutato i limiti ambientali allo sviluppo, così i datisti sottovalutano i limiti “fisiologici” della rete: d’altra parte in fisiologia non è possibile un unico individuo oltre un certo numero di cellule.

Osserva Harari: «...il datismo è iniziato come una teoria scientifica neutrale, ma ora si sta trasformando in una religione che rivendica la facoltà di determinare ciò che è giusto e ciò che è sbagliato. Il valore supremo di questa nuova religione è il “flusso di informazioni”. In realtà il datismo è solo la forma attuale di giustificazione pseudoscientifica del capitalismo: come nel XIX secolo i capitalisti volevano far credere che esistesse la mano invisibile del mercato, così oggi i datisti-capitalisti vogliono farci credere che esista la mano invisibile del flusso dei dati». Anche per questo aspetto esiste un’opposizione di destra e una almeno potenziale di sinistra, come sostiene Evgeny Morozov: «Il nostro futuro digitale sarà il risultato dello scontro tra due dinamiche in conflitto tra loro. Una è quella dell’“estrattivismo” dei dati, spinta dalla dipendenza delle grandi aziende digitali statunitensi da nuove fonti d’informazione. L’altra è quella del “distributismo” dei dati, sostenuta da quelli che si oppongono alla rapida crescita di queste aziende» (*Le sfide della sinistra nelle città digitali*, su *Internazionale*, 2018).

E aggiunge: «I sostenitori del distributismo dei dati non hanno un’ideologia comune, ma sono uniti nell’opporci alla situazione attuale, in cui le piattaforme digitali hanno il ruolo di custodi autoproclamate dei dati. La corrente di destra di questo movimento è stata pronta a reagire, dato che molte imprese avevano intuito che i loro margini di guadagno si sarebbero ridotti, se avessero consegnato i dati alle grandi aziende digitali. La soluzione da loro proposta è di estendere il modello della proprietà privata ai dati personali, aumentando i costi per estrarli. (...) Un simile progetto politico si fonda su un’analisi di destra della situazione attuale, spesso descritta come “feudalesimo digitale”.

Nel movimento distributista sta emergendo anche una corrente di sinistra. L’idea di un fondo nazionale dei dati ha raccolto alcuni consensi nel Partito laburista britannico. E di recente i socialdemocratici tedeschi han-

no avanzato una proposta ancora più ambiziosa. (...) La leader dell'SPD Andrea Nahles ha suggerito che le aziende tecnologiche dovrebbero essere obbligate a condividere i loro dati con il resto della società per non ostacolare il progresso sociale. (...)

Una posizione ragionevole. Eppure, per essere efficace, la proposta dei distributisti di sinistra deve superare un ostacolo: la fiducia sempre più scarsa dei cittadini verso l'idea che lo Stato tuteli i loro interessi.

Consegnare più dati a istituzioni statali che fanno già una sorveglianza eccessiva non farebbe tornare quella fiducia. (...) Dare ai governi ancora più dati non farebbe altro che alimentare le teorie del complotto dell'estrema destra». E conclude con la sua proposta: «Tale regime [di controllo democratico sui dati] funzionerà solo se sarà rafforzato dall'invito a una rivoluzione democratica che trasformi la cultura politica oltre che l'economia digitale. Questa rivoluzione deve ammettere che la dimensione più importante in cui oggi ci può essere un cambiamento radicale della cultura politica democratica non è lo Stato nazione, come crede parte della destra e della sinistra, ma la città».

Queste diverse e opposte posizioni per limitare e controllare la rivoluzione digitale fanno tornare in mente l'analisi di Polanyi a proposito delle reazioni alla crisi capitalistica: «Questo movimento di reazione contro le tendenze distruttive del mercato autoregolantesi ha assunto due aspetti: il protezionismo commerciale nazionale e il protezionismo sociale, emerso alla fine del XIX secolo» (*La grande trasformazione*).

Esse sono comunque organiche allo scontro politico che si è sviluppato a livello mondiale dopo la crisi del 2008: da un lato il ritorno del nazionalismo (oggi denominato sovranismo) che si disputa l'egemonia in USA e in Europa con le componenti iperliberiste finora dominanti, e dall'altra, in forme ancora embrionali e disperse, il risorgere di un pensiero socialista attualizzato.

Harari nel suo libro descrive uno scenario futuro apocalittico: «Quando gli algoritmi avranno estromesso gli umani dal mercato del lavoro, la ricchezza e il potere potrebbero risultare concentrati nelle mani di una minuscola élite che possiede i potentissimi algoritmi, creando le condizioni per una disuguaglianza sociale e politica senza precedenti».

Harari è un difensore del pensiero liberaldemocratico e sembra non rendersi conto che la società apocalittica che descrive è stata generata proprio dalle forze sociali, politiche ed economiche che a quel pensiero si sono sempre rifatte.

Dal punto di vista dei lavoratori che subiscono sulla propria pelle le conseguenze della rivoluzione digitale, la prima urgenza è cercare di contrastare e contenere la riduzione dei posti di lavoro, da un lato, e di garantirsi un reddito adeguato, dall'altro.

Sono ovviamente rivendicazioni giuste sulle quali si aggroviglia il confronto tra le forze politiche e sociali nel nostro Paese e in Europa alla ricerca di soluzioni per garantire l'esistente e progettare un fantomatico sviluppo capace di riassorbire le attuali tendenze negative. All'interno di questo quadro ci si propone di rilanciare un ruolo della mano pubblica in termini di competenze, spese di investimento e spese di sostegno al reddito delle fasce più colpite dalla crisi; e al contempo si propongono agevolazioni fiscali per favorire la ripresa del settore privato senza dimenticare la necessità di contenere il debito pubblico e di controllare le possibili "bolle" finanziarie che potrebbero determinare nuovi episodi di crisi come quello del 2008. A tutto questo si aggiunge per l'Europa e per gli USA la volontà più o meno esplicita di contenere i processi migratori dai Paesi più poveri per non disperdere anche in questa direzione le risorse disponibili.

È evidente anche all'osservatore più ingenuo che queste proposte sono poco credibili, fortemente contraddittorie e soprattutto prive di ogni visione di prospettiva che vada oltre l'immediato.

Come reagire allora a questa rivoluzione digitale tutta interna al modo di produzione capitalistico e al tempo stesso così pervasiva dell'intera società?

Il dibattito politico, all'interno di quel poco di sinistra che è rimasto, ha spesso contrapposto i sostenitori di misure per la crescita dell'occupazione (ad es. il lavoro di cittadinanza o simili) a coloro che considerano prioritario combattere la condizione di esclusione sociale determinata dalla povertà (es. reddito di cittadinanza o simili).

È stata giustamente richiamata anche la parola d'ordine della riduzione dell'orario di lavoro proprio per permettere una distribuzione del lavoro sia per la situazione attuale, sia per l'incalzante prospettiva di disoccupazione determinata dall'innovazione tecnologica.

Ma i tre aspetti – riduzione orario di lavoro, lavoro di cittadinanza e reddito di cittadinanza – devono essere intrecciati insieme e non giustapposti o addirittura contrapposti.

La proposta di carattere strategico è sicuramente la riduzione dell'orario di lavoro, soprattutto se la s'intende non come riduzione secca e basta, ma come redistribuzione del tempo di vita nei termini già noti: una parte di

lavoro produttivo, una parte di lavoro riproduttivo (sociale o ambientale), una parte di formazione.

