

S P I L L I

PAROLE

FLESSIBILITÀ, INCERTEZZA,
PRECARIETÀ

91

Antonella Maggio

RACCONTI

MI HANNO CHIAMATO NELLA
QUAKE E MI HANNO DETTO:
SEI STATO NOMINATO

97

Gabriele Battaglia

LIBRI

UNA MODERNITÀ LIQUIDA,
RISCHIOSA, MA LIBERA!

Leggendo *Modernità liquida*
di Zygmunt Bauman

105

Monica Savio

FILM

NAVIGATORS

Ripensando a *Paul, Mick e gli altri*
di Ken Loach

115

Barbara Di Tommaso

FLESSIBILITÀ, INCERTEZZA, PRECARIETÀ

Antonella Maggio

Mentr'erano in viaggio avvenne a dei viandanti di smarrir la strada, così che dovettero avanzare non già per luoghi piani, ma tra paludi, cespugli, rovi e sterpi che impedivano loro il cammino e facevano sempre più fatica ad avanzare. Allora fra i viandanti si formarono due partiti: i primi dicevano che bisognava proseguire senza fermarsi, sempre diritto nella direzione in cui erano avanzati sino ad allora, giacché assicuravano agli altri e a sé stessi di non aver comunque deviato dalla direzione giusta e di poter, perciò, continuando a camminare, giungere alla meta del viaggio. Quelli dell'altro partito dicevano che siccome la direzione lungo la quale stavano andando era evidentemente sbagliata, altrimenti sarebbero già da tempo giunti alla meta del viaggio, bisognava cercare la strada e per cercarla bisognava avanzare il più in fretta possibile e senza fermarsi in tutte le direzioni. Ciascun viandante condive una di queste due opinioni e alcuni decisero di andare dritto, altri di andare in tutte le direzioni. Ma vi fu un uomo che non concordò né con l'una né con l'altra opinione e disse che bisognava anzitutto fermarsi ed esaminare bene la situazione in cui ci si trovava e poi, dopo averla esaminata, intraprendere l'una o l'altra strada. Ma i viandanti erano eccitati dal movimento ed erano totalmente spaventati dalla loro situazione e desideravano talmente consolare sé stessi, nella speranza di non essersi affatto smarriti, ma di aver soltanto deviato per un breve tratto dalla strada e di poterla ritrovare subito, e soprattutto avevano talmente voglia di soffocare il proprio spavento rimettendosi in cammino, che l'opinione di quest'uomo fu accolta dallo sdegno generale, dai rimproveri e dagli scherni sia dell'uno che dell'altro partito: "A che pro star fermi? Perché starcene qui a pensare? Avanti, presto! Tutto si risolverà da sé".

(1) B.Czarniawska-Joerges, P.Guillet de Monthoux, Good Novels, Better Management, Reading Organizational Realities, Harwood Academic Publishers, Chur, 1994

E per quanto quell'uomo proponesse di fermarsi, non per restar passivi, ma per osservare attentamente il sole e le stelle e di nuovo orientarsi e solo allora seguire con decisione la via, non lo ascoltarono.

E là continuano tutti a vagare ancora oggi.

L. N. Tolstoy (*Tre parabole*)

'Flessibilità' è una delle parole-chiave dell'attuale fase storica: è un elemento che caratterizza il mercato del lavoro nella società postindustriale e un fenomeno che, anche in Italia, interessa milioni di lavoratori, in maggioranza giovani e con un tasso di partecipazione femminile superiore a quello medio dell'occupazione nazionale, che entrano in relazione con le organizzazioni in modo eterogeneo, non organico e non duraturo.

L'espressione 'lavoro flessibile' comprende una varietà di forme e di rapporti di impiego all'interno e all'esterno delle organizzazioni di produzione di beni e servizi, nell'ambito tanto di un rapporto di lavoro dipendente (contratti a tempo determinato, part time, contratti di formazione e lavoro, lavoro interinale, telelavoro, ecc.), quanto, soprattutto, in quello di lavoro 'atipico', parasubordinato o autonomo (collaborazioni coordinate e continuative, consulenze, partite IVA di professionisti 'di seconda generazione'). Il fenomeno è in aumento da diversi anni e continuerà a crescere, candidandosi ad essere un tratto di nuova normalità nell'attuale fase economica e sociale.

La flessibilità rappresenta un criterio e un obiettivo di variabilità imposta dalle condizioni del mercato al funzionamento delle organizzazioni, dove convive con una sempre più pressante e, forse solo apparentemente, contraddittoria richiesta di invarianza, visibile, per esempio, nella diffusione di certificazioni di qualità che garantiscano la standardizzazione dei processi produttivi (le varie e successive versioni della norma ISO), dei prodotti (marchi 'D.O.C.', 'D.O.P.' ecc.) e finanche delle caratteristiche delle persone impiegate nelle organizzazioni (si pensi agli sforzi classificatori dei sistemi certificazione delle competenze).

La flessibilità è una delle caratteristiche imprescindibili che le organizzazioni richiedono alle persone: fa parte, per esempio, del consueto repertorio di requisiti (autoesplicantesi) indicati in gran parte degli annunci di ricerca del personale dipendente. Ma è anche una capacità necessaria alle persone stesse, poiché le forme di lavoro flessibile, incidendo sull'asse temporale e spaziale del rapporto di lavoro, richiedono agli individui di adattare, di volta in volta, l'assetto della propria esistenza alle mutevoli esigenze delle organizzazioni produttive in cui o per cui operano.

Nella lingua italiana il termine 'flessibilità' è attestato a partire dalla seconda metà del Trecento, come voce dotta giunta attraverso il francese *flexibilité*, dal latino *flexibilitas* derivato dal verbo *flectere* (di etimologia incerta), 'piegare, piegarsi, dirigersi'. Il sostantivo è utilizzato specialmente in ambito fisico (capacità di curvatura di un corpo/oggetto) e tecnico (capacità di una struttura di subire deformazioni elastiche), da qui per estensione si sviluppa il senso di capacità di trasformazione e adeguamento in seguito a mutamenti di elementi costitutivi del contesto. Esiste anche un'accezione figurata del termine nel senso di 'docilità, sensibilità, prontezza nel comprendere e adeguarsi a una situazione' e, infine, un uso musicale riferito alla capacità di modulazione della voce e alla sua ricchezza di toni.

Il concetto di flessibilità può essere esplorato considerando la sua sfera semantica, cioè i termini associati per sottolinearne alcuni aspetti o per metterne in luce degli esiti, e gli antonimi, i termini usati per contrasto, per specificare ciò a cui il concetto si oppone. Si evidenziano così alcune opposizioni lessicali, quasi delle coppie di differenziale semantico, che delimitano il concetto.

Per definire il fenomeno della flessibilità del lavoro, nella letteratura sociologica recente, imperano metafore tratte dall'ambito della fisica, 'elasticità, plasticità, fluidità, liquidità', ad indicare un grado altissimo di variabilità delle forme organizzative e delle condizioni di lavoro e di vita, per adattarsi e conformarsi alle esigenze tecniche e organizzative della produzione. All'estremo opposto si colloca lo stato di 'rigidità' del lavoro

(44) 'Precarietà', termine attestato dalla metà del Seicento, deriva dall'aggettivo latino *precarius*, 'conceduto e ottenuto per grazia', derivato a sua volta dal sostantivo *prex*, *precis*, 'supplica, preghiera', la cui radice indoeuropea **prek-* si ritrova nei verbi latini di domanda *posco*, *postulo* e *precor*. L'aggettivo neutro sostantivato, al singolare e al plurale, *precarium* e *precaria*, è usato come termine giuridico per indicare la concessione di un bene a titolo di benevolenza, senza stipulazione di alcun termine per cui il concedente ha diritto di richiedere in qualsiasi momento la restituzione del bene concesso (come particolare forma di comodato il termine permane nel moderno diritto italiano). Una libera suggestione di senso, che l'etimologia proietta sul moderno termine 'precarietà', sarebbe percepibile in una implicita richiesta di sottrazione a tale condizione e di diritto a forme di garanzia.

