



Un nuovo conflitto di classe? Le lotte contro le crisi aziendali

*Loris Caruso**

1. Introduzione

La crisi del conflitto di classe nei paesi occidentali è uno dei fatti politici fondamentali degli ultimi trent'anni. Il conflitto di classe ha innervato la politica moderna dalla seconda metà dell'Ottocento agli anni settanta del Novecento (Bartolini, 2000). È in larga misura su questa base che si è sostanziata la distinzione tra destra e sinistra, che la politica è divenuta politica di massa, che le ideologie moderne hanno ricevuto i loro lineamenti fondamentali. È quindi a partire dall'indebolimento della frattura di classe che queste dimensioni stanno perdendo visibilità e forza.

Il conflitto di classe che ha strutturato la lotta politica a partire da metà dell'Ottocento è quello delle classi subordinate contro le élite dominanti. È questa direzione del conflitto a essere in crisi. Vi è poi il conflitto delle classi dominanti contro le classi subordinate. Come ha scritto recentemente Gallino (2012), questa seconda direttrice del conflitto è invece oggi particolarmente attiva: la capacità delle élite di sottrarre salario diretto e indiretto, garanzie giuridiche, potere politico e potere simbolico alle classi meno abbienti è cresciuta sensibilmente a partire dagli anni ottanta (Harvey, 2010), ed è perfino incrementata dall'attuale crisi economica.

La crisi della linea di conflitto che va dal basso verso l'alto è riconducibile a diversi fenomeni. Il primo è quello che la letteratura degli anni sessanta e settanta definiva «imborghesimento operaio». La crescita del reddito degli operai, il loro ingresso nel mercato dei consumi di massa, l'esposizione ai mass media, la riduzione della fatica fisica in fabbrica e le conquiste politiche del lavoro riducono, a partire da quei decenni, le distanze materiali e simboliche tra le classi (Goldthorpe et al., 1968). La

* Loris Caruso è assegnista di ricerca in Sociologia nell'Università Milano Bicocca.

manodopera più giovane, occupata in imprese con tecnologie e relazioni sindacali avanzate, inizia a modificare l'autorappresentazione del lavoro operaio, che acquisisce una dimensione strumentale e viene percepito come un mezzo funzionale a conseguire scopi extra-lavorativi.

Parallelamente si sviluppa, dagli anni settanta, l'erosione dei due luoghi fondamentali della solidarietà operaia: la grande fabbrica, centro della solidarietà interna al processo di lavoro, e il quartiere operaio, centro della solidarietà extralavorativa, in gran parte di origine comunitaria, cui è stata attribuita la massima importanza nella costruzione di quel senso di separatezza che ha sostanziato l'identità del movimento dei lavoratori (Hobsbawm, 1984). La decostruzione di questi due luoghi non è la semplice conseguenza dell'evoluzione «naturale» dei sistemi tecnologici e dei sistemi urbani. Ha invece una natura anche politica, consistente nella volontà di indebolire le solidarietà su cui il movimento dei lavoratori ha costruito la propria capacità di azione. È un momento della lotta di classe.

Negli stessi anni si compie l'integrazione dei partiti della sinistra socialista europea nella sfera del governo, che culmina in una vera e propria *identificazione* di questi partiti con lo Stato e con la funzione di governo. Questo fenomeno favorisce una progressiva moderazione programmatica e l'abbandono dell'investimento politico sulla frattura di classe, che sfociano nell'attuale separazione tra sfera della rappresentanza e rivendicazioni del mondo del lavoro.

La globalizzazione della produzione e della finanza è considerata un ulteriore e decisivo fattore di crisi dei movimenti dei lavoratori, evidenziata da fenomeni come la diminuzione degli scioperi e di altre forme di militanza (Shalev, 1992), il calo delle adesioni al sindacato (Western, 1995), la diminuzione dei salari e la crescita della precarietà. Fenomeni che Silver (2003) riconduce al meccanismo della «gara al ribasso». La mobilità del capitale e della produzione accresce la concorrenza internazionale tra i lavoratori, contrapponendo lavoratori sindacalizzati e lavoratori non sindacalizzati, indebolendo il loro potere contrattuale e determinando una corsa verso il basso dei salari e delle garanzie. La sostituzione della fabbrica integrata con «catene globali del valore» basate sulle reti di subfornitura, inoltre, disorganizza e frammenta la classe operaia, inducendo nei lavoratori un atteggiamento che Hyman (1992) ha definito «politica del risentimento», una rabbia orientata non più verso l'alto, ma verso i propri pari o verso gli strati sociali più marginali, che li conduce a

delegittimare i sindacati e la politica di sinistra, percepiti come impotenti di fronte ai mutamenti in corso.