La riduzione dell'orario di lavoro produttivo potrebbe essere combinata con un'integrazione al reddito di natura pubblica (finanziata con un'apposita tassa di scopo sulle rendite) e con una sorta di lavoro di cittadinanza nelle due forme già accennate del lavoro di cura sociale o ambientale, con la partecipazione alla formazione continua per acquisire le conoscenze e le abilità necessarie per conservare un lavoro (o per acquisirne un altro) in un contesto di forte innovazione tecnologica.

A questo proposito è opportuno tornare allo scritto di Panzieri sul primo numero di *Quaderni Rossi*: «In effetti per Marx, il tempo libero “per la libera attività mentale e sociale degli individui” non coincide affatto semplicemente con la riduzione della “giornata lavorativa”. Presuppone la trasformazione radicale delle condizioni del lavoro umano, l'abolizione del lavoro salariato, la “regolazione sociale del processo lavorativo”. Presuppone cioè l'integrale rovesciamento del rapporto capitalistico tra dispotismo e razionalità, per la formazione di una società amministrata da liberi produttori, nella quale – con l'abolizione della produzione per la produzione – la programmazione, il piano, la razionalità, la tecnologia siano sottoposti al permanente controllo delle forze sociali il lavoro possa così (e soltanto per questa via) diventare il “primo bisogno dell'uomo”. (...) Il superamento della divisione del lavoro, in quanto metà del processo sociale, della lotta di classe, non significa un salto nel “regno del tempo libero”, ma la conquista del dominio delle forze sociali sulla sfera della produzione».

All'interno di questa prospettiva strategica deve progressivamente farsi largo anche la necessaria proposta di un controllo democratico da parte dei lavoratori e più in generale della società sia sui processi d'innovazione tecnologica, sia sulla formazione e la gestione delle banche dati che ne sono il presupposto. Qualche primo segnale si muove in questa direzione.

Il 12 ottobre 2016 una sentenza del giudice londinese dei tribunali del lavoro Anthony Snelson ha definito gli autisti di Uber “*workers*” e non “*independent contractors*”, cioè lavoratori parasubordinati e non autonomi; nella sentenza ha scritto: «Uber intervista e recluta i guidatori; controlla le informazioni essenziali sui clienti; richiede agli autisti di accettare le corse e non cancellarle; decide il tragitto; fissa il corrispettivo; impone numerose condizioni, li istruisce su come comportarsi controlla la loro performance; li valuta; li punisce».

E ancora: «Uber non vende semplicemente software: vende corse. E non è una compagnia tecnologica più di quanto i tassisti regolari lo siano perché usano una rete radio per coordinarsi».

La sentenza è stata determinata dal ricorso di alcuni autisti di Uber contro l'azienda che aveva negato loro la possibilità di accedere ad alcuni dati.

Così negli USA si vanno affermando piattaforme digitali gestite dalle cooperative di lavoratori: Loconomics di San Francisco per la quale i soci pagano un canone mensile di 30 dollari che finiscono in un fondo comune reinvestito per migliorare la piattaforma. Esperimenti analoghi sono Coopfy a New York oppure Cotabo che appartiene ai tassisti di Bologna e permette di simulare il percorso e sapere il costo.

E sul controllo delle banche dati operato dalle città, secondo la proposta di Evgeny Morozov, Barcellona sta facendo i primi passi concreti.

Francesca Bria assessore alla Tecnologia e Innovazione Digitale nella giunta di Ada Colau risponde così a chi le chiede cosa significhi mettere al centro dell'agenda tecnologica il cittadino:

«Significa mettere in discussione il modello precedente di smart city. Da una parte, criticare l'idea di partire dalla tecnologia, ossia di pensare prima ai sensori, alla connettività e solo dopo pensare perché ne abbiamo bisogno, che tipo di problemi urbani ci risolve, chi li gestisce, chi è proprietario di cosa, come governiamo la tecnologia per implementare quali politiche. Dall'altra, significa criticare il fatto che la digitalizzazione è usata come volano per supportare delle politiche neoliberali di esternalizzazione dei servizi pubblici. Il modello precedente di smart city di Barcellona era stata essenzialmente promossa dalle grandi imprese tecnologiche americane, che hanno venduto una idea di città smart dove la tecnologia poteva essere una facile soluzione a qualsiasi tipo di problema, dalla povertà al cambiamento climatico, soprattutto in un momento di austerità e di politiche restrittive, in cui gli Stati si ritrovavano con meno risorse. Dietro il mantra della smart city stavano in realtà privatizzando le infrastrutture critiche della città» (Intervista a *Micromega*, settembre 2018).

E spiega: «Per cambiare il modello esistente di smart city bisogna dunque allineare la tecnologia alla politica della città. Nel caso di Barcellona le nostre priorità sono il diritto alla casa, la transizione energetica ed ecologica, la creazione di nuovi spazi pubblici per i cittadini, la democrazia partecipativa. Ossia ripensare la relazione tra i cittadini e le istituzioni. La questione chiave è dunque come allineare questa politica pubblica con

la politica tecnologica, come fare in modo che la tecnologia, e la nuova rivoluzione industriale, possano servire agli interessi collettivi. Abbiamo dunque co-creato in maniera partecipata insieme ai cittadini, alle imprese e all'ecosistema locale, Barcellona Città Digitale, un piano strategico per l'innovazione digitale della città che ripensa la tecnologia al servizio di una società più giusta e democratica.

Sono tre i pilastri principali su cui stiamo lavorando. Il primo è la trasformazione digitale, ossia trasformare il governo per renderlo più trasparente e aperto attraverso lo sviluppo di standard etici per quanto riguarda gli appalti e i contratti pubblici e la politica dei dati. Il secondo è l'innovazione digitale: puntare sulle imprese locali per sviluppare piattaforme collaborative per la gestione dei servizi e promuovere la manifattura digitale e la tecnologia 4.0 in città. Il terzo è l'empowerment: la democrazia e l'educazione digitale, oltre all'inclusione sociale con un focus molto forte sulla nuova occupazione e la questione di genere.

Tutto il bilancio del Comune di Barcellona è pubblicato in open data: il cittadino può vedere come stiamo spendendo i soldi secondo le diverse voci di bilancio. Abbiamo poi un portale di partecipazione democratica, *Decidim.Barcelona* [Decidiamo.Barcellona] che è sviluppato in software libero con un codice etico che regola le forme della partecipazione. Ciò permette che i cittadini possano partecipare attivamente alla formulazione delle politiche e priorità del governo. Il 70% delle azioni di governo che stiamo mettendo in atto vengono da questo processo partecipativo gestito come ibrido online-offline attraverso il portale e assemblee partecipate nei quartieri. All'interno di *Decidim.Barcelona* tutti i cittadini possono poi monitorare come si stanno portando avanti le politiche. La trasparenza non è solo una questione formale, ma è una questione di fatto: servono gli strumenti per integrare l'intelligenza collettiva dei cittadini nei processi decisionali».