(45) L'aggettivo (*In*)*certus* deriva dal verbo *cerno*, 'vedere, discernere, capire, valutare', in relazione con la radice verbale greca *krei-*, 'separare, distinguere'.

giuridicamente e contrattualmente regolato riguardo alla durata dell'occupazione nel tempo di vita, all'orario lavorativo (mensile, settimanale, giornaliero...) e al salario, fissi in organizzazioni fortemente gerarchizzate e strutturate.

Costitutiva della flessibilità è l'attitudine al cambiamento (vs. fissità) e alla mobilità (vs. stanzialità), che richiede alle persone bagagli ridotti, assenza di zavorre, leggerezza per transitare velocemente da un'organizzazione all'altra, spesso per brevi periodi, e adeguarvisi, ridefinendo ogni volta il contesto d'azione e il proprio ruolo lavorativo e professionale per fronteggiare le nuove richieste.

La flessibilità del lavoro viene spesso percepita come risorsa dal punto di vista organizzativo e, al contrario, vissuta come minaccia dal punto di vista personale, quale fonte di precarietà (44), che assurge a tratto distintivo della condizione di vita contemporanea (vs. continuità - occupazionale - e vs. stabilità - economica, sociale, giuridica, emotiva). L'esperienza di discontinuità del rapporto di lavoro, dal punto di vista aziendale e biografico, e la frammentazione della professionalità tra passato e futuro (vs. linearità di progressione professionale) generano nelle persone un senso di insicurezza della propria posizione lavorativa, dei propri diritti e della propria qualità di vita. Ne consegue un senso di provvisorietà e di incertezza (45) (vs. prevedibilità) riguardo al proprio futuro, per quanto diverso sia, per esempio, il vissuto della flessibilità da parte del singolo, a seconda del sistema lavorativo in cui opera e della distanza di relazione con l'organizzazione. Ben diverse, infatti, sono le esperienze, le condizioni, le risorse e le opportunità operative di chi lavora con modalità flessibili all'interno di un contesto organizzativo ben definito rispetto a chi, pur operando all'esterno dell'organizzazione, è inserito in una fitta rete di relazioni, sociali e professionali, che rappresentano una fonte di stabilità in condizioni di instabilità. Diverso ancora, e più carico di disagio, sarà, inoltre, il vissuto di chi lavora all'esterno delle organizzazioni, senza disporre ancora di reti di relazioni significative e consolidate, in grado di 'garantire' l'accesso al lavoro: questo soggetto, più di altri, dovrà sviluppare la capa-

cià di tollerare anche periodi di inattività.

La flessibilità si manifesta, quindi, come un fattore che tende a riproporsi in maniera simile, con una contagiosa configurazione frattale, nell'organizzazione della vita dei lavoratori coinvolti: non solo caratterizza il rapporto delle persone con il lavoro, ma influenza i processi di identificazione della persona con sé stessa e i processi di appartenenza alla organizzazione per cui si lavora. Il venir meno dell'esperienza di continuità nel rapporto soggetto - lavoro - organizzazione accresce nel vissuto individuale l'instabilità emotiva e alimenta un senso di disorientamento esistenziale. L'agire, infatti, in contesti plurimi, da ridefinire continuamente, incrina il senso di identità personale e professionale.

La concezione stessa di identità soggettiva è cambiata rispetto al passato: non verrebbe più percepita in senso monolitico, nel valore autoreferenziale di costanza di sé nel tempo, quanto, piuttosto come esito non definitivo di un continuo processo di costruzione, composito e solo parzialmente controllabile. Lo sviluppo dell'identità soggettiva verrebbe promosso o inibito, soprattutto, dai processi di socializzazione innescati dall'esperienza di contesti diversi, non solo lavorativi, con cui si è entrati in relazione nella propria vicenda professionale e individuale.

Il fenomeno della flessibilità del lavoro è oggetto di una visione polarizzata in termini di rischi e opportunità: una prospettiva mette in rilievo le conseguenze negative dell'affermarsi della flessibilità come condizione imposta dal mercato e subita dalle persone. Tale prospettiva sottolinea il valore transitivo del verbo *flectere*, 'piegare', nel senso di far subire alle persone un fenomeno, che le espone al rischio di disoccupazione, all'impoverimento professionale, alla perdita di identità e di appartenenza, all'indebolimento economico e sociale, alla precarizzazione della vita privata.

Una seconda visione del fenomeno, pur essendo consapevole della dimensione di precarietà che caratterizza il lavoro flessibile, è disposta a cogliere maggiormente la combinazione delle opportunità con i rischi e considera il valore che può assu-

mere la flessibilità in relazione al contesto e alle proprie vicende individuali. Questa prospettiva sembra recepire le sollecitazioni provenienti dal senso intransitivo del verbo *flectere*, 'dirigersi, volgersi verso', e porre in evidenza quegli aspetti positivi del fenomeno, ravvisabili in un maggiore grado di libertà degli individui nella realizzazione della possibilità di (scegliere di) adottare un tempo di lavoro in funzione della loro situazione personale e compatibile con le possibilità dell'organizzazione produttiva.

Il lavoro flessibile, soprattutto nelle nuove forme di lavoro autonomo inteso come autoimprenditorialità, aprirebbe "uno spazio di azione e di opzione" (46), che favorisce la progettazione di spazi di conciliazione tra le esigenze personali e familiari e quelle dell'attività lavorativa, in una logica di autoaffermazione, provvisoria e parziale, delle persone, specialmente in alcune fasi della vita. Le condizioni di reale fattibilità di tale progetto individuale, tuttavia, non dipendono dalle intenzioni o dalle capacità delle persone, ma dal sistema sociale.

Le conseguenze della sperimentazione della flessibilità, in termini di vulnerabilità e rischio di precarietà, precipitano, invece, nella biografia dei singoli individui, restando a loro totale carico e rendendoli persone fragili e vulnerabili in assenza di adeguate garanzie (47), norme, tutele, riforme istituzionali o mutamenti organizzativi in grado di regolare e rendere sostenibile il lavoro flessibile. Tali meccanismi di regolazione, tutti da progettare, costituirebbero una rete istituzionale di protezione dei singoli, perché la discontinuità del lavoro non degeneri in esclusione dal mercato del lavoro, non impoverisca il valore professionale dei lavoratori e delle lavoratrici e non ne frantumi l'identità personale. La 'rete' di protezione avrebbe lo scopo di contenere la flessibilità senza irrigidirla, di stabilizzare l'incertezza senza fissarla, consentendo alle persone di poter negoziare le proprie condizioni di flessibilità.

(46) U. Beck, *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Einaudi, 2000, p. 80.

(47) 'Garanzia' deriva dal francese *garant* (sec. XII) che, a sua volta, deriverebbe dalla radice germanica **werjan*, 'difendere, proteggere'. Per estensione dall'ambito giuridico e commerciale 'garanzia' assume il senso di 'assicurazione, certezza'.