Non tutte le interpretazioni del rapporto tra globalizzazione e movimenti dei lavoratori convergono però nel decretarne la crisi irreversibile. Gli effetti della «gara al ribasso» potrebbero essere ostacolati, si sostiene, dal fatto che la produzione globale contribuisca a creare una classe operaia mondiale, soggetta a condizioni di lavoro e di vita simili (Robinson, Harris, 2000). La produzione su scala globale delle imprese multinazionali rende teoricamente possibile la difesa di interessi comuni tra lavoratori della stessa impresa. In secondo luogo, la frammentazione culturale dei lavoratori a livello mondiale non sarebbe superiore a quella che tra Ottocento e Novecento divideva i lavoratori di una stessa nazione. L'attuale diffusione di una cultura globale, soprattutto dovuta all'influenza dei mezzi di comunicazione e alla diffusione delle tecnologie comunicative, renderebbe le distanze culturali addirittura inferiori alle vecchie differenze intra-nazionali (Evans, 2010).

Se uno degli argomenti con cui si decreta la fine dei conflitti del lavoro è la riduzione del potere statale, si obietta che lo Stato nazionale è stato uno strumento utile a migliorare la condizione dei lavoratori solo in momenti circoscritti della storia contemporanea. Le politiche statali in materia di lavoro e di politica economica stanno inoltre raggiungendo livelli elevatissimi di omogeneità inter-nazionale, e questo non rende impossibile l'individuazione di rivendicazioni politiche del lavoro concertate a livello sovranazionale. La produzione *just in time* può incrementare la vulnerabilità del capitale alle possibili interruzioni del flusso di produzione, e la mobilità del capitale produttivo è limitata a un numero piuttosto ristretto di produzioni e servizi (Evans, 2010). Si sottolinea anche che a livello globale il numero dei lavoratori salariati non è mai stato elevato come oggi (tre miliardi), così come il numero di lavoratori iscritti a sindacati che partecipano a federazioni sindacali internazionali, che è di 150 milioni (Munck, 2010).

Secondo Silver, il luogo della ciclica ricostruzione della conflittualità del lavoro è quello dei settori industriali trainanti, come sono stati il tessile nel XIX secolo e l'automobile nel XX. Ciò fa prevedere all'autrice che la crisi dei movimenti del lavoro del tardo Novecento sia temporanea, e nuovi movimenti si costituiranno in quelli che diventeranno i settori trainanti della produzione globale. Come sempre, tale dinamica non

ha variabili solo economiche, ma dipenderà anche dai processi politici nazionali e internazionali.

Per quanto riguarda l'azione sindacale, nei paesi a capitalismo avanzato si registra una decrescita dei tassi di sindacalizzazione, che in paesi come la Francia scende a livelli vicini al 10 per cento (Visser, 2006), e una loro concentrazione nei settori più tradizionali (manifatturiero, trasporti, pubblico impiego). Negli ultimi tre decenni è cambiato anche il contenuto della contrattazione. Se fino agli anni settanta esso aveva un carattere acquisitivo, attualmente assume una dimensione prevalentemente difensiva, volta più a limitare i danni che a conquistare nuovi diritti (Baglioni, 2008). Le strategie dei sindacati per adattarsi (o reagire) alla nuova situazione sono tre (Borghi, Dorigatti 2011). La prima è quella di spostare l'azione sindacale dal conflitto alla cooperazione con l'impresa e con le istituzioni (Regini, 2003). La seconda è quella di concentrarsi, più che sulla costruzione di rivendicazioni collettive, sull'offerta individuale di servizi agli iscritti (Waddington, Hoffman, 2000). Nei paesi in cui è maggiore la debolezza istituzionale del sindacato (i paesi anglosassoni e i paesi del Sud del mondo), invece, si è diffuso un modello che viene definito *social movement unionism*. Il fatto che anche nei paesi europei i sindacati attraversino difficoltà, in particolare per la de-istituzionalizzazione delle relazioni industriali, ha reso la discussione sul *social movement unionism* attuale anche in questi paesi (Turner, 2007).

Gli elementi innovativi del *social movement unionism* risiedono nel rapporto tra attivismo e organizzazione, e nei repertori dell'azione collettiva. Le campagne di sindacalizzazione mirano a una forte mobilitazione della base, al rafforzamento delle capacità di auto-organizzazione del lavoro, a un coinvolgimento dei lavoratori nella contrattazione e nella definizione delle politiche del sindacato, ricercando in particolare la sindacalizzazione dei gruppi difficilmente raggiunti dal sindacalismo tradizionale: lavoratori a bassa qualifica e basso reddito, migranti, giovani, precari. Per quanto riguarda i repertori, queste organizzazioni ricorrono a quelli tipici dei movimenti sociali: campagne, azioni dirette, boicottaggi, appelli all'opinione pubblica, costruzione di coalizioni sociali¹. Le lotte trascendono la dimensione lavorativa e avvicinano l'identità di classe ad altre identità.