Tutti i servizi contrattati dal comune, come i trasporti, l'energia, la raccolta dei rifiuti o la mobilità, contengono anche una parte che si riferisce alla gestione della proprietà intellettuale, dell'informazione, dei dati che in molti casi rappresenta il vero valore aggiunto del servizio. Abbiamo inserito delle clausole di sovranità dei dati, per fare in modo che i dati rimangano di proprietà di tutti i cittadini, un bene comune al servizio dell'interesse generale. L'impresa che vince il contratto deve poi passare tutti i dati al comune in formato aperto. I dati sono diventati una vera e propria meta-utility, un'infrastruttura urbana come l'acqua, l'elettricità, le strade e l'aria che respiriamo. E deve essere di proprietà dei cittadini e non dei Big Tech. Questi dati li pubblichiamo poi nel portale di Barcelona

Open Data, in formato aperto per renderli accessibili alla cittadinanza e alle piccole imprese che rispettando la privacy e la sicurezza possono poi utilizzarli per creare soluzioni a valore aggiunto. Il Comune di Barcellona ha 600 km di fibra ottica di proprietà pubblica e una rete di sensori che si chiama Sentilo (<https://connecta.bcn.cat>) che raccoglie continuamente dati urbani. Stiamo gestendo questi dati pubblici di città per rispondere ai bisogni dei cittadini sulla mobilità, sulla transizione energetica, sulla raccolta dei rifiuti. Poi analizziamo i dati attraverso una piattaforma che si chiama CityOS (<http://cityos.io>) che ci permette di creare sistemi di intelligenza artificiale e modelli predittivi per una migliore pianificazione e gestione urbana.

(...) C'è bisogno di ridefinire un nuovo patto sociale sui dati nella società digitale. Siamo all'inizio della quarta rivoluzione industriale con la rapida robotizzazione dell'economia e l'automazione di molti settori economici tradizionali che creerà enormi ricchezze, ma distruggerà tanti lavori. Un patto sociale sui dati nella società digitale significa un patto sociale sulla nuova condizione di produzione e sulla distribuzione della ricchezza. Bisogna arginare lo strapotere dei Big Tech con policy a favore dell'equità fiscale, della privacy e della concorrenza. Ciò si può fare in maniera efficace solo a livello europeo, ma le città hanno un ruolo chiave perché il processo deve partire dal basso.

Sono i cittadini che devono decidere quali dati vogliono tenere privati, quali dati condividere, con chi e a quali condizioni. Magari i dati sanitari li vogliamo condividere solo con i medici, ma non con le compagnie assicurative che potrebbero venderli a terzi e poi utilizzare le informazioni per discriminare l'accesso ad alcuni servizi. In Cina è già così, con il sistema dei crediti sociali, dove lo Stato profila i cittadini e poi gli dà un punteggio e stila una classifica in base al comportamento conforme alle regole dettate dal governo. Lo stesso fanno le piattaforme americane da Uber a Facebook che fanno un ranking privatizzato del comportamento di utenti e lavoratori. Queste classifiche costruite sulla base di regole e algoritmi definiti in maniera opaca dalle aziende servono poi a creare un sistema di fiducia e reputazione che viene poi usato anche per dare accesso al mutuo, sconfiggere le fake news o contrastare gli attacchi informatici. A mio avviso serve un'alternativa democratica che si basi su regole trasparenti ed etiche e che preservi i diritti collettivi. Questi sistemi che governano sempre di più le nostre vite in maniera algoritmica sono delle scatole nere in cui i dati vengono controllati da pochi, venduti a terzi e usati per fare profitti o per manipolazioni a fini elettorali, senza nessuna regola democratica».

E conclude: «L'innovazione digitale non ha una traiettoria lineare e una direzione a senso unico. Non deve per forza generare più privatizzazione e concentrazione delle risorse dando vita a un mercato oligopolistico dominato da poche piattaforme digitali che evadono le tasse ed erodono i diritti dei cittadini e dei lavoratori. AirBnb, ad esempio, sta aumentando la gentrificazione entrando in conflitto con le politiche di accesso alla casa ed evadendo le leggi locali, mentre Uber sta tentando di prendersi il mercato dei trasporti precarizzando le condizioni di lavoro. Abbiamo bisogno di alternative sostenibili, sviluppate da imprese locali che rispettino gli standard di lavoro e ambientali. E che preservino i diritti dei cittadini. Le città sono un luogo chiave per sviluppare un'economia più sostenibile e circolare, scommettendo sul talento delle imprese che investono la ricchezza sul territorio. È per questo che stiamo anche potenziando l'industria 4.0, ossia la digitalizzazione del settore manifatturiero e abbiamo creato un nuovo incubatore di startup puntando su robotica e intelligenza artificiale».

Come è evidente, siamo qui di fronte ai primi iniziali passi verso la costruzione di un'alternativa democratica alla gestione capitalistica dell'innovazione digitale: solo quando i lavoratori prenderanno coscienza, anche attraverso primi esempi concreti, della possibilità reale di questa alternativa e quando i movimenti sindacali e cooperativi faranno propria questa prospettiva, solo allora si potrà riaprire la costruzione di una strategia anticapitalistica. Ma bisognerà anche ricordare la lezione che Vittorio Foa trasse già nel lontano 1961 scrivendo anch'egli sul primo numero di *Quaderni Rossi*: «Anche le rivendicazioni più moderne, cioè più radicate nelle modificazioni della organizzazione del lavoro e della produzione, hanno in sé stesse un potenziale corporativo, se si limitano a perseguire, all'interno del sistema di potere, un ammodernamento e una civilizzazione di rapporti, e non tendono, invece, coscientemente alla fondazione di un potere operaio».

5.2. Nuove tecnologie e democrazia

Matteo Gaddi

Premessa: lo sviluppo di Industria 4.0

Le nuove tecnologie di Industria 4.0, proponendosi un radicale cambiamento nei sistemi di produzione e di organizzazione del lavoro, si prestano a un'analisi delle ricadute che determinano, anche in termini di democrazia. Il cuore di Industria 4.0 non è rappresentato tanto da una nuova ondata di automazione industriale (indubbiamente presente), ma piuttosto da una riorganizzazione dell'industria e dei processi produttivi basata sul concetto di connettività.

Grazie all'Internet delle Cose (Internet of Things – IoT) e ai Cyber Physical Systems (CPS): macchine, stabilimenti, prodotti, esseri umani, catene di produzione, servizi logistici possono essere connessi in rete; ciascun elemento (nodo, volendo usare un termine preso a prestito dalla teoria delle reti) del network è quindi in grado, autonomamente e indipendentemente dagli altri, di produrre, ricevere e scambiare informazioni. Anche se questa definizione lascia presumere un certo livello di decentramento nella gestione di informazioni e dati, nella realtà concreta, come vedremo, si assiste a una forte centralizzazione nella gestione da parte delle aziende.

Le fabbriche nel loro complesso diventeranno “intelligenti”, nel senso di saper gestire e controllare l'intero processo produttivo comprensivo delle fasi di progettazione, pianificazione, ingegnerizzazione, produzione ecc., che verranno integrate digitalmente.

A livello di produzione, Industria 4.0 si propone di realizzare un sistema digitale in grado di incorporare, grazie alla connettività, le caratteristiche principali del sistema manifatturiero automatizzato: le singole stazioni automatizzate, i sistemi di assemblaggio automatizzati, il sistema manifatturiero flessibile (Flexible Manufacturing System – FMS), il computer-integrated manufacturing system (CIM) e il sistema manifatturiero riconfigurabile.

Il CPS rappresenta una fusione del mondo fisico (quello della produzione) con quello virtuale (quello dell'ICT), che comunicano tra loro in entrambe le direzioni: i dati prodotti dal campo (macchinari, impianti, linee, esseri umani ecc.) vengono raccolti ed elaborati nel mondo virtuale dal quale possono tornare, come feedback, al primo.