MI HANNO CHIAMATO NELLA QUAKE E MI HANNO DETTO: SEI STATO NOMINATO

racconto di Gabriele Battaglia

ALLA FINE È SUCCESSO anche a me. Il capo ha detto che doveva comunicarmi due cose. La prima non me la ricordo più, la seconda era che anche io sarei stato chiamato. Poi, proprio l'ultimo giorno prima delle vacanze di Natale, mi hanno telefonato da HR [Human Resources, noi lo diciamo in inglese], ricordandomi l'appuntamento "per comunicazioni personali". Ho scritto una mail alla persona che dovevo incontrare, per dirgli che se le "comunicazioni personali" erano quelle che pensavo, allora meglio lasciare perdere. Non mi ha più richiamato.

Tutto è cominciato alla metà di novembre. La routine redazionale è stata sconvolta da un fuoco di fila di convocazioni nella Quake, la saletta dove si fanno le riunioni, che prende il nome da un videogame in cui un marine spaziale fa fuori un sacco di alieni. Suonava il tuo interno, sospendevi per un attimo lo smantellamento, alzavi la cornetta e la voce del capo ti diceva: "puoi venire in Quake, per piacere, urgentemente?".

Sì, il capo, ma mica tanto capo: quello della scrivania di fianco, con cui ti dai del tu, che si fa le canne come te, che siamo tutti amici, che beve quando c'è il party che festeggia qualche risultato aziendale ["un milione di iscritti alla community, wow!"], che ti fa lavorare su un progetto, che ti lascia flessibilità di orario.

Il capo. Alla concessionaria di pubblicità, c'è chi ha riunito tutti in una stanza e ha detto "la metà se ne deve andare, scegliete voi", e chi [da noi nello staff editoriale] ha preferito le chiamate nominative, nella Quake. Uno a uno, nella saletta

IL MARINE
SPAZIALE

(48) Riportiamo il testo dell'intervista rilasciata da un giovane dipendente di Matrix nei giorni dell'annuncio della riorganizzazione, perché ci sembra sia ben rappresentativa della cultura organizzativa e del clima allora presenti. Questo testo è stato messo anche in rete.

dove aspettava il plotone d'esecuzione. Sloggiare entro il primo dicembre "di tua spontanea volontà", sette mensilità di buonuscita. Dieci giorni di tempo. Alcuni responsabili di staff hanno chiesto di poter assistere e non hanno osato guardare in faccia il "nominato". Invece altri, per farsi coraggio, andavano sul brillante e ti dicevano "sei stato nominato", come al Grande Fratello, che per inciso è il "prodotto" che ci fa fare più "page views" ["pagine scaricate", il parametro che misura la quantità di utenti di un sito, ndr.]. Ogni volta che squillava il telefono qualcuno sobbalzava. L'unica accortezza che hanno usato è stata quella di non presentare niente di ufficiale, lettere, documenti, nero su bianco, niente: "Guarda, dal primo dicembre non hai più il computer e la scrivania però, se firmerai, noi avremo cura di far circolare il tuo curriculum presso altre aziende. Ah, sì, mi raccomando, non fare parola a nessuno di questo colloquio".

DI CORSA ALLA CGIL

"Tronchetti Provera doveva insegnargli anche come si licenzia", parola di Elena, la sindacalista. Perché noi siamo andati di corsa alla Cgil. Per la precisione, Filcams-Cgil, cioè la Cgil del commercio, infatti abbiamo tutti un contratto del commercio. In altri portali hanno contratti da metalmeccanico. Abbiamo fatto tutto in tre ore, dopo due giorni di terrore tra le scrivanie. Ci siamo guardati in faccia, in cinque o sei, e abbiamo detto: "Qui deve esserci il sindacato". C'era bisogno di delegati, e allora eccoci qui, in quattro [ce ne è anche uno della Uil], a inventarci la prima grossa vertenza sindacale della new economy in Italia. In tutta fretta, e con una sana sprovvedutezza. Prima abbiamo messo su una mailing list extra-aziendale, tramite passaparola, poi ci siamo incontrati in un bel po' nei giardini antistanti l'Arena, in pausa pranzo, e infine abbiamo indetto la prima assemblea sindacale. Il problema erano i tempi. Entro il primo dicembre, data in cui scadeva il presunto ultimatum dell'azienda ai "nominati", bisognava fare almeno circolare le informazioni. C'era un discreto panico diffuso: "E se dopo non me le danno più?" [le sette mensilità], questa era la domanda più ricorrente. Hai voglia a spiegare che quei soldi sono vera-

L'ASSEMBLEA IN PIEDI

di preparare il curriculum perché mi chiederanno sicuramente di fare fuori altra gente; io stesso rivedrò la mia posizione quando non potrò più garantire la qualità del prodotto”.

L'assemblea si è svolta il 29 novembre. L'azienda non aveva mai sperimentato la presenza del sindacato, quindi era del tutto impreparata, anche nelle cose minime. Non esisteva un luogo adatto per riunirci. Abbiamo dovuto suggerirgli noi una soluzione. Hanno mandato in giro il responsabile logistico a chiedere la disponibilità di tutti i cinema del quartiere Garibaldi, salvo poi scegliere il luogo che gli proponevamo noi. Per inciso, non c'erano le sedie né un impianto voce, e cinquecento persone si sono riunite in piedi, urlando come aquile. Poi, hanno cercato di mettere in dubbio la nostra legittimità come Rsa [Rappresentanza sindacale aziendale], beccandosi una risposta ringhiante dal sindacato e una segnalazione alla Confcommercio.

All'assemblea c'erano tutti, e tutti avevano qualcosa da chiedere; molti non sono riusciti a farlo per ragioni di tempo, ma Elena ha ricostruito gli scenari possibili e la gente si è un po' tranquillizzata. “In Italia non si può sbattere fuori ancora i lavoratori così, su due piedi, ci sono delle procedure che vanno rispettate, c'è tempo”, e via dicendo, per concludere con una richiesta di incontro ufficiale con l'azienda. Una piccola vittoria: il primo giro di vite aziendale si è tradotto in un sostanziale fiasco, pochi hanno accettato la proposta di dimissioni incentivate, e quasi esclusivamente quelli con il contratto di formazione lavoro in scadenza.

A quel punto, per noi la palla era di nuovo all'azienda, che ci doveva indicare una data per l'incontro. Nel frattempo si erano bloccati i colloqui individuali e tutti tornavano al proprio lavoro. In alcuni casi, come se nulla fosse, in altri con qualche carico di stress in più e, soprattutto, di rancore.

SENTIRSI “AUTORI”

Il nostro lavoro, su un prodotto editoriale in costante aggiornamento, richiede una fortissima implicazione soggettiva, qualsiasi mansione si svolga: progettazione, redazione, custo-

intanto convochiamo la seconda assemblea di tutti i dipendenti, con un ordine del giorno che recita, al terzo punto: "Eventuali forme di mobilitazione".

Come per incanto, veniamo informati che l'incontro con l'azienda, nella persona del responsabile relazioni industriali del gruppo Seat, è stato organizzato per lo stesso giorno dell'assemblea, il 19 dicembre. L'uomo Seat è un dirigente "classico", così come "classici" sono i nostri sindacalisti esterni. Al tavolo della trattativa ci siamo noi quattro, che facciamo tanto categoria "noi giovani lavoratori molto new economy", e le due controparti scafate che duellano in cinese e in un clima, come potrebbe essere altrimenti?, di estrema cordialità. Ci fanno spegnere il computer sempre acceso della saletta Quake - "Sa, io sono uno di quelli vecchio stampo" - e, tra un sospiro di sollievo perché "finalmente ci sono i sindacati e sappiamo con chi relazionarci" e un dare ragione per sostenere esattamente il contrario, l'uomo Seat butta lì che sono previsti tagli del 60-65 per cento della forza lavoro e che forse, incidentalmente, per un curioso inghippo fiscal-previdenziale, non ci sono i soldi di indennizzo ai lavoratori in caso di mobilità. Inoltre, l'azienda fa presente di avere una certa fretta, perché la ristrutturazione è partita in ritardo rispetto al resto del mondo internet.