¹ Vedi per il caso americano Clawson (2003), per il panorama europeo e internazionale Clawson (2008), Upchurch, Taylor, Mathers (2009).

Questa forma di sindacalismo militante richiama le forme di azione del sindacalismo europeo delle origini. L'analogia va ricondotta all'oscillazione storica, tipica dell'azione sindacale come di altre forme di azione collettiva, tra movimento e istituzione: mentre dal dopoguerra agli anni settanta la forza delle organizzazioni sindacali ha permesso loro di acquisire centralità istituzionale, la successiva erosione di questa centralità tende a ricondurli a strategie di reclutamento e mobilitazione tipiche delle fasi precedenti, così come tipica del passaggio tra Ottocento e Novecento sono la radicale eterogeneità delle figure professionali, la precarietà diffusa, la mancanza di garanzie collettive, la scarsa istituzionalizzazione delle relazioni industriali.

Queste innovazioni sono state lette dalla letteratura recente confrontando l'approccio marxiano e l'approccio polanyano ai conflitti nel capitalismo. La «radice marxiana» del conflitto riguarda il conflitto tra classi all'interno del rapporto di produzione. Nella prospettiva di Polanyi, invece, il carattere fondamentale del capitalismo non risiede nello sfruttamento, ma nella mercificazione, in particolare in quella di beni che – come il denaro, la terra e il lavoro – possono essere considerate merci solo fittiziamente, provocando una crisi di riproducibilità sia di questi beni sia dei legami sociali. La storia del capitalismo è per Polanyi la storia di un doppio movimento, una dialettica tra movimenti storici di mercificazione (oggi incentrati su beni come la conoscenza e la salute) e contro-movimenti di resistenza sociale alla mercificazione, cioè di «difesa della società». Da Marx a Polanyi il luogo del conflitto si sposta dalla produzione al mercato e dalle classi alla società. L'accento è posto non più sui conflitti inerenti i rapporti di produzione, ma sulla costruzione di movimenti sociali inclusivi di interessi e orientamenti plurali, orientati alla de-mercificazione e alla democratizzazione della vita sociale. Prospettive recenti di analisi del lavoro (Buroway, 2010; Borghi, Dorigatti, 2011) indicano nell'intreccio tra la radice marxiana e quella polanyana dei conflitti moderni una possibile via di ricostruzione della difesa del lavoro.

In questo articolo ci proponiamo di analizzare in che modo questi fenomeni si manifestino in nuovo tipo di conflitto di lavoro: le lotte dei lavoratori contro la chiusura delle aziende. Cercheremo di analizzare quali siano i fattori alla base della mobilitazione collettiva, la presenza o l'assenza, nelle rappresentazioni dei lavoratori, di riferimenti al conflitto di classe, la vicinanza di queste mobilitazioni al paradigma del sindacalismo

tradizionale o a quello del *social movement unionism*, la prevalenza al loro interno della dimensione marxiana o polanyana del conflitto. Quest'analisi si baserà sullo studio empirico realizzato in un'azienda metalmeccanica della provincia di Milano.

2. La crisi e i conflitti di lavoro in Italia

Le recenti mobilitazioni contro la crisi, cioè contro la chiusura delle aziende o contro licenziamenti e cassa integrazione, sono numerose e hanno assunto diverse forme². Oltre alle tradizionali forme di vertenza e protesta (manifestazioni, scioperi), si osservano occupazioni, blocchi stradali e ferroviari, boicottaggi, sit-in, presidi permanenti, assemblee permanenti, marce, *flash mob*. Queste azioni ricorrono spesso a repertori che implicano rischi fisici per i lavoratori, la cui funzione è soprattutto quella di richiamare l'attenzione dell'opinione pubblica (Ferrara, 2012). L'azione collettiva dei lavoratori, di fronte alla crisi, si caratterizza per un ricorso a repertori tipici più dei movimenti sociali che delle organizzazioni sindacali.

Alla base della moltiplicazione di repertori basati sull'occupazione prolungata di strutture fisiche delle aziende o delle aziende stesse, c'è un meccanismo tipico delle mobilitazioni collettive, quello della *diffusione* (McAdam, Tilly, 2001), grazie al quale l'esperienza di un conflitto significativo diventa un modello disponibile per situazioni analoghe. In questo caso il modello è quello dell'Innse, azienda metalmeccanica di Milano, occupata in seguito all'annuncio di chiusura da parte della proprietà. Nel 2008 cinque operai salirono su una gru alta 17 metri e ci restarono fino a quando una nuova proprietà si rese disponibile ad acquisire l'azienda.