Tutte le definizioni di Industria 4.0 evidenziano l'uso dell'ICT e le capacità di analisi dei dati (Data Analytics) per migliorare i processi manifatturieri sia a livello di stabilimento che di catena produttiva. La fabbrica intelligente comprende quindi i CPS, l'IoT, la robotica avanzata, l'analisi dei Big Data, il cloud computing, per realizzare l'obiettivo di una produzione connessa e guidata dai dati (data-driven).

La definizione di processo manifatturiero intelligente come l'abilità di auto-regolare o di auto-controllare il processo di produzione all'interno delle specifiche impostate, indica come il focus sia sugli aspetti relativi al controllo e all'analisi (analytics), resi possibili da una diversa e molto più potente gestione dei flussi informativi.

L'IoT, per connettere il mondo fisico e quello virtuale, necessita di oggetti fisici che incorporino dispositivi intelligenti in grado di comunicare: dal processamento dei dati alla capacità sensoristica. Deriva da qui il concetto di Industrial IoT (IIoT) focalizzato sull'interconnettività degli asset industriali; si realizza in questo modo l'unificazione delle macchine e dei software.

In questo modo pianificazione, schedulazione, controllo e monitoraggio degli avanzamenti di produzione, riconfigurazione dei processi produttivi, possono essere strettamente coordinati e gestiti in tempo reale. I processi possono essere gestiti nel loro complesso attraverso una stretta sincronizzazione degli ordini di produzione, dei tempi della loro esecuzione, delle forniture logistiche, dei carichi su macchine e linee ecc.

La gestione delle informazioni e la conseguente modalità di definizione e implementazione delle decisioni sono uno degli aspetti più rilevanti della democrazia nei luoghi di lavoro.

Luciano Gallino (2007) distingue le tre classi di decisioni che si prendono in azienda in: operative, amministrative e strategiche.

Le prime, quelle operative, sono quelle che maggiormente ci interessano. Riguardano l'avanzamento delle risorse produttive da una fase all'altra fino al prodotto finale. Nel loro insieme, cioè quando riferite al processo produttivo nel suo complesso, producono conseguenze *collettivamente* rilevanti. Non si limitano infatti al singolo passaggio da una fase all'altra, ma necessitano di una forma di coordinamento molto forte, in termini di integrazione sinergica dei loro risultati. Queste decisioni sono fortemente investite dall'uso di ICT, «la cui impostazione prescinde notoriamente da qualsiasi preoccupazione per l'esercizio del metodo democratico» (p. 53).

Le parole di Gallino, scritte nel 2007, sembrano profetiche rispetto all'attuale modello di utilizzo delle tecnologie in ambito di Industria 4.0: «La necessità di programmazione e coordinamento interpretate secondo l'usuale ottica meccanicistica spingono infatti la maggior parte delle aziende a usare le tecnologie dell'informazione per dettare comportamenti operativi in base a un programma impostato rigidamente dal centro; (...) dietro a impostazioni di questo tipo sta l'idea del "grande sistema" informativo e operativo fondato sull'elaborazione in tempo reale, che permette di predisporre con esattezza quasi assoluta tutti i movimenti di cose o persone». (p. 53)

Il tentativo di Gallino è quello di dimostrare come un utilizzo diverso delle tecnologie ICT possa consentire una partecipazione democratica dei lavoratori nella fissazione autonoma dei propri obiettivi di lavoro, decidendo il contenuto del lavoro stesso e le condizioni in cui si svolge. Le tecnologie ICT consentirebbero, se utilizzate diversamente, di estendere la tecnica dell'autodeterminazione degli obiettivi a tutta l'azienda, rendendoli compatibili tra i vari livelli e settori. In questo senso Gallino parla di "autodirezione assistita dal calcolatore".

Per realizzare questo obiettivo sarebbero necessari almeno due aspetti: una progettazione delle tecnologie espressamente finalizzata e una gestione delle informazioni che veda i lavoratori come partecipanti attivi alla stessa.

Il primo aspetto viene contraddetto dall'attuale utilizzo di Industria 4.0 che, più che tendere a un modello di "autodirezione assistita dal calcolatore", sembra propendere per l'implementazione di un "grande sistema informativo e operativo" gestito e diretto centralmente.

Il secondo aspetto, la gestione delle informazioni, viene negato dall'esclusione dei lavoratori dai processi informativi, relegandoli al ruolo di ingranaggi del sistema, attraverso un'integrazione subordinata al funzionamento di un sistema caratterizzato dalla centralità dei flussi informativi, dalla gestione dei quali i lavoratori sono completamente marginalizzati.

La centralità dei flussi di informazione relativi al processo produttivo venne sottolineata da Angelo Dina (1979) che, evidenziando le caratteristiche che andava assumendo il processo di automazione, rimarcò l'importanza non solo della raccolta e della memorizzazione dei dati relativi al processo, ma soprattutto quella del controllo in tempo reale delle informazioni operative.

La trasformazione dell'organizzazione della produzione e del lavoro sarebbe proceduta nella direzione di combinare la flessibilità dei processi con il controllo completo sugli stessi, grazie alla possibilità di raccol-

ta concentrata di un grande numero di informazioni in tempo reale. A quell'epoca le tecnologie informatiche, come sottolineato da Dina, cominciavano a dispiegare le loro potenzialità, sia nei termini di una loro integrazione con quelle meccaniche, sia consentendo un'integrazione dei flussi informativi a livello sempre più ampio nel processo produttivo, coinvolgendo anche i livelli gestionali e amministrativi «superando non solo l'orizzonte della singola macchina, ma anche quello del processo materiali di produzione». (p. 181)

La diffusione di mini-calcolatori e microprocessori avrebbe consentito il controllo dei processi diffusi e l'integrazione tra loro e con un grande sistema centrale avrebbe consentito di centralizzare il controllo stesso. Le nuove tecnologie, per come si stavano affermando, avrebbero permesso centralizzazione, capillarità e immediatezza del controllo «eliminando, anche sul piano disciplinare, la necessità di un intermediario umano (il "capo") e proponendo all'operaio il rapporto con l'apparente oggettività della macchina». (p. 185)

L'applicazione dell'ICT costruiva le condizioni per quello che sarebbe diventato un monitoraggio intelligente dei processi produttivi, grazie alla raccolta e all'elaborazione in tempo reale delle informazioni sui processi: un controllo esercitabile anche a distanza sulle macchine e i posti di lavoro in grado di sostituire il vecchio controllo gerarchico, che può essere oggetto di contestazione, con l'apparente razionalità tecnica neutra della macchina.

Qualche anno più tardi (1982), Dina avrebbe ripreso queste considerazioni, arrivando a utilizzare l'espressione di «fase tecnologica» per indicare che l'impiego della tecnologia non si limitava soltanto «ad accrescere i profitti aumentando la produttività o a modificare i rapporti di forza (costo del lavoro) incorporando una serie di abilità e/o conoscenze prima gestite direttamente dai lavoratori, ma a sostituire l'uomo nel compito di elaborare (e non soltanto di trasmettere) in tempo reale una quantità sempre maggiore di informazioni relative al processo produttivo». (p. 6)

In questo scritto del 1982, inoltre, Dina anticipò quelle che sarebbero state le conseguenze dell'utilizzo di queste tecnologie: il sistema di controllo in tempo reale – in grado di scambiare informazioni con terminali intelligenti presso le singole unità di lavoro, e quindi la possibilità di un immediato controllo anche a distanza senza un intermediario umano – avrebbe potuto portare a una «sostanziale vanificazione di alcune garanzie previste nello Statuto dei diritti dei lavoratori».