Ci si lascia stabilendo già una data per un nuovo incontro, a gennaio, in cui avremo chiarimenti più precisi sul piano di ristrutturazione, sia per quanto riguarda le persone che per il prodotto. Quali comparti spariranno? Quali saranno mantenuti? Che prodotto editoriale hanno in mente? Da lì comincerà la trattativa vera e propria.

NIENTE PIÙ
BANANA

In quei giorni prenatalizi sono successe altre due cose che diffondono un senso di decadenza: innanzitutto hanno smantellato il locale ristoro, inviando a tutti un messaggio in cui si faceva riferimento a "motivi di igiene"; d'ora in poi solo roba confezionata e a pagamento. C'è stato un bombardamento di reply [messaggi di ritorno in e mail, ndr.] gonfi di insulti. Sono andati in bestia anche quelli della vecchia guardia aziendale [cioè quelli che sono a Matrix da più di tre anni]: privati della

UNA MODERNITÀ LIQUIDA, RISCHIOSA, MA LIBERA!

Leggendo *Modernità liquida* di Zygmunt Bauman

Monica Savio

La lettura del testo di Bauman, *Modernità liquida* (49), comporta una immersione interessante e immaginativa nello scenario di una società rappresentata attraverso concezioni dicotomiche dell'esperienza sociale, nelle quali la contrapposizione di opposti linguistici veicola l'analisi storica e sociologica dell'era moderna.

Il titolo comporta il primo contatto con questa dimensione di transizione cognitiva attraverso continuum di significati che caratterizzano l'esperienza della modernità attuale: ciò che è liquido si contrappone a ciò che è solido. Liquida è la condizione della nostra società dove i valori, i legami sociali, le storie individuali assumono la consistenza danzante e minacciosa di una sostanza fluida che, come l'acqua, è in grado di cambiare rapidamente forma in ragione dei luoghi che incontra, dei recipienti sociali che intercetta sul suo scorrimento. È una condizione di movimento che consente malleabilità e duttilità, ma al tempo stesso impedisce la fissazione di condizioni e di forme stabili. Questa condizione di modernità liquida si comprende in contrapposizione con l'epoca della prima modernità dove il paradigma della solidità si è realizzato attraverso la coagulazione di regole sociali dominate dagli imperativi dello sviluppo capitalistico. La fabbrica fordista viene citata ad esemplificazione del solido orientamento previsionale perseguito dal primo capitale, interessato al controllo delle incertezze produttive e di mercato e alla standardizzazione delle prestazioni lavorative nell'ottica del miglior rendimento economico. Solidi - cioè identificabili, imbrigliabili, circoscrivibili - erano i rapporti tra il capitale e il lavoro, così come solide le regole del gioco che

(49) Z. Bauman, *Modernità liquida*, Laterza, 2002.

sottostavano allo scontro di classe e ne permettevano la dialettica: il conflitto tra capitale e lavoro era in tal senso un efficace meccanismo di integrazione sociale.

È l'epoca dei beni durevoli, quando con il primo benessere economico l'interesse dei consumatori e l'impegno dei produttori si incontravano nella necessità di organizzare un vita dotata di una ragionevole prevedibilità e immutabilità, pensiero necessario a sostenere l'esperienza terrificante e disorientante delle guerre mondiali, ma anche a costruire prospettive future, durevoli. Permane e rimane uguale a se stesso ciò che è solido, cambia ciò che è liquido, così come i consumi di oggi sono più orientati all'aggiornamento continuo dei gusti e dei trend sociali anziché all'affidabilità nel tempo degli oggetti acquistati. Il continuum in questo caso è quello dei beni durevoli e dei beni effimeri, il modello oggi è quello dei pezzi di ricambio, tutto può essere sostituito, non c'è più originalità e indispensabilità.

Il lavoro da corporeo nella modernità pesante, diventa incorporeo e mobile nella modernità leggera, *hard* e *soft* sono gli opposti: scompare il concetto di carriera insieme all'esperienza di un'appartenenza organizzativa immaginabile per l'intera vita lavorativa, e viene sostituita dalla nuova condizione ontologica del lavoro: la flessibilità. L'esperienza di questa modernità è caratterizzata dall'istantaneità, laddove nel passato si coltivava l'illusione dell'eternità, della tramandabilità di carriere, di esperienze, di conquiste economiche e sociali.

“ Il fenomeno che tutti questi concetti tentano di inglobare e articolare è l'esperienza congiunta di *insicurezza* (della propria posizione, diritti, qualità di vita), di *incertezza* (rispetto alla loro stabilità presente e futura) e di *vulnerabilità* (del proprio corpo, della propria persona e relative appendici: i possedimenti, il quartiere, la comunità)...Flessibilità è la parola d'ordine del giorno. Preconizza lavori privi di sicurezza, di impegni precisi e duraturi, lavori che non conferiscono alcun diritto futuro, che offrono niente più che occupazioni a termine o rinnovabili, licenziamenti in tronco e nessun diritto alla liquidazione.”(50)

Capitalismo hardware e capitalismo software dunque, laddove

(50) Z. Bauman, *Modernità liquida*, Laterza, 2002, pag.186-187.

quest'ultimo è governato dalla regola dell'estemporaneità, dell'*hic et nunc*, dall'assenza della procrastinazione - perché senza certezza rispetto al futuro appare inutile rimandare la gratificazione - e dove diventa impossibile immaginare scenari utopici così come distopici (51), perché è una società dell' adesso. Grandi assenti sono poi i legami sociali, la dicotomia forse più drammatica presentata da Bauman è infatti quella di collettività - individualità. Gli stessi spazi fisici da civili - luoghi di costruzione della civiltà, dello stare insieme - sono diventati spazi comuni cioè luoghi dove le persone si recano non per interagire ma per agire individualmente. Gli esempi convincenti sono quelli dei centri commerciali - luoghi di massa anonima, che non si conosce - e di Place de la Defense a Parigi, l'antitesi della piazza come luogo di incontro e di scambio, perché la sua architettura invita al transito e non alla sosta.

È terminata l'epoca delle identificazioni sociali, delle coagulazioni politiche e ideali attorno a valori forti a temi di interesse comune. Gli interessi oggi sono troppo mutevoli per permettere il tempo della sedimentazione comune. Il primo legame ad essere tramontato è quello antico tra capitale e lavoro, dove l'esigenza di gestire il conflitto tra le parti ha obbligato a studiare formule di integrazione sociale. Il capitale oggi appare libero, avendo soggiogato il lavoro attraverso la trappola consumistica, attraverso la tecnologia e soprattutto attraverso l'appropriazione del tempo.