Diversi casi simili si sono successivamente verificati. I tetti degli stabilimenti sono stati occupati alla Videocon di Anagni, alla Yamaha di Lesmo, all'Ispra di Roma, alla Novaceta di Magenta, alla Manflow di Trezzano sul Naviglio. In altri casi la «scalata» dei lavoratori ha riguardato monumenti o luoghi simbolo della città: i lavoratori dell'Agès di Torino sono saliti sul Lingotto, i lavoratori della Conus sul Gazometro di Roma, i lavoratori della Antonio Merloni di Nocera Umbra sul Campanaccio

² Per una panoramica descrittiva di alcuni dei casi più noti di mobilitazioni di questo tipo negli ultimi anni, vedi Giachetta (2012).

della città, quelli della Kss di Torino sulla torre della raccolta dell'acqua del Consorzio industriale. Le occupazioni sono state una pratica rilevante in diversi casi: il caso più noto è quello della Vynyls di Porto Torres, dove nel 2010 gli operai occuparono l'ex carcere dell'Asinara e realizzarono una sorta di reality show, al contempo ironico e iper-realistico, che chiamarono «L'isola dei cassintegrati»; i lavoratori Agile-Eutelia hanno occupato tutte le sedi dell'azienda in Italia; i lavoratori dell'Alcoa di Iglesias e Carbonia i traghetti per la Sardegna e il tunnel della miniera Serbariu nel Sulcis; i lavoratori Carbonsulcis una miniera in cui erano presenti esplosivi; la miniera di Villa Marina viene occupata dai lavoratori Rockwool; ai Cantieri Navali di Trapani si occupano prima l'azienda (per 23 giorni), poi una gru e infine una petroliera; Cinecittà è stata occupata per due mesi; i lavoratori Electa (settore finanziario) hanno seguito i lavoratori Vynyls nell'occupazione dell'isola dell'Asinara; i lavoratori della Fincantieri hanno occupato l'aeroporto a Genova e il porto ad Ancona; all'Ilva di Taranto sono stati occupati un cavalcavia, un ponte e un altoforno; alla Midal di Latina (distribuzione alimentare) il magazzino logistico è stato occupato per 25 giorni; alla Pnsac (imballaggi) di Mira un lavoratore ha occupato la torre della fabbrica; la Richard Ginori di Sesto Fiorentino è stata occupata per una settimana; la Tacconi Sud di Latina (settore tessile) per due anni; gli operai Vynyls di Marghera sono saliti per tre volte su una torcia a 150 metri di altezza, una volta sul campanile di San Marco e hanno occupato l'isolotto di San Giuliano.

Assemblee e presidi permanenti vengono organizzati alla Aiazzone di Pomezia, alla Global Business di Grugliasco (vedi paragrafo successivo), ai Cantieri Navali di Trapani, alla Euralluminia di Portovesme, alla Ratio Consulta di Catania, alla Rdb di Montepulciano, alla Richard Ginori, alla Rockwool, all'ospedale San Raffaele di Milano.

Vi sono inoltre diverse altre forme di azione non convenzionale. I lavoratori hanno organizzato blocchi stradali e ferroviari, irruzioni in eventi ufficiali di forte impatto mediatico (al Festival del Cinema di Roma e al Festival di Venezia), lunghe marce a piedi con diverse tappe (alla Basell di Terni e alla Midal di Latina). Nel 2011 le lavoratrici dello stabilimento Omsa di Faenza, in seguito all'annuncio della mobilità, lanciarono una campagna di boicottaggio dei prodotti Omsa e Golden Lady.

I casi citati hanno quattro caratteristiche comuni. In primo luogo, la mobilitazione nasce con l'obiettivo di salvare il proprio posto di lavoro e

rimane, nella maggior parte dei casi, limitata a questo obiettivo emergenziale. Il secondo aspetto è direttamente connesso a questo. Le organizzazioni sindacali raramente provano a connettere tra loro queste mobilitazioni e le loro rivendicazioni. Per questo motivo difficilmente esse esprimono rivendicazioni ed elaborazioni di ordine generale, e non attraversano quel processo di *risalita in generalità* dei registri discorsivi e rivendicativi che è uno degli elementi fondamentali per l'evoluzione in movimento sociale di un insieme di proteste specifiche (Boltanski, Thevenot, 2006).