Si tratta dell'esito che si sta configurando dal combinato disposto dell'applicazione delle nuove tecnologie 4.0 e dalla modifica dell'articolo 4 della Legge 300 voluta dal Governo Renzi. Ovviamente non si è trattato di un esito imprevedibile o improvviso, visto che fin dagli anni '70 si è registrata una diffusione sempre più pervasiva dei computer nei processi manifatturieri, grazie al superamento del carattere isolato delle prime applicazioni dei calcolatori a favore di sistemi operativi che consentivano l'accesso a computer attraverso terminali localmente diffusi.

La gestione delle informazioni

Per quanto concerne le informazioni, si è realizzato un ribaltamento di prospettiva. In precedenza, quella di disporre di uno strumento informativo che evidenziasse il programma di produzione, i tempi di realizzazione e i risultati raggiunti in termini di volumi realizzati era una richiesta sindacale.

L'accordo del 26 giugno 1969 alla FIAT stabiliva, all'articolo 2, l'obbligo per l'azienda di comunicare il numero complessivo di vetture da realizzare per ciascun turno, il tempo complessivo di fermate tecniche, la cadenza media e massima, il numero di operai necessari su ciascuna linea per realizzare quei volumi, ecc.

Era altresì prevista l'affissione dei singoli tempi di tutte le operazioni da eseguirsi sulla linea. Si trattava del famoso tabellone, che rappresentava una conquista in materia di diritti di informazione e che poteva essere utilizzato come strumento di controllo da parte dei lavoratori e dei delegati.

Al contrario nella fase attuale, grazie a un particolare utilizzo delle nuove tecnologie, strettamente intrecciato con i principi lean dei modelli di organizzazione del lavoro, questi aspetti si sono trasformati in una forma di controllo e pressione sul lavoro da parte delle imprese.

In diversi stabilimenti del Gruppo FIAT, ad esempio, mentre il cartellino di lavoro non è disponibile agli operatori, sono invece ben presenti nei reparti degli strumenti (tabelloni elettronici, Andon, ecc.) che consentono di visualizzare in tempo reale lo stato di avanzamento della produzione (ritardi rispetto al programmato, ecc.) che si configurano come strumenti di controllo a disposizione delle gerarchie aziendali.

Viene utilizzato in particolare l'Andon, cioè un pannello digitale sul quale vengono visualizzate una serie di informazioni in tempo reale: la quantità prodotta rispetto quella prevista, i difetti e i guasti con l'indica-

zione della postazione in cui si sono verificati; in alcune aziende è stato inserito anche un segnale sonoro che indica l'approssimarsi del tempo da rispettare per ciascuna operazione (Takt Time).

Presso lo stabilimento CNH di Suzzara sull'Andon sono visibili 4 voci: la produzione giornaliera; quanto si sta producendo in quel momento; la produzione realizzata rispetto a quella programmata, gli eventuali numeri in difetto. Altri riquadri indicano eventuali anomalie, le chiamate del team expert, ecc. Il sistema di controllo del livello della produzione avviene tramite un sensore che, a fine linea, legge il transito del veicolo.

In Magneti Marelli, il funzionamento di ogni macchina genera dati che, una volta raccolti e analizzati, consentono il monitoraggio di tutta la linea. Questo avviene grazie a uno schermo posizionato su ogni linea, controllato dai tecnologi (dalla loro postazione) in modo da decidere eventuali interventi. Ogni macchina, infatti, traccia inizio e fine di ogni fase di lavorazione ed esegue le proprie operazioni in base a un tempo ciclo a seconda del prodotto. Grazie ai sistemi installati, si può tracciare tutto il processo produttivo e verificare se i tempi ciclo vengono rispettati: il fatto che questi dati vengano visualizzati su un monitor rappresenta un elemento di pressione nei confronti dei lavoratori di linea, costretti a verificare continuamente il rispetto del flusso programmato.

Ciò avviene anche presso lo stabilimento di elettrodomestici della Bonferraro (Gruppo Smeg), dove un monitor di linea esegue il conto alla rovescia dei pezzi da realizzare, registrandone con un sensore il passaggio. Questo è possibile grazie al fatto che nel contesto di Industria 4.0 i sistemi computerizzati e i software consentono il controllo in tempo reale ed il monitoraggio di ogni fase di produzione, in particolare grazie ai sistemi MES (Manufacturing Execution System); questi possono essere applicati anche al sistema Andon, come è il caso del software Andon Studio, che consente di calcolare automaticamente le quantità prodotte e i difetti per ciascun prodotto, verificando il tasso di conformità con gli indicatori tecnici (i KPI, anch'essi calcolati in tempo reale) associati ai processi produttivi, come l'OEE (Efficienza Complessiva dell'Impianto), TEEP (la performance totale del processo produttivo) ecc.

Questi indicatori tecnici possono anche essere tradotti in risultati finanziari. Dana, una multinazionale americana che ha acquisito la reggiana Brevini, ha inserito la logica di produrre un pezzo per volta, in modo da garantire che il lavoro svolto realizzi dei pezzi finiti e, quindi, fatturabili, in modo da rispettare quanto era stato programmato in termini di bilancio. Ogni operazione conclusa viene quantificata in termini di fatturazione: c'è

l'intenzione dell'azienda di installare un tabellone che registri e visualizzi progressivamente la crescita del fatturato realizzato con il procedere della produzione; al contrario, tutto il lavoro di premontaggio non viene "valorizzato" perché in sé non produce fatturato. Sul tabellone elettronico, quindi, verrebbero visualizzati non solo i dati produttivi, ma direttamente anche i dati economici (valore di ciascun pezzo) per esercitare pressione sui lavoratori in produzione affinché migliorino il loro rendimento e, quindi, quello finanziario dell'azienda.

Monitoraggio e controllo sul lavoro

Le tecnologie 4.0, grazie alla possibilità di monitoraggio in tempo reale dei processi produttivi (fase per fase, minuto per minuto), sono in grado di esercitare un controllo pervasivo sui lavoratori.

La multinazionale ABB, presso lo stabilimento di Dalmine, utilizza il sistema informativo MES per tracciare tutti i componenti che vengono montati su un quadro di media tensione. Pertanto da una postazione di lavoro, con un computer, si registrano tutti i compiti da eseguire e le componenti da montare su un quadro: così facendo si registrano anche le operazioni eseguite da ciascun lavoratore con i relativi tempi.

Tracciabilità e controllo non si limitano al singolo stabilimento ma, grazie a strumenti informatici comuni a tutto il Gruppo o alla filiera, riguardano l'intera catena produttiva. In questo caso i trasformatori da montare sul pannello arrivano da altri stabilimenti ABB localizzati in Polonia, Repubblica Ceca, Finlandia. Col sistema MES si riesce a monitorare tutto il processo, dalla spedizione di una componente alla sua installazione, fino al suo funzionamento futuro. Ad esempio, dallo stabilimento Polacco viene spedito un trasformatore a Dalmine, dotato di certificato di collaudo (su sito informativo); il MES legge la matricola del pezzo e dal sito di ABB Polonia importa il certificato di collaudo, eliminando anche il lavoro precedentemente necessario alla certificazione di qualità dei componenti.

Ovviamente, per ogni passaggio il MES registra: l'operazione eseguita, l'operatore che l'ha realizzata, i tempi, i componenti utilizzati, il risultato finale. Dietro la tracciabilità della qualità, quindi, si nasconde un controllo pervasivo e in tempo reale dei lavoratori, oltretutto senza che questi strumenti debbano essere sottoposti ad accordo sindacale – a seguito della già citata modifica dello Statuto dei Lavoratori operata dal Governo Renzi.