In questa danza tra ciò che eravamo e ciò che siamo nel mondo occidentale, troviamo infatti una presenza forte e predominante: il tempo. Il tempo sembra essere il grande dominatore dell'esperienza sociale, da quando ha ottenuto un divorzio permanente dallo spazio, cui era subordinato nella modernità solida. Lo spazio infatti era ciò che andava conquistato: spazio fisico, coloniale; spazio di mercato; ricerca di opportunità di espansione, mentre il tempo era la questione da gestire, lo strumento da piegare al servizio della conquista di spazio. Il tempo in quella modernità hardware possedeva le declinazioni del presente, del passato e del futuro. Oggi nell'era della fluidità il tempo diventa un fine in sé e sembra perdere paradossamente

(51) La distopia [da *dis* e *utopia*] è una forma di società caratterizzata da aspetti negativi ed indesiderabili, dovuti a fattori come lo sviluppo tecnocratico.

salmente temporalità.

Il lavoro perde progressivamente gli spazi fisici attraverso i quali rendersi visibile ed è contemporaneamente condizionato dal tempo, perché è un lavoro a scadenza, temporaneo, sino al tempo X e non oltre.

Lo scenario contemporaneo così descritto da Bauman appare per molti versi apocalittico, in linea con le visioni pessimistiche condivise oggi da molti. (52)

C'è tuttavia una questione che sembra rimanere aperta: la questione del cambiamento. Nell'appena trascorsa modernità solida, dominata dal capitalismo pesante, il fine perseguito è quello della continuità di prospettive, dove il cambiamento immaginato è quello dell'utopia rivoluzionaria, o della distopia orwelliana, citata dallo stesso autore.

In quella modernità recente, tuttavia, l'intera esperienza sociale è orientata al mantenimento in chiave funzionalista degli assetti sociali, non a caso viene citata l'integrazione come meccanismo generatosi all'interno dei rapporti capitale e lavoro. È una nostalgia tra le righe, quella che pare intravedere, per un'epoca della storia caratterizzata da un ordine identificabile, anche se non necessariamente condiviso, da regole che garantivano dal rischio anomico paventato da Durkheim.

La liquida modernità dei tempi odierni non è in grado di concepire il cambiamento, perché il cambiamento viene dipinto come il suo stato permanente, è dunque una condizione caratterizzata da un grado di comparabilità non sufficiente da permettere la presa di coscienza del cambiamento stesso, se non rispetto ad un passato cristallizzato in una sorta di nostalgia della memoria. L'oscillazione tra le dicotomie sembra testimoniare la difficoltà ad accogliere la presenza di ambivalenze ineludibili nell'esperienza individuale e sociale, per le quali l'altalena degli opposti non può essere fermata, ma solo gestibile in modi progressivamente migliori, più accettabili e vivibili. La danza tra i continuum di significati richiama l'esperienza di un'epoca storica di opposizioni nette, di blocchi contrapposti. Ma come sostiene Beck, il problema non si spiega evocando i rischi di anomia - di assenza di regole - propri di una società

(52) Il fatto che l'esperienza odierna metta a dura prova l'esigenza di contare su condizioni di relativa stabilità nella vita delle persone, si rintraccia nel dibattito presente su quotidiani e riviste. "È vero che il mondo non è mai cambiato così velocemente, e l'arco di una vita non è mai stato così lungo" A. Sofri, *E l'uomo creò l'apocalisse*, da *L'Espresso*, 7 agosto 2002; " Viviamo in un tempo fluido, il tempo dell'opinabile ...Il futuro diventa opinabile e friabile. Indefinito. È una società che non riesce a progettare; ma neppure a rivisitare il passato. Perché i progetti sono contraddetti dall'inaffidabilità dei modelli di previsione; ma l'assenza di fonti condivise impedisce di guardare indietro, di giudicare ciò che è avvenuto, di tracciare consuntivi. Non nell'arco di decenni. Di mesi. Così non siamo in grado di programmare ma neppure di tracciare bilanci." I. Diamanti, *Il Cavaliere e il videogame*, *La Repubblica*, 25 agosto 2002.

che deregolamenta le prassi del vivere comune, oppure valorizzando gli alti livelli di autonomia sperimentabili in una condizione di cambiamento costante: “Qualsiasi generalizzazione che voglia comprendere la società individualizzata sotto questo o quell’altro presagio - autonomia o anomia che sia - semplifica ed elude i problemi che qui si pongono. Caratteristiche del nostro tempo sono le forme miste, le contraddizioni, le ambivalenze - le quali dipendono da condizioni politiche, economiche e familiari. (53) ” La questione, sostiene Beck, non consiste nella difficoltà di costruire regole per il vivere comune, perché la società odierna è **densa** di regole “la densità dei regolamenti moderni è ben nota: dall’obbligo di revisione periodica delle auto, alla dichiarazione dei redditi, alle norme che disciplinano la raccolta dei rifiuti...”. La differenza rispetto al passato è che le regole oggi devono essere assunte dentro le biografie individuali - le “biografie del fai da te” - e questa dimensione normativa non garantisce assimilazione a categorie sociali precostituite ma genera invece un’*individualizzazione istituzionalizzata*. È questo il volto drammatico che sfiora continuamente Bauman nel dipinto danzante della liquidità moderna: il piano della deroutinizzazione delle prassi collettive “il piano delle abitudini collettive, preconscie, che si logora, si polverizza nella necessità di pensare e contrattare su tutto”. (54) Ma non è forse una grandiosa illusione collettiva quella di fissare condizioni sociali che garantiscano **per sempre** la durevolezza contro l’effimero, la certezza contro l’incertezza?

Quale può essere il recipiente sociale in grado di contenere le tante derive del fluido moderno, questa “COSA” di cinematografica memoria che sembra invadere, soffocandola l’esperienza dell’individuo attuale? Il tempo, grande protagonista di questa vicenda, è in realtà un tempo breve sotto la nostra osservazione. Il capitalismo pesante è proprio solo ieri, dietro l’angolo, è un vestito che molti di noi indossano ancora e che si fa ancora fatica a dismettere. Questo perché quel capitalismo e quella modernità sono durati un lasso di tempo brevissimo, che solo in quanto umani - che facilmente si innamorano dell’idea della stabilità - noi abbiamo teso a considerare *per sempre*.

(53) U. Beck, *I rischi della libertà*, Il Mulino, 2000, pg.13.14.

(54) U. Beck, *I rischi della libertà*, Il Mulino, 2000, pg.12.

Il tipo di stabilità istituzionale che noi conosciamo ha una vita recente e breve, che tuttavia connota tutta la nostra esperienza attuale della modernità. Si potrebbe dire che c'erano gradi di prevedibilità a breve e lungo periodo, dotati di caratteristiche di stabilità brevi o molto lunghe.

L'era moderna, Beck direbbe della prima modernità sino agli anni Sessanta, inaugura un assetto di prevedibilità, nel mondo occidentale e globalizzato, che molti possono sperimentare e sulla quale possono contare. È una prevedibilità che si differenzia per classi sociali, le vecchie categorie di borghesia e proletariato hanno delle carriere di vita che si distinguono per un grado piuttosto alto di prevedibilità e quindi di stabilità. Il lavoro è il tramite più certo attraverso il quale poter disegnare gli scenari della propria vita.

Lo stato, con le sue istituzioni che tutelano e assistono, è un connotato recente nella storia sociale. Nel mondo occidentale diventa un tratto stabile con la ricostruzione che segue la seconda guerra mondiale. Abbiamo a che fare con cinquant'anni di stabilità sociale, come se per il tempo di due, al massimo tre generazioni, avessimo potuto cristallizzare in un plastico le nostre garanzie civili e sociali, le nostre prospettive di realizzazione lavorativa, personale, di donne e di uomini. Una capacità di previsione che è valsa per i futuri rosei come per quelli meno apprezzabili. Questi cinquant'anni rappresentano la memoria raccontata e l'esperienza vissuta delle persone che oggi gestiscono il dibattito sulla flessibilità e precarietà moderna. Allora, data questa indubitabile giovane età della stabilità istituzionale, non dobbiamo forse chiederci se la nostra fiducia in futuri discretamente prevedibili non sia stata un'illusione temporanea, giustificata dal relativo perdurare di un trend positivo nell'evoluzione della capacità di identificazione economica degli individui generata dal mercato capitalistico?