In terzo luogo, molte di queste azioni comportano rischi per i lavoratori. A sua volta, questo elemento è legato al quarto: la mediatizzazione dell'azione collettiva. La necessità di raggiungere l'opinione pubblica attraverso i media induce una radicalizzazione delle forme espressive, che devono essere adatte a trasformarsi in notizia. Il corpo dei protagonisti dell'azione è una delle poche risorse che i lavoratori hanno a disposizione per ottenere visibilità e per affrontare il conflitto con le controparti. Secondo Ferrara (2012) e Curci (2013), la mediatizzazione dell'azione può determinare una contraddittoria spirale comunicativa: da un lato, può incentivare la ricerca di forme d'azione creative; dall'altro, richiede una progressiva radicalizzazione del carattere rischioso delle azioni. Una volta che il ciclo della notizia su una certa forma di azione si è esaurito, bisogna individuare forme di azione ancora più eclatanti che tornino a richiamare l'attenzione dei media, meccanismo che può subordinare i repertori e le tattiche di azione alla loro traducibilità in merce-notizia.

2.1. Il caso della Global Business di Grugliasco

Prima di occuparci del caso empirico al centro di questo contributo, approfondiamo le dinamiche e le caratteristiche di uno dei conflitti citati in precedenza, oggetto di uno dei pochi studi qualitativi attualmente disponibili su queste forme di protesta. Sara Curci (2012) ha realizzato uno studio etnografico sulla Global Business di Grugliasco. L'azienda, che assemblava gomme e cerchi per la Fiat, occupava 48 operai. Nel tempo ha mutato diverse volte ragione sociale e nel 2004, in seguito alla riduzione delle commesse Fiat, ha iniziato a fare ricorso alla cassa integrazione.

Nell'aprile 2010 l'azienda annuncia di voler chiudere lo stabilimento e lo chiude il giorno successivo. La produzione in realtà non cessa, ma viene interamente spostata alla Gsi di Volvera, a pochi chilometri di di-

stanza. Il giorno successivo i lavoratori avviano il presidio permanente con il sostegno della Fiom Cgil. Al presidio partecipa la gran parte degli operai e anche, soprattutto inizialmente, chi non prende abitualmente parte alle attività sindacali. Il presidio dura 52 giorni e ottiene un accordo sindacale che prevede il ricorso alla cassa integrazione in deroga fino all'ottobre 2012, 18 ricollocazioni, corsi professionalizzanti e una buonuscita per chi non viene ricollocato. Questo conflitto può essere quindi considerato un conflitto partecipato e almeno parzialmente efficace.

Vediamo in che modo Curci ne ricostruisce la dinamica e a quali fattori ne riconduce il successo. In primo luogo, i numerosi cambiamenti di ragione sociale e il ricorso alla cassa integrazione, significativo e ripetuto, avevano già fatto percepire a diversi lavoratori di essere in una situazione che poteva diventare altamente rischiosa per il proprio futuro lavorativo. I lunghi periodi di cassa integrazione, che, sottolinea Curci, implicano attesa, sospensione e incertezza radicale, rappresentano un importante momento di incubazione della futura mobilitazione.

In secondo luogo, alla Global Business è presente una significativa storia di conflitti anche in periodi di normale produzione. I lavoratori iscritti alla Fiom, che costituiranno il nucleo più attivo del presidio, sono un gruppo compatto, capace di impostare e gestire la conflittualità con l'azienda. Il conflitto ordinario assumeva anche le forme «invisibili» del rallentamento della linea e dell'errore volontario. Non tutti gli operai, però, sono vicini al sindacato. Si verifica anzi una dinamica di polarizzazione tra i lavoratori sindacalizzati e quelli più vicini all'azienda, una divisione tra un *ingroup* (il «noi» che sarà alla base del presidio) e un *outgroup* (il «loro», che comprende sia la proprietà e la direzione sia gli operai a loro più vicini, che il primo gruppo stigmatizza come «banda del capo»). Questa polarizzazione è sempre un importante fattore di mobilitazione, perché rafforza l'identità e l'unità dei soggetti più attivi.

Le modalità con cui la chiusura della fabbrica si concretizza costituiscono un ulteriore fattore di mobilitazione. L'azienda annuncia la chiusura senza alcun confronto con i lavoratori e con le rappresentanze sindacali, e il giorno dopo la chiude effettivamente. Un comportamento illegale, perché la chiusura non è preceduta da una comunicazione dei licenziamenti ed è concomitante all'apertura di un nuovo sito. Le modalità con cui si realizza trasformano la rabbia e l'incertezza accumulate negli anni in una reazione immediata, che avvicina alla protesta anche chi era

considerato parte della «banda del capo». A incentivare ulteriormente la rabbia e la reazione immediata dei lavoratori contribuisce anche la scoperta che la produzione prosegue in un altro stabilimento, e che quindi la decisione di chiudere la fabbrica di Grugliasco è da considerare una «vendetta» della proprietà contro lavoratori considerati eccessivamente conflittuali. È proprio l'illegittimità formale della chiusura, d'altra parte, l'elemento decisivo che consentirà ai lavoratori e alle rappresentanze sindacali di costringere la proprietà a un accordo.