Il meccanismo classico attraverso il quale si esercita questo controllo prevede l'associazione del badge del lavoratore – il cui codice a barre vie-

ne letto con scanner ottici o inserito a PC – con i codici degli ordini di lavoro, delle macchine e dei componenti utilizzati: questi dati vengono immediatamente raccolti dai sistemi informatici (oltre a MES anche dagli ERP, come SAP).

Nello stabilimento General Electric in provincia di Sondrio, dove si producono componenti per il settore Oil & Gas, ciascun pezzo ha una sua matricola; questo codice viene messo su PC dal capo squadra e letto dall'operatore, visualizzando quali operazioni sono già state eseguite e caricate, in automatico, a sistema informatico. Si garantisce così la tracciabilità dell'intero processo, grazie all'utilizzo di lettori ottici con i quali viene registrata l'apertura e la chiusura (con relativi tempi) di ciascuna operazione.

Sempre in General Electric, sulle macchine che lavorano i diaframmi, è stato adottato il sistema di controllo "Brilliant Factory", un sistema ideato dalla multinazionale per monitorare in remoto la macchina in tutte le sue parti, nel suo funzionamento e nei suoi parametri, grazie a un PC connesso o a uno smartphone. Il sistema della "Brilliant Factory" prevede che le macchine siano connesse, così che chi ha accesso al sistema, anche con un semplice smartphone, riesca a controllarne il funzionamento attraverso il server di GE, a cui si accede attraverso credenziali. Non si tratta, quindi, di dati a disposizione di tutti, ma di elementi informativi a cui possono accedere solo determinate figure, per monitorare l'andamento della produzione nel suo complesso, e di ciascuna macchina (e lavoratore) in particolare.

Lo stesso controllo in tempo reale delle prestazioni dei lavoratori investe anche gli uffici: presso la Salvagnini di Vicenza, in ogni istante va registrato l'avanzamento attività, in caso di interruzione dell'attività gli impiegati devono "sloggersi" (motivando l'interruzione) per poi "riloggersi" quando riprendono.

In STMicroelectronics, negli uffici di progettazione vengono utilizzati software forniti da aziende esterne (Cadence, Mentor, Synopsys) che, per incrementare la produttività, contano il numero di click eseguiti dall'operatore o di quante volte viene selezionata una determinata funzione. STM intende inoltre documentare tutti i passaggi fatti nella progettazione, quanto è stato fatto e in che tempi, con un notevole sovraccarico di lavoro e di stress. Allo stress dei tempi si somma quello del controllo, derivante dalla tracciabilità di tutti i processi, consentendo di individuare i responsabili di ritardi, errori ecc.

Programmazione, schedulazione, esecuzione delle fasi di lavoro

Il ruolo delle tecnologie diventa sempre più decisivo nella programmazione dei processi e nella schedulazione delle singole fasi/operazioni.

I programmi di produzione vengono ormai definiti tramite software che, partendo dagli ordini acquisiti, dalla verifica dei materiali disponibili (MRP: Material Resources Planning) e dal numero di operatori in servizio, calcolano la produzione realizzabile non solo per turno, ma anche di ora in ora, spesso in maniera sincronizzata con la domanda del mercato o dei clienti.

I volumi di produzione, e i conseguenti carichi di lavoro, vengono quindi sottratti alla discussione sindacale e presentati come un dato oggettivo, derivante dal funzionamento di un algoritmo la cui scientificità nasconde, in realtà, il carattere sociale di questa tecnologia.

Lo stesso accade nel caso della schedulazione, ossia dell'assegnazione degli ordini di produzione/lavoro a ciascuna postazione: sempre più spesso questi sono incorporati in un codice a barre, la cui lettura tramite scanner ottico indica, via monitor, i volumi e le operazioni da eseguire.

Anche in questo caso, dietro alla sedicente scientificità e oggettività della tecnologia, si cela la volontà di precludere quella contrattazione, sia formale che informale, che da sempre caratterizza le forme di resistenza operaia all'intensificazione dei ritmi di lavoro e all'aumento delle saturazioni.

Le stesse tecnologie comprimono gli spazi di autonomia dell'operatore nello svolgimento delle proprie mansioni, con grave pregiudizio anche per la professionalità e il contenuto del lavoro.

In STMicroelectronics, l'organizzazione della produzione in precedenza era tale che l'operatore seguiva tutte le fasi del suo lavoro, ad esempio tutta la litografia. In questo modo, il lavoratore aveva una conoscenza di tutti i passaggi, dei loro risultati e conseguenze, controllando la rispondenza del risultato con il layout di progetto ecc. Insomma, la partecipazione dell'operatore alla fase produttiva (oltretutto molto complessa) era molto più intensa.

Attualmente, le varie fasi sono svolte da macchine programmate, che funzionano sulla base di ricette (diverse a seconda della maschera/prodotto/passaggio) che incorporano i protocolli di comunicazione per gestire tutto lo scarico delle ricette stesse. Il livello di automazione su una linea (R2) è tale che il tecnico dal suo ufficio – quindi da remoto – crea la ricetta e la lancia sulla macchina, che così comincia a lavorare. Nei reparti meno automatizzati (F3 e F8), invece, è ancora l'operatore che entra in reparto ed interviene sulla macchina per far partire la ricetta.

Il flusso di processo, tra una macchina e l'altra, viene guidato attraverso degli script (moduli automatizzati) che, messi assieme, costituiscono il flusso di processo complessivo; l'infrastruttura su cui poggia questo flusso è chiamata "Workstream" e funziona come un MES.

L'operatore, attraverso Workstream, compie un doppio processo: da una parte seguendo gli script sui PC a bordo macchina sposta il lotto nominale nelle diverse macchine, dall'altra tiene traccia – in tempo reale – del processo di lavoro. I protocolli di comunicazione FTP installati sulle macchine consentono di accedere a un server, dal quale Workstream seleziona la ricetta necessaria per quella lavorazione su quel particolare tipo di macchina.

In breve, a ogni lotto sono associate delle ricette, il Workstream identifica il lotto (attraverso la pistola dell'operatore sul codice a barre), individua le ricette associate da caricare sulla macchina, e le scarica dal server.

Le ricette, cioè l'insieme di informazioni e comandi per la macchina, vengono preparate dagli ingegneri dell'IT, su indicazione di come devono essere impostate da parte della R&S. In questo modo si determina una dequalificazione professionale: prima gli operatori creavano le ricette e in questo modo conoscevano tutto il processo. Ora si limitano solo a fare il carico e scarico del lotto che poi procede grazie al processamento su Workstream.

Il processo è molto automatico: il lotto viene scaricato (lettura del codice a barre grazie alla pistola dell'operatore su quella macchina), Workstream registra il completamento dell'operazione. A quel punto partono le ricette di quella macchina, ed in seguito Workstream indica la successiva tappa del lotto in lavorazione. Ovviamente, anche in questo caso viene garantita la tracciabilità in tempo reale dei tempi delle prestazioni degli operatori.

Presso la Carel (schede elettroniche) della provincia di Padova, l'azienda ha realizzato collegamenti macchina-macchina (M2M) per implementare il principio Lean del Poka Yoke (zero errori). Lo stesso software tiene sotto controllo l'intero stabilimento, connettendo tutte le macchine. Quando un operatore introduce una modifica di dettaglio giornaliera su una attrezzatura, se questa viene certificata dall'Ente competente, è automaticamente applicata alle linee successive, senza che gli operatori se ne accorgano. Questo avviene anche tra diversi stabilimenti, compresi quelli esteri: una eventuale modifica nei parametri di funzionamento viene recepita ovunque grazie a internet, che diffonde le informazioni sui vari server.

