

NOTA ISRIL ON LINE

N° 24 - 2013

PENSARE ALL'INVERSO O PENSARE L'INVERSO

Presidente prof. Giuseppe Bianchi
Via Piemonte, 101 00187 – Roma
gbianchi.isril@tiscali.it
www.isril.it

istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro



PENSARE ALL'INVERSO O PENSARE L'INVERSO

di Sandro GENTILI

Ciò che è in gioco, dal punto di vista dell'azienda, è la verifica della governabilità dei fattori di criticità dell'impresa integrata. Questi implicano, oltre che nuovi rapporti con i fornitori, una nuova logica di gestione della forza lavoro e delle relazioni industriali improntate sulla partecipazione alle finalità riproduttive dell'impresa, poste come *obiettivo comune* della direzione e dei lavoratori.

L'impresa integrata non è né neutrale né trasparente: essa riflette un'immagine di sé capovolta e nell'inversione tende a occultare i rapporti di potere. L'occultamento è il prodotto della nuova struttura organizzativa, che è concreta, reale, ma che, nascondendo il comando della direzione sotto l'apparenza di un ordine imposto dalla dinamica degli "ordini" che dal consumatore risalirebbero lungo la linea di produzione, induce a "vedere all'inverso". Questo effetto strutturale veicola tutta la logica della partecipazione alle finalità dell'impresa; media l'esigenza dell'autoattivazione; sostiene l'idea dell'azienda come comunità di produttori al servizio del consumatore; induce a credere che si stia entrando in un mondo caratterizzato dalla "democrazia di fabbrica".

Questo avviene solo perché il modello veicola una modalità di comando (della direzione sui lavoratori); e per di più un comando occultato nella forma di un sistema di comunicazione.

Il capitale, la proprietà, e le prerogative dei suoi amministratori e funzionari delegati non sono soggetti rimessi in discussione. Produttività e qualità sono lì per ricordarlo, autorità ed stretta divisione funzionale [alias gerarchia] non sono necessariamente sinonimi.

Ciò che è in gioco nella confusione tra autorità e gerarchia è la comprensione del perché il dominio sul lavoro, in apparenza logico e ragionevole dal punto di vista dell'impresa, abbia bisogno di essere occultato; perché l'ordine che regola la produzione debba essere attribuito alla volontà dispotica del consumatore, così come fino a poco tempo fa si doveva negare la determinazione soggettiva della gerarchia facendola passare per un ordine razionale-strumentale imposto dalla "natura" delle organizzazioni complesse.

In definitiva, il fordismo prevedeva un sistema di controllo sul lavoro attraverso una struttura gerarchica oppressiva, ora riconosciuta da tutti per quello che era. Per contro il modello *lean* cambia (realmente) il modo di esercitare il comando, facendo apparire (occultamento) il sistema nella sua realizzazione pratica, come un principio organizzativo neutrale che trasmette *just in time* gli "ordini" dei consumatori risalendo lungo la linea della produzione.

E' la profezia che Hannah Arendt, con lucida preveggenza, delineava già nel 1958 con *Vita activa – La condizione umana*.

La nuova logica organizzativa rende non solo possibile, ma anche necessaria la parziale riduzione della struttura gerarchica dell'azienda e il comportamento "non più militare dei capi". Ciò non significa che la direzione abbia rinunciato al comando, bensì che lo sta esercitando in forma diversa.

Con una lettura parziale di taglio storico, si potrebbe sostenere come l'esigenza di superamento del fordismo si presenti come la necessità di far fronte alla crisi di governabilità esplosa alla fine degli anni sessanta nella forma di un movimento di contestazione generale del potere capitalistico, che si è tradotta, in un processo a spirale, nella disgregazione dell'ordine gerarchico interno alla fabbrica (e non solo lì). La logica interna all'organizzazione fordista del lavoro, che aveva prodotto la concentrazione e massificazione della forza lavoro, si è rovesciata in potenziale esplosivo. Il suo disinnescamento si è articolato su due fronti strategici. Da un lato si è deconcentrata la massa operaia attraverso il decentramento spaziale in unità produttive di minori dimensioni - sempre più organicamente snellite (deverticalizzazione) e collegate in rete - dall'altra la sua decongestione è avvenuta con la sostituzione del "lavoro vivo" con "lavoro morto", a partire dai punti caldi (automazione a "macchia di leopardo"). Si giunge così alla trasformazione della fabbrica ad alta automazione in fabbrica integrata.

Per fare ciò, l'azienda è costretta a dare forma "umana" al modello direttivo, per cui deve porre i lavoratori come persone, non più come corpi-macchina della fabbrica fordista. Per realizzare i propri fini però l'unico strumento aziendale è porre i lavoratori-persone come *meri portatori di ruoli*. E' qui che la logica del "pensare all'inverso" produce i suoi effetti contraddittori e il "vedere all'inverso" funziona, oggettivamente, da sostegno ideologico alla riproduzione della imperatività del mercato.

In ogni caso i muri del "luogo di lavoro" sono troppo stretti, rispetto alle potenzialità dello spazio (fisico e sociale) prodotto dallo sviluppo del fordismo (società dei consumi) e dalla sua crisi (rivoluzione culturale), per poter configurare uno spazio di vita.

L'individuo "ricco di sogni", per parafrasare Marx, sia pure quelli indotti dall'industria del tempo libero, non è più riducibile al "lavoratore". E' in questa fessura del sistema che sta il *compito* del sindacato del terzo millennio: configurare nella contrattazione e nel confronto sociale un modello partecipativo, bilaterale e democratico in cui la soggettività ritrova elementi di dominio sul denaro.