Secondo Curci due sono le caratteristiche essenziali dell'esperienza del presidio dal punto di vista della soggettività collettiva. In primo luogo, il presidio diviene *communitas*, luogo di riappropriazione dello spazio di lavoro, momento di decostruzione dei ruoli, delle gerarchie e delle rappresentazioni ordinarie e possibilità, per gli attori, di sperimentare nuove forme di relazione sociale e di espressione individuale e collettiva. Dall'altro lato, Curci sottolinea una differenza radicale tra mobilitazioni come questa e le mobilitazioni operaie del passato. La lotta in questo caso non è «futuro-orientata», i soggetti che la animano non pensano nei termini di una società futura da costruire. L'orizzonte sindacale e politico dell'azione è schiacciato dall'emergenza, dalla precarietà, dall'incertezza e dalla crisi generale della cultura critica. Nonostante questo, molti presidianti raccontano la mobilitazione come una delle esperienze fondamentali della propria vita, e sia la smobilitazione del presidio sia la successiva dispersione del gruppo suscitano rimpianto.

3. Il caso Jabil

Il presidio dei lavoratori della Jabil è a Cassina de' Pecchi (Milano). Questa azienda, specializzata nella produzione di ponti radio, nasce nel 1964 ed è inizialmente proprietà della Marelli. Da allora si sono succedute diverse proprietà: Gte, Siemens, Italtel, di nuovo Siemens. Nel 2007 l'azienda è acquisita da Nokia Siemens Networks. Al momento il sito occupava circa 1.300 persone e aveva in sé l'intera filiera produttiva. Nel 2007 Nokia Siemens riduce di 2.000 unità i propri organici in Italia. Nel sito di Cassina cede a Jabil la produzione dei ponti radio, mantenendo solo le funzioni non produttive. Jabil è una società manifatturiera che produce per conto terzi. Nel 2008 Jabil chiude il sito di Mapello (Berga-

mo) che occupava 280 lavoratori: 107 di loro vengono distaccati nel sito di Cassina de' Pecchi. A marzo 2009 l'azienda avvia la procedura per 13 settimane di cassa integrazione; a luglio viene siglato un accordo per la mobilità di 35 lavoratori; a settembre l'azienda procede a un secondo ciclo di 13 settimane di cassa integrazione.

Nell'aprile 2010 Jabil comunica che è in atto la cessione dei siti italiani e francesi, e che il soggetto che «rileverà» il pacchetto azionario al 75 per cento è il fondo di *private equity* americano Mercatech. Il sito Jabil di Cassina de' Pecchi diventa così Competence Italia. Competence evidenzia in poche settimane problemi a pagare fornitori e gestori di servizi, fermando di fatto le produzioni. Sono a rischio anche le retribuzioni dei dipendenti. A febbraio 2011 Jabil comunica che ha riacquisito dal fondo Mercatech la proprietà dei siti italiani e francesi. La gestione Competence porta in pochi mesi all'accumularsi di oltre 80 milioni di euro di debiti. Nel giugno del 2011 Jabil tenta di trasferire parte dei macchinari nel proprio stabilimento in Ungheria e la Fiom decide di stabilire un presidio permanente davanti ai cancelli della fabbrica. A dicembre arrivano a tutti i lavoratori le lettere di licenziamento. La fabbrica viene occupata il giorno stesso per impedire che la proprietà trasferisca i macchinari, vanificando l'ipotesi di un nuovo progetto produttivo.

3.1. Dinamica del conflitto

Il presidio Jabil è attivo da 24 mesi. A esso hanno partecipato e partecipano decine di lavoratori. I suoi obiettivi finora sono stati raggiunti: la presenza del presidio ha impedito che la destinazione d'uso dell'area cambiasse da industriale a immobiliare; alla proprietà è stato impedito di trasferire i macchinari; nel corso del 2013 in questi stabilimenti dovrebbe essere avviato un nuovo progetto produttivo che coinvolgerà i lavoratori partecipanti al presidio. Una mobilitazione, dunque, duratura, partecipata (seppure in modo decrescente con il passare dei mesi) ed efficace. La prima domanda che ci poniamo è quali siano state le condizioni che hanno consentito a questa lotta di raggiungere questi tre obiettivi³.