La stessa logica del Poka Yoke viene applicata al montaggio delle componenti sulla scheda: tramite sistemi informatici di fabbrica (MES e sof-

tware di macchina) si riconosce se un determinato componente è corretto o meno; questa associazione viene fatta tramite una pistola che legge il codice e lo carica nel sistema affinché lo riconosca.

Pur essendo presentato dall'azienda come uno strumento per supportare l'operatore evitandogli errori, le finalità di tale sistema sono piuttosto chiare: ridurre i tempi (Muda, cioè sprechi) di riconoscimento dei componenti e del loro controllo, e generare dati che vengono raccolti per essere visualizzabili immediatamente, per verificare che effetto hanno avuto i controlli di processo su processi successivi e per documentare gli status di processo.

L'autonomia dell'operatore viene ulteriormente compressa (e con essa la possibilità di avere qualche forma di controllo sui ritmi e le saturazioni) anche attraverso il modo stesso di progettare e concepire le nuove macchine. In questo senso vale la pena riprendere il saggio *Sull'uso capitalistico delle macchine nel neocapitalismo*, nel quale Raniero Panzieri (1961) ebbe modo di sottolineare come «Lo sviluppo della tecnologia avviene interamente all'interno di questo processo capitalistico» (p. 54), da cui consegue che l'uso capitalistico delle macchine non rappresenta una deviazione o una distorsione da un percorso di sviluppo oggettivo, ma è esso stesso a determinare lo sviluppo tecnologico. Quindi, «Lo sviluppo capitalistico della tecnologia comporta, attraverso le diverse fasi della razionalizzazione, di forme sempre più raffinate di integrazione ecc., un aumento crescente del controllo capitalistico» (p. 56).

La concezione, la progettazione, la costruzione delle macchine e il loro concreto funzionamento, quindi, risultano fortemente segnati dai rapporti sociali: non esiste la neutralità della tecnologia; lo sforzo da fare è quello di svelarne il segno di classe.

La ricerca sul campo nel settore dei costruttori di macchine utensili, attraverso le interviste a chi progetta e costruisce le macchine, ha consentito di evidenziare quali sono le richieste che vengono formulate dalle aziende utilizzatrici, a partire dal fatto che i tempi del ciclo macchina devono essere sempre più ridotti.

Ciò vale anche per quei tecnici che si recano a installare gli impianti presso le aziende clienti: ai tecnici e ai collaudatori viene chiesto che le macchine siano sempre più veloci, che riducano quasi a zero i tempi morti (intendendo con questi non solo i fermi, i guasti o i malfunzionamenti, ma anche i tempi di attrezzaggio, di settaggio ecc.). Attraverso i software che governano il funzionamento della macchina, si ridefinisce quindi il flusso delle operazioni che questa svolge.

Ad esempio, la punzonatrice della Salvagnini richiama automaticamente dal magazzino il pezzo da lavorare in base all'ordine di produzione ricevuto, e dopo averlo punzonato lo manda in piegatrice dove un'isola riceve i pezzi e li prepara per la fase successiva.

La logica che presiede al funzionamento di questi impianti prevede che ogni fase sia perfettamente sincronizzata e che ogni buffer sia stato preventivamente definito in modo da far fluire il processo senza perdite di tempo e massimizzando la produzione.

L'obiettivo, con la giustificazione di una maggiore automazione delle macchine, è quello di assegnarne un numero maggiore in gestione a un unico operatore, o di caricare quest'ultimo di ulteriori compiti per saturarne la prestazione lavorativa: il lavoro umano, anche nella conduzione di macchine sempre più "intelligenti", non scompare affatto, semmai cambia di segno.

I software e le informazioni che governano le macchine, spesso, sono totalmente sconosciuti agli operatori e, altrettanto spesso, lo sono i concreti programmi di funzionamento delle stesse che, oltretutto, non sempre vengono gestiti dagli operatori ma sono appannaggio dei responsabili di produzione, o "lanciati" da remoto.

Quello che era il conduttore di impianti, quindi, in alcuni casi rischia di diventare una mera appendice della macchina (che detta tempi, ritmi, fasi) ed esposto a una ulteriore forma di alienazione.

Concorrenza tra lavoratori

Le tecnologie 4.0 consentono inoltre di mettere in competizione diversi stabilimenti (e quindi i lavoratori in essi impiegati), che appartengano allo stesso Gruppo o meno. I sistemi di comunicazione e connessione, infatti, consentono di disporre dei dati relativi ai processi produttivi (volumi, tempi qualità ecc.) riferiti a diversi stabilimenti in tempo reale, e di compararli immediatamente.

La valutazione della performance di uno stabilimento diventa così un elemento centrale nelle scelte dell'impresa, sia per la messa in concorrenza dei lavoratori tra loro in materia di valutazione e premialità, sia per decretarne lo sviluppo o, al contrario, l'eventuale ridimensionamento – quando non vere e proprie chiusure.

Il Gruppo Cebi Motors (componentistica per automotive) ha installato un sistema di connessione tra macchine di diversi stabilimenti, in particolare tra quello veneto e quello in provincia di Varese. Sullo stesso im-

pianto, funzionante nei due stabilimenti, il sistema consente di raccogliere ed elaborare i dati di processo per calcolare l'OEE (Overall Equipment Effectiveness). In questo modo l'azienda dispone di target che le consentono, dove i dati di processo sono meno positivi, di utilizzarli come leva per esercitare pressione sui lavoratori o di giustificare diversi trattamenti in materia di premialità (contratto di secondo livello, premi di risultato ecc.).

Sempre più spesso, infatti, gli indicatori tecnici dei KPI (Key Performance Indicator), tra i quali appunto l'OEE, concorrono a determinare i premi nell'ambito della contrattazione aziendale. Ma la comparazione può avere conseguenze ancor più drammatiche per i lavoratori. La registrazione dei tempi delle operazioni viene tradotta dalle imprese in termini economici.

Nel reparto di carpenteria della Kosme (linee e macchine di imbottigliamento, in provincia di Mantova) per ogni operazione, grazie a lettore ottico e bar code, si registra l'inizio e la fine di ogni fase. Grazie a questo rilevamento dei tempi, l'azienda compara i costi di realizzazione di un pezzo con quanto le costerebbe acquistarlo esternamente da fornitori.

Quando gli ordini di produzione arrivano in reparto, con i disegni dei pezzi da realizzare, si imposta il ciclo di lavorazione (taglio, tornio, fresa ecc.). Il disegno è dotato di tre codici a barre: uno per la macchina da utilizzare, uno per l'ordine di produzione e uno per registrare l'inizio e la fine di ogni fase. Grazie alla lettura di questi tre bar code, l'azienda dispone dei dati relativi al tempo impiegato per ogni lavorazione, ed esegue quindi il calcolo dei costi, anche grazie a un database aziendale che consente di ottenere delle statistiche. Tra questi dati ci sono anche i costi delle forniture esterne: in questo modo la decisione di esternalizzare, o la semplice minaccia della stessa, costituisce un elemento di ulteriore pressione nei confronti dei lavoratori.

Conclusioni

Come descritto in precedenza, l'utilizzo di classe che viene fatto delle nuove tecnologie (a partire dalla loro concettualizzazione e progettazione) determina conseguenze dal netto segno antidemocratico per quanto concerne la possibilità dei lavoratori di intervenire attivamente nella gestione di dati e delle informazioni.