Ciò che è cambiato oggi è la possibilità di previsione sul breve e lungo periodo, non ci sono elementi di stabilità che ci possano garantire il progetto di uno scenario futuro: la categoria di classe non è più sufficientemente rappresentativa né esplicativa; la categoria di conoscenza cioè la progressiva accultura-

zione, la specializzazione, la conoscenza di nicchia, l'intellectualizzazione non sono più garanzie di carriere economiche, tanto meno di carriere di vita. Lo stato che assiste e che tutela, dal quale si può pretendere, rispetto al quale si può rivendicare e con i cui poteri si può dialettizzare la dinamica sociale, sta anch'esso dileguandosi, Bauman direbbe liquefacendosi o fluidificandosi.

Le organizzazioni lavorative sono il teatro più evidente della volatilità dell'idea di prevedibilità post-moderna. Quel plastico sociale al quale ci siamo affezionati in mezzo secolo di storia, presenta ora percorsi, scenari, urbanizzazioni civili in continuo spostamento, come se le case si muovessero allo stesso modo delle persone che si muovono per le vie, in un ipotetico *rendering* (55) tridimensionale e olografico.

La sensazione è che abbiamo preso un enorme abbaglio nel credere e nell'istituire la perdurabilità della nostra idea di uno stato che progressivamente sarebbe stato sempre più in grado di rappresentarci nelle nostre diversità e di tutelarci nei nostri diritti e bisogni. Forse ci siamo lasciati trasportare da fantasie di onnipotenza nel credere di poter generare una creatura sociale capace di accoglierci e accompagnarci nelle nostre carriere di vita attuali e future. Abbiamo creduto in un'eternità laica o nel *'breve sogno di eterna prosperità'* di Burkart Lutz richiamato da Beck?

Le istituzioni oggi risultano essere sostanzialmente meno capaci di gestire e adattarsi al cambiamento di quanto non siano le persone: mentre gli individui si muovono obbligatoriamente su scenari mutevoli, le istituzioni sono ferme e spesso risultano di ostacolo alla capacità di adattamento delle persone: "I singoli individui sono molto più pronti ad affrontare il futuro di quanto non lo siano le istituzioni sociali e i loro rappresentanti." (56)

Un esempio quotidiano è dato dalla lettera inviata da un lettore a una rivista di tiratura nazionale: lo scrivente lamenta l'arretratezza culturale dello stato che, decantando da un lato la flessibilità dei contratti a termine e sostenendo per questo l'imprenditoria giovanile con forme di finanziamento agevolate, dall'altro rifiuta il finanziamento per l'acquisto di un computer

(55) Termine usato per definire le presentazioni progettuali architettoniche in forma tridimensionale e dinamica.

(56) U. Beck, *I rischi della libertà*, Il Mulino, 2000, pg.49.

portatile dalla modica cifra perché il giovane in questione possiede solo un contratto a termine e quindi non offre garanzie di ottemperanza finanziaria! Sindacalisti e politici discutono oggi di elezioni che si terranno tra tre anni, trascurando di considerare che gli orientamenti e le valutazioni degli elettori sono estremamente mobili in ragione dell'elevata mobilità della loro esperienza quotidiana. L'istituzione della politica vive una profonda crisi di capacità rappresentativa a causa del monolitismo abitudinario dei suoi meccanismi di relazione con la società.

Una questione, allora, non secondaria, appare risiedere nella necessità di ripensare i paradigmi di lettura dei fenomeni sociali, forse di cercare oltre gli schemi di collettivismo e individualismo sociologico e di orientarsi alla lettura dei nuovi significati sociali che le condizioni di deroutinizzazione sociale stanno producendo. Non si può che concordare con Beck sull'esistenza oggi di libertà rischiose, che comportano il passaggio da "biografie del benessere" a "biografie del rischio", nelle quali è tuttavia presente la generazione di nuovi e non trascurabili valori di liberazione delle scelte individuali: "Il mutamento dei valori sta facendo crescere la tolleranza nei confronti dei 'diversi' e dei gruppi sociali marginali, siano essi stranieri, omosessuali, handicappati o soggetti socialmente svantaggiati. Quest'epoca in cui la società mondiale irrompe nella 'propria vita' del singolo generando insicurezza, trova proprio nella deprecata 'decadenza' dei vecchi valori la disponibilità ad accogliere l'altro, una disponibilità da cui si origina il miracolo del nuovo." (57)

L'obsolescenza valoriale che genera disorientamento è contemporaneamente il fenomeno grazie al quale è possibile uscire dal pensiero dogmatico che ha caratterizzato i posizionamenti politici e sociali della nostra modernità. Il dogma è quell'affermazione incontrovertibile di certezze che, da un lato, sono in grado di produrre sicurezza e riferimenti orientativi, dall'altro, sono incapaci di accogliere l'ambivalenza dell'esperienza individuale nella società. La modernità attuale, così fluida da non poter essere fermata neppure in termini definitivi, è

(57) U. Beck, *I rischi della libertà*, Il Mulino, 2000, pg.50.

invece caratterizzata dall'affermazione, dal riconoscimento e dall'esperienza dell'ambivalenza: una condizione forse inevitabile in un'epoca in cui l'individuo diventa istituzione. Tuttavia, l'ineludibile ambivalenza dell'individuo ci offre, forse, una garanzia preziosa per la costruzione di integrazioni sociali **liberate** - ovviamente a nostro rischio - dalle inibizioni solidamente pesanti dei dogmi di un'istituzione pensata come monolitica, appunto incapace di concepire l'ambivalenza.

La certezza di questa libertà rischiosa sembra essere il riferimento ineludibile all'individuo, in questo senso una protezione dalla reificazione delle istituzioni. Cogliendo la sfida insita nel rischio non si possono che accogliere le parole di Beck "ambivalenza e vuoto presi insieme significano che la situazione non è soltanto 'disperata', ma anche più che mai aperta, intellettualmente e politicamente. La curiosità a proposito della società sconosciuta in cui viviamo dovrebbe divenire il principio guida per le scienze sociali nel tempo presente". (58)

(58) Id. U. Beck, pg.63

NAVIGATORS ⁽⁵⁹⁾

Ripensando a *Paul, Mick e gli altri* di Ken Loach

Monica Savio

“Il cinema ignora generalmente il mondo del lavoro. Eppure è là che si gioca la metà della vita delle persone (...) Seguire i personaggi nel loro luogo di lavoro è un modo troppo spesso sottostimato per mostrare come funzionano insieme e come reagiscono ai conflitti”.

In queste parole di Ken Loach è possibile rintracciare parte del senso di una ricerca artistica ormai trentennale, che ci ha consentito di riflettere su alcuni tra i fenomeni più rilevanti che hanno interessato la società ed il mondo del lavoro in particolare. Se con “Riff Raff” e “Piovono pietre” (1992 - 93) l’infaticabile regista inglese ci aveva proposto una rappresentazione amara e critica di alcuni tra gli effetti del Thatcherismo, se in una incursione oltreoceano con “Bread and Roses” (2000) la sua macchina da presa aveva ricostruito le condizioni di vita dei *janitors*, gli stranieri spesso irregolari addetti alle pulizie negli uffici delle aziende statunitensi (un alto numero dei quali periti l’11 settembre 2001, di prima mattina, nell’attentato alle Twin Towers), l’anno scorso è stata la volta degli effetti delle privatizzazioni portate avanti dal Primo Ministro conservatore John Major, con “Paul, Mick e gli altri”.