³ L'analisi si basa su una ricerca svolta tra il maggio e il dicembre 2012. Sono state realizzate nove interviste semi-strutturate. Tra gli intervistati sette sono operai, di cui quattro dello stabilimento di Cassina (identificabili nel testo con la sigla OC), tre provenienti dallo stabi-

Nella fabbrica era presente una tradizione di solidarietà e di mobilitazione, percepita con nettezza dai lavoratori che facevano il loro ingresso in azienda: «io sono arrivata nell'85. In produzione eravamo 800 persone. Ho sentito subito la cultura storico-sindacale comunicata dai colleghi. C'era molto passaggio orale di questa storia. L'ambiente era molto sindacalizzato, io all'inizio assolutamente non lo ero, l'ho assimilato qui. La prima cosa che ho assimilato è il senso di solidarietà, che è tornato buono anche alla fine» (OC1, 47 anni).

La realtà dello stabilimento cassinese viene percepita così dai lavoratori provenienti dallo stabilimento di Mapello: «all'inizio non mi piacevano molto (i lavoratori di Cassina, ndr): aggressivi, sciopero di qui, sciopero di lì, erano esagerati. O stavi con loro o avevi vita brutta. Se non partecipavi agli scioperi avevi quasi paura... Abbiám detto: dobbiamo affiancarci a loro, se no ci facciamo la guerra tra di noi e diventa impossibile venire a lavorare, abbiamo dovuto scegliere da che parte stare, anche perché qui i colleghi erano forti» (OM1, 44 anni).

Il dato di una forte sindacalizzazione va però relativizzato. Secondo un delegato sindacale storico dell'azienda: «noi, rispetto ad altre aziende della zona, non avevamo un tasso di iscrizioni alto, anzi eravamo sotto la media, 120 iscritti su circa 300 lavoratori nella produzione. Molti sono sempre stati disattenti alle questioni sindacali e si sono attivati e iscritti solo quando è stato chiaro che si stava chiudendo. Le mobilitazioni e gli scioperi però hanno sempre funzionato, anche perché tenevamo tutti fuori con i picchetti» (OC5, 59 anni).

Più che di un grado elevato di sindacalizzazione, si può parlare di una minoranza attiva capace di mobilitare e di essere efficace nel raggiungimento dei risultati. I lavoratori intervistati pensano di aver lavorato in una fabbrica che garantiva, grazie alle mobilitazioni sindacali, buone condizioni di lavoro ed elevate garanzie collettive. Tutto cambia quando subentra Jabil: «ti facevano sentire che eri sotto di loro, erano villani, pieni di sé. La mia capa aveva dei modi terrificanti, l'ho subito detestata, parlava come se uno parlasse con uno scarafaggio o un topo. Ci stavano molto più addosso rispetto ai capi di prima sulle cose più banali, come le

mento Jabil di Mapello (OM), e due impiegati di Cassina (IC). Oltre alle interviste, l'analisi è stata formulata anche sulla base delle diverse discussioni informali cui si è assistito frequentando il presidio.

pause caffè, le parole tra colleghi, e ogni minimo errore era una scusa buona per riprenderti davanti a tutti. Questi poi producevano di tutto, per noi è stato uno stravolgimento professionale grandissimo, fare lavorazioni del cavolo, squalificanti in confronto a quello che facevamo prima. Gente diplomata, sempre stata in collaudo, si ritrovava a fare il lavoretto dei lampioni, mentre prima c'era specializzazione, lavori gratificanti, tecnologie d'avanguardia» (OC3, 51 anni)

Le parole di questa operaia, rappresentative del pensiero degli operai intervistati, evidenziano elementi importanti nella costruzione della mobilitazione successiva: tra Jabil e i lavoratori di maggiore esperienza nasce subito una contrapposizione notevole sulle forme e sui contenuti del lavoro. Sono decisivi sia il mutamento del clima interno sia la dequalificazione professionale provocati dal cambio di proprietà. Quest'ultimo aspetto è particolarmente importante, perché la totalità degli intervistati mostra orgoglio per le abilità di lavoro personali acquisite nel tempo e per la qualità della produzione. L'identità legata al tipo di lavoro, la subcultura professionale e la consapevolezza di svolgere funzioni produttive importanti sono sempre stati elementi centrali nella costruzione della cultura operaia, e in questa vicenda sono stati sensibilmente intaccati dall'ingresso di Jabil.

Gli operai e i dirigenti provenienti da Mapello sono percepiti, dai dipendenti di Cassina, come «antropologicamente» diversi da sé. Per gli operai di Cassina gli operai di Mapello dicono sempre sì, non fanno conflitto, non fanno valere i propri diritti; i dirigenti, oltre a essere autoritari, parlano una lingua straniera che qualche lavoratore definisce ironicamente «jabiliano», riferendosi a una sorta di dialetto aziendalistico infarcito di neologismi anglosassoni. Si crea una contrapposizione noi/loro che rafforza l'identità dei lavoratori di Cassina, alimentandone la propensione al conflitto.