Il carattere centralizzato dei sistemi descritti non deriva da inevitabili necessità tecniche, ma risponde a precise logiche sociali e politiche, ammantate dietro l'aura dell'oggettività e della scientificità.

Svelarne il carattere di classe rappresenta un primo passo verso l'obiettivo di un utilizzo alternativo e democratico delle nuove tecnologie, che implichi la partecipazione attiva dei lavoratori fin dalla fase di progettazione delle stesse.

Bibliografia

M. Brettel, N. Friederichsen, M. Keller, e M. Rosenberg (2014), How Virtualization, Decentralization and Network Building Change the Manufacturing Landscape: An Industry 4.0 Perspective. *International journal of mechanical, aerospace, industrial and mechatronics engineering*, 8(1): pp. 37-44.

A. Dina (1979). Politica Economica. Le nuove tecnologie dell'automazione. *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 80.

A. Dina (1982). Tecnologia e lavoro. Richiami storici e problemi attuali. *Classe*, (22): pp. 5-37.

Forschungunion and Acatech (2013). *Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie 4.0*. German Federal Ministry of Education and Research.

L. Gallino (2007). *Tecnologia e democrazia*.

R. Panzieri (1961). Sull'uso capitalistico delle macchine nel neocapitalismo. *Quaderni Rossi*, 1: pp. 486-495.

J. Qin, Y. Liu, e R. Grosvenor (2016). A Categorical Framework of Manufacturing for Industry 4.0 and Beyond. *Procedia CIRP*, 52: pp. 173-178. The Sixth International Conference on Changeable, Agile, Reconfigurable and Virtual Production (CARV2016).

Le autrici e gli autori che hanno collaborato:

Aimar Andrea, lavora nel mondo della formazione. Ha collaborato con la Fondazione Giangiacomo Feltrinelli e Intesa Sanpaolo Formazione. Svolge attività di ricerca sui temi socio-economici e sulla storia del lavoro. È tra i fondatori della Rete italiana imprese recuperate e dell'associazione Officine Corsare di Torino. Collabora con la Fondazione Istituto piemontese Antonio Gramsci. Come giornalista freelance ha scritto per le riviste online Chefare, Doppiozero, Internazionale, TPI, Lettera43, Il manifesto, Sbilanciamoci.info, il blog Quinto Tipo.

Algotino Alessandra, insegna Diritto costituzionale presso l'Università di Torino, si occupa di democrazia e partecipazione, di lavoro, di diritti umani, di immigrazione e dell'influenza dell'economia sul diritto e sulla politica. Fra i suoi libri: *L'ambigua universalità dei diritti. Diritti occidentali o diritti della persona umana?*; *Democrazia, rappresentanza, partecipazione. Il caso del movimento No TAV*; *Diritto proteiforme e conflitto sul diritto*.

Barbero Riccardo, ha militato in diverse organizzazioni politiche e sindacali della sinistra. Attualmente in pensione, anche dal punto di vista politico, collabora con i siti *workingclass.it* e *volerelaluna.it*.

Cappuccio Silvana, sindacalista della CGIL, esperta di problemi internazionali del lavoro, siede nel consiglio di amministrazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, nel gruppo lavoratori in rappresentanza di CGIL CISL UIL. All'interno dell'Area delle politiche internazionali della CGIL si occupa di politiche di genere, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, diritti umani e relazioni con i sindacati dell'Asia. Ha pubblicato: *Gloker. Viaggio alla ricerca del lavoro dignitoso*; *Jeans da morire*.

Ciafaloni Francesco, ha lavorato come ingegnere per l'AGIP mineraria fino all'estate del 1966, ha lavorato per Paolo Boringhieri editore dall'agosto 1966 al 1 gennaio 1970. Poi ha lavorato per Einaudi fino all'estate del 1980. Da allora ha lavorato per la CGIL. È stato collaboratore dei Quaderni Piacentini, di Inchiesta, di Ombre Rosse, dello Straniero, degli Asini, di Una città.

Donaggio Enrico, insegna Filosofia della storia all'Università di Torino; Figures du pouvoir e Ècrire et penser all'Université Aix-Marseille. Ha pubblicato: *Una sobria inquietudine. Karl Löwitz e la filosofia*; *Che male c'è. Indifferenza e atrocità tra Auschwitz e i nostri giorni*; *A giusta distanza. Immaginare e ricordare la Shoah*; *Direi di no. Desideri di migliori libertà*. Ha curato molte pubblicazioni, tra queste: *La scuola di Francoforte. La storie e i testi*; ed insieme a Peter Kammerer: *C'è ben altro. Criticare il capitalismo oggi*; *Manifesto del partito comunista*.

Ferigo Antonio, è stato segretario nazionale della Gioventù Aclista (sezione giovanile delle ACLI) tra il 1967 e 1970. Dopo un periodo di lavoro con qualifica di operaio in una fabbrica metalmeccanica, la Zanussi-Elettrolux di Torino, ha svolto dal 1971 diversi incarichi locali e nazionali nella FIM-CISL e nella FLM. Si è occupato principalmente di Organizzazione del lavoro, in particolare nel settore *automotive*, anche a livello internazionale. Negli ultimi anni di attività è stato membro in rappresentanza della FLM nella segreteria della FISM, Federazione Internazionale Sindacati Metalmeccanici con sede a Ginevra.

Gaddi Matteo, funzionario sindacale CGIL e membro del Comitato Scientifico della Fondazione Claudio Sabattini, da tre anni sta lavorando sul tema dell'impatto delle trasformazioni tecnologiche e organizzative sul lavoro. Queste inchieste si sono svolte in Veneto, in Lombardia, in Piemonte e in Emilia Romagna e hanno originato alcune pubblicazioni tra le quali il libro *"Industria 4.0 e il lavoro nel Veneto"*, un report per Transform Europa e Fondazione Rosa Luxemburg (*Industry 4.0 and its consequences for work and labour*) e svariati articoli sulle riviste *Inchiesta*, *Idea Diffusa* e *Quaderni di Rassegna Sindacale*.

Giozzi Ettore, professore emerito nella Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Torino. Si è occupato in particolar modo di diritto societario e dell'impresa. Tra le sue principali pubblicazioni: *Gli atti estranei all'oggetto sociale nelle società per azioni*; *Dalla proprietà all'impresa*; *L'imprenditore commerciale. Saggio sui limiti del formalismo giuridico*; *Legalità e populismo*.

Kammerer Peter, ha insegnato Sociologia all'Università di Urbino. Ha pubblicato studi sull'immigrazione e l'emigrazione. Ha tradotto opere di Gramsci e Pasolini. Ha curato tra l'altro: *Germania 3. Spettri sull'uomo morto*; e insieme a Enrico Donaggio: *C'è ben altro. Criticare il capitalismo oggi*; *Manifesto del partito comunista*.

Meritxell Rigol, giornalista freelance.

Pastore Ferruccio, direttore di FIERI (Forum internazionale ed europeo di ricerche sull'immigrazione, Torino) dal 2009. In precedenza è stato vicedirettore del CeSPI (Centro Studi di Politica Internazionale, Roma) e ha svolto attività di ricerca presso l'Istituto Universitario Europeo e l'Università degli Studi di Firenze. Una lista delle sue pubblicazioni è disponibile su www.fieri.it.

Perini Fulvio, sindacalista alla CGIL, ha collaborato con la parte lavoratori, Actrav, dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.