Concepito come *TV movie* per la BBC, pluripremiato, discusso, criticato, apprezzato, diffuso in numerosi paesi “...un film necessario”, come ha detto qualche critico.

Un film che fa discutere *cinéphiles* e spettatori casuali, giornalisti dei “Cahiers du Cinema” e delle riviste sindacali, che forse con più difficoltà del solito si sono suddivisi in entusiasti e detrattori, probabilmente a causa del tema e dello sguardo proposto per avvicinarlo.

Tra il 1993 e il 1995 le storiche British Railwais (Ferrovie statali britanniche, attive dal 1825, con un rilevante ruolo nell’im-

(59) Titolo originale del film, antico nome dei ferrovieri britannici, in particolare gli addetti a segnalazioni e telecomunicazioni, come i protagonisti.

maginario collettivo, negli *hobbies*, nella cultura inglese) vengono smembrate e privatizzate: sorgono circa 90 piccole società in concorrenza l'una con l'altra per aggiudicarsi gli appalti di parti di servizi. I 30.000 addetti vengono progressivamente licenziati, assorbiti dalle nuove società, prepensionati, liquidati con l'offerta di scivoli economici, ricollocati tramite agenzie di lavoro temporaneo.

Un'altra fetta di *working class* inglese (dopo i metalmeccanici, i minatori, altri impiegati nel pubblico,..) si trova a rischio di diventare nel giro di pochi anni *working poor*.

"Paul, Mick e gli altri" racconta la storia di un gruppo di *Navigators* in questo contesto di trasformazione del servizio pubblico in azienda privata, quando alla stabile condizione di lavoro dipendente statale si sostituisce l'incertezza del futuro lavorativo. Lo sguardo che ci viene offerto è quello di Rob Dowber, sceneggiatore alla sua opera prima, sindacalista ferroviere, dipendente da 18 anni, uno degli ultimi addetti alle segnalazioni prima dello smantellamento totale delle British Railways, morto poco prima dell'uscita del film per un tumore causato dalla prolungata esposizione all'amianto durante il lavoro.

Sheffield, cittadina dello Yorkshire.

Dal cambio dell'insegna all'ingresso del loro deposito gli addetti alle segnalazioni e telecomunicazioni apprendono che le British Railways non esisteranno più, sostituite dalla East Midlands Infrastructure.

"Siamo noi", "Noi siamo delle Ferrovie!", "D'ora in avanti ci chiameremo così, tutti quanti".

Fin dalle prime battute pronunciate dai protagonisti del film risulta evidente il forte senso di appartenenza all'organizzazione, l'identificazione con quello che era tradizionalmente un prestigioso servizio, contestualmente allo spiazzamento causato da una trasformazione improvvisa quanto incomprensibile. La surreale assemblea con il responsabile del deposito non riuscirà a coinvolgere gli operai in un processo di cambiamento avvertito come esterno, immotivato, quasi comico.

In modo del tutto acritico, infatti, vengono loro proposti e ripe-

tuti gli slogan della nuova cultura organizzativa: “Non basta portare a termine un lavoro, bisogna farlo bene, dobbiamo darci un protocollo di missione (...) dotarci di un pacchetto servizi (..) mantenere i decessi [sul lavoro, N.d.R.] all’anno entro un livello accettabile..”

Le risate e le battute con cui reagisce il gruppo di lavoratori, coeso e combattivo, vengono interrotte dalla distribuzione delle lettere che propongono la buona uscita per i posti in esubero.

Da questo momento si entra in contatto con la complessa cifra del film, che oscilla tra la commedia, il dramma, il documentario, che mescola momenti di ilarità dei personaggi e degli spettatori a sentimenti di disagio, amarezza, impotenza, altrettanto condivisi da una parte e dall’altra dello schermo.

L’assemblea iniziale sembra segnare la fine di un’epoca. Non vedremo più quelle persone lavorare insieme: si rincontreranno sui binari delle ferrovie come lavoratori di imprese concorrenti, le squadre verranno smembrate, le conquiste sindacali annullate, ci saranno confronti tra i salari dei dipendenti e di coloro che hanno accettato di lavorare a giornata. Ognuno da quel momento in avanti sarà più solo nel confrontarsi con la nuova situazione.

A poco serviranno gli accorati appelli dell’anziano sindacalista a restare uniti, discutere insieme, non buttare via un posto di lavoro, non farsi incantare dalle paghe orarie più alte (“Ma chi vi garantisce 40 ore la settimana?”), non sottovalutare l’importanza dei contributi e della previdenza.

In breve si ritroverà da solo, nella saletta un tempo affollata di colleghi, discorsi, scherzi, a giocare a scacchi e a darsi “scacco matto: qualunque mossa fai hai perso”, alludendo alla sua situazione ed a quella dei compagni. Lui inattivo ad aspettare la scadenza del contratto e burocraticamente costretto ad andare per 12 settimane sul posto di lavoro; gli altri a tentare di rimediare un ingaggio quotidiano tramite le agenzie che promettono grandi opportunità, ma intanto scartano i più combattivi e professionali tra gli operai, preferendo assemblare squadre improbabili con personale impreparato, sfruttato, senza tutele, senza strumenti adeguati.

(60) L. Gallino, "Il costo umano della flessibilità", Ed. Laterza, pag. 14

(61) "Il diritto del lavoro è stata la cittadella che, a partire dal 1945, ha accolto milioni di contadini, di braccianti, di lavoratori a giornata, di artigiani, di operai sotto padrone, e li ha trasformati in cittadini a pieno titolo, coscienti del loro ruolo in una società democratica e della dignità che spetta ad ogni persona, indipendentemente dal censo e dalla professione. Al presente questa cittadella è vista come un ostacolo alla competitività (...). Un quadro etico e normativo ad un tempo, che si usa oggi definire un arcaismo, un retaggio del passato; anziché considerarlo, come si dovrebbe, un'irrinunciabile acquisizione della modernità." L. Gallino, "Il costo umano della flessibilità", Ed. Laterza.

(62) R. Sennett, "L'uomo flessibile", Feltrinelli "Per i lavoratori più anziani, i pregiudizi contro l'età trasmettono un messaggio ben preciso: man mano che le esperienze di un individuo si accumulano perdono anche di valore. Ciò che un lavoratore anziano ha imparato negli anni sul conto di una particolare azienda o professione può andare contro il nuovo indirizzo dettato dai superiori. Dal punto di vista dell'istituzione, la flessibilità rende i giovani più malleabili in termini sia di assunzione di rischi sia di immediata sottomissione.

Insieme ai Navigators assistiamo "alla destrutturazione, e sovente la rimozione, operate da vari tipi di lavoro flessibile, di aspetti spaziali e relazionali del lavoro che sono alla base dell'identità e dell'integrazione sociale della persona. Aspetti, poniamo, quali avere uno spazio fisico identificabile in cui lavorare; degli strumenti di lavoro che sono sotto il proprio esclusivo controllo; delle relazioni stabili con altri membri dell'organizzazione." (60)

Vediamo il progressivo sgretolarsi degli accordi che fino ad allora avevano regolato i rapporti tra le parti all'interno dell'organizzazione, accordi basati sulla contrattazione, sulla fiducia, sul rispetto di regole discutibili, ma negoziate, sottoscritte, accettate.

Un nuovo dirigente, grintoso ed esplicito, dichiara all'imbarazzato capodeposito che i sindacalisti sono "piantagrane", "non ci sono più accordi, quell'epoca è morta e sepolta", "chiunque si frapponga tra noi e il cambiamento è fuori", "in questa guerra non si fanno prigionieri", e lui stesso deve scegliere da che parte stare, pena il licenziamento.

Il vissuto di tradimento da parte dei lavoratori rimanda quasi a dimensioni etiche ed emotive, prima ancora che politiche e razionali, tant'è che la loro reazione avrà la forma della vendetta, prendendo a pretesto una norma non rispettata del tutto marginale, rivendicata con una rigidità che a sua volta produce paradossi e conflitti irrazionali.

Eppure, durante l'ultima discussione consumata tra i tavoli dell'ormai quasi deserto dopolavoro dei ferrovieri, Paul, Mick e gli altri si differenziano nel giudizio su questa nuova fase: chi difende strenuamente le conquiste effettuate e il diritto del lavoro (61), chi riconosce che "oggi ci sono più opportunità, prima c'era chi non faceva niente, si imboscava e aveva i diritti sindacali. Ora si può diventare più flessibili, accettare il rischio..." (62)

È proprio nel rappresentare queste diverse posizioni che il film di Loach si fa meno rassicurante del solito: i suoi protagonisti, questa volta, sono divisi, ambivalenti, dispersi. Il gruppo non ha più la sua forza originaria; anche la ribellione destinata al-

la sconfitta di altri suoi eroi minori (la giovane messicana di "Bread and Roses", gli edili di "Riff Raff" la madre di "Lady Bird Lady Bird",..) è stroncata sul nascere e cede il passo ad un'impotenza sempre più angosciante. Chi si dimostra coerente e combattivo, come il sindacalista; risulta isolato ed anacronistico, chi tenta di discutere le condizioni di lavoro viene lasciato a casa dalle agenzie, chi cerca di adattarsi alle nuove regole del gioco diventa progressivamente corresponsabile di alcune delle storture ed aberrazioni che queste producono.

Compresa la morte in servizio di un componente della squadra che viene travolto da un treno mentre lavora sui binari, al di là di qualsiasi norma di sicurezza. I suoi amici e colleghi lo sposteranno dal luogo dell'incidente, mettendone a repentaglio la vita, per dare una versione dei fatti che non comprometta loro stessi e l'agenzia, dilaniati dal terrore di non trovare più lavoro. Del resto cosa significhi non essere certi di lavorare gli ex Navigators lo avevano rapidamente appreso.

La cinepresa di Loach, infatti, segue Paul e Mick nella parte centrale del film, mentre affrontano discussioni in famiglia sui soldi che non bastano e sugli straordinari che "non esistono più", quando tentano di inventarsi un ruolo tra le pareti domestiche creando disequilibri e conflitti familiari, in attesa di una telefonata da parte dell'agenzia di lavoro temporaneo.

Telefonata che tarda giorni ad arrivare o sottrae improvvisamente al tempo dedicato alle figlie, alla vita privata, senza nessuna possibilità di programmazione o negoziazione. Del resto, in sede di colloquio, dichiararsi totalmente flessibili significava avere qualche chance in più di essere chiamati e nell'immediato le implicazioni di tale disponibilità non erano risultate così evidenti.

Commentando "The Navigators" qualcuno ha parlato della cronaca di un processo di rassegnazione, quasi una svolta nel cinema di Loach.

La complessità e la potenza dei processi di ridefinizione del mondo lavoro (privatizzazioni, flessibilità, accorpamenti,..) chiamano il regista militante e lo sceneggiatore a consegnarci

un finale meno ideologico, epico e rassicurante del solito. Cosa resta del gruppo di operai orgoglioso del suo lavoro, con uno spiccato senso della comunità, che “i capetti, una volta, se li spalma sul pane”? Solo degli individui più soli, ricattabili, dall’identità personale e sociale più fragile, dal futuro incerto, con un grande senso di colpa per aver coperto l’incidente mortale del compagno.

Ed è forse proprio a questo punto che è possibile ridare significato ad un passaggio del film già avvertito quasi inconsciamente come stridente: quello in cui un video promozionale della società che soppianta British Railways afferma con enfasi tra immagini di efficienza e modernità che quello è il cambiamento, che si stanno gettando le “fondamenta del futuro”, che l’epoca del posto fisso è tramontata”, che “non ci sono limiti ai risultati che questa squadra può conseguire”.

Scommessa, in un certo senso, anche affascinante per alcuni lavoratori.

Quali implicazioni personali e sociali, oltreché economiche, rechi con sé, si può comprendere anche grazie alla storia dei Navigators di Sheffield, nonché dall’alto numero di incidenti e morti che si è verificato nella realtà lungo i binari che percorrono il Regno Unito.

“Ci vediamo al funerale” dicono Paul, Mick e un collega all’anziano sindacalista, tra sguardi sfuggenti e imbarazzo.

Difficile per lo spettatore non registrare un certo senso di inquietudine, una sospensione dolorosa, che lascia spazio a diverse e contraddittorie riflessioni.

Il ferroviere morto sui binari risulta essere la vittima di una vicenda che ha travolto improvvisamente, proprio come una locomotiva in corsa, veloce ed inarrestabile, le vite dei lavoratori delle Ferrovie. Eppure essi stessi riflettono su quanto la nuova situazione possa offrire loro anche delle opportunità.

Il funerale, che non vedremo sullo schermo, può evocare metaforicamente la fine di un’epoca del lavoro, soppiantata da altre regole, prospettive, implicazioni, solo in parte prevedibili: La storia narrata per immagini ci offre infatti un finale tragico:

la morte del ferroviere, ed un finale aperto: quale futuro per gli altri? Ce la faranno?

E forse in filigrana la domanda può anche essere: ce la faremo a reggere la portata di questi cambiamenti epocali? Ce la faremo singolarmente e come società a costruire le condizioni per essere maggiormente protagonisti di cambiamenti in diversa misura subiti o scelti?

Il piccolo e significativo osservatorio sulla vita dei *Navigators* non invita ad essere troppo ottimisti: i lavoratori ci appaiono più fragili, isolati, maggiormente esposti agli incidenti, al caso, ai ricatti dei nuovi datori di lavoro.

La rete sociale di sostegno e riconoscimento più significativa, costituita dal sindacato e dai colleghi della squadra, si frantuma; la professionalità e la cultura del lavoro di cui dispongono non ne fa automaticamente dei liberi professionisti nel libero mercato; le cooperazioni all'interno delle loro famiglie del ceto medio vengono messe a dura prova e si rivelano spesso insufficienti (sul piano economico, ma anche su quello della tenuta emotiva, della ridefinizione dei ruoli); le nuove organizzazioni con cui si relazionano non sono minimamente interessate a coinvolgerli e valorizzarli, se non in termini manipolatori e formali. (63)

Se questo è lo sfondo, da esso si staccano progressivamente delle figure indebolite, spaesate, più esposte sul piano economico e dell'identità, alle quali, forse, il messaggio seducente del "futuro" promesso dal video promozionale, era rivolto impropriamente, o forse ingannevolmente.

(63) Cfr. G. Mazzoli, in questo numero di *SPUNTI*, quando si riferisce all'importanza delle reti sociali per l'individuo nella società frammentata.