Un primo scontro importante avviene nel 2010. La proprietà decide una modifica dei turni di lavoro, che dovrebbero essere adeguati a quelli prima vigenti nello stabilimento di Mapello. La Fiom e i lavoratori ex Nokia rifiutano il nuovo orario. La proprietà si rivolge allora ai lavoratori di Mapello, che sono teoricamente disposti ad accettare un regime orario per loro abituale, ma nello stesso tempo si sentono usati contro gli altri lavoratori. Questo errore della proprietà avvicina per la prima volta i due gruppi: «ci ha dato fastidio che l'azienda è venuta da noi perché i cassine-

si non accettavano gli orari. Anche se eravamo abituati a quegli orari, e mi piacevano. Il modo è stato: volevano qualcosa, andiamo da loro di Mapello che ci dicono sempre di sì. È stato lì che ci siamo avvicinati ai cassinesi e alle loro modalità più conflittuali» (OM2, 37 anni).

La Rsu indice uno sciopero a oltranza: la fabbrica è bloccata per due giorni dai lavoratori, sostenuti da forze politiche e sociali della zona, finché la proposta non viene ritirata. Il sindacato riesce così a inviare un segnale di forza che comunica ai lavoratori meno sindacalizzati una sensazione di efficacia dell'azione collettiva.

I delegati sindacali e i lavoratori più esperti comprendono che la cessione di Nokia a Jabil è un viatico alla chiusura del ramo produttivo. Hanno quattro anni per rendere i lavoratori consapevoli di questo rischio e per costruire le condizioni della mobilitazione successiva. Jabil ricorre alla cassa integrazione e non lavora per ottenere nuove commesse. Successivamente l'azienda è venduta a Competence, per poi tornare a Jabil. Quest'ultimo passaggio convince anche i lavoratori meno attenti che è in gioco l'esistenza dell'azienda, elevando la disponibilità all'azione collettiva di una fascia ampia di lavoratori: «quando abbiamo capito che ci volevano fregare abbiamo iniziato ad alzare la voce col supervisor, cosa mai successa prima per noi di Mapello, e a partecipare alle iniziative. Vedi il tuo collega da 15 anni che difendeva il superiore e ti negava tutto quello che si respirava. È stato decisivo capire che la ditta ti vuole fregare, buttare» (OM1, 44 anni).

L'indizione dell'assemblea permanente dei lavoratori e la costruzione del presidio avvengono quando Jabil tenta di trasferire parte dei macchinari nello stabilimento ungherese: «il presidio parte a luglio 2011. Jabil dice “dobbiamo portare via parte dei macchinari che servono a collaudare le piastre, perché in Ungheria si sono guastate”, noi abbiamo detto no, perché la direzione che si prendeva era chiara. Lì è iniziata l'assemblea permanente nella saletta Rsu. Poco dopo abbiamo costruito il presidio. Si dormiva in fabbrica per vigilare che non uscisse niente. Già c'era stato il passaggio Competence e il ritorno di Jabil, la situazione era molto compromessa. A settembre Jabil dichiara l'intenzione di chiusura della nostra fabbrica. Il giorno stesso in cui la fabbrica a dicembre è stata chiusa, l'abbiamo occupata» (IC1, 46 anni).

Questi, dunque, i fattori che hanno consentito ai lavoratori Jabil di intraprendere un'azione duratura, partecipata ed efficace: la struttura di una

fabbrica «fordista» in cui è presente una tradizione di mobilitazione sindacale; la presenza di un'identità lavorativa basata sull'abilità e la competenza; lo scontro tra questa tradizione e la proprietà Jabil sin dal suo ingresso, rafforzato da un sentimento di «alterità antropologica»; il lungo tempo trascorso tra il rischio di chiusura e la chiusura effettiva; l'esistenza di un modello come l'Insse; la forte presenza a sostegno del presidio della Fiom Cgil, oltre che di alcuni lavoratori che avevano partecipato alla vicenda dell'Insse. È interessante notare che alcuni di questi elementi sono presenti anche nel caso della Global Business: una tradizione di conflittualità e di contrapposizione con la controparte, sostenuta da una minoranza attiva coesa e capace di coinvolgere i lavoratori; il tempo trascorso tra i primi segnali di crisi e la chiusura; la presenza di una polarizzazione interna; il sostegno della Fiom. La presenza di fattori di mobilitazione comuni ai due casi conferma la loro importanza per la riuscita di queste mobilitazioni.

Per quanto riguarda i repertori di azione e l'alternativa, delineata dalla letteratura, tra sindacalismo tradizionale e *social movement unionism*, in questo conflitto sono presenti entrambi. Il presidio Jabil è un presidio della Fiom, non sarebbe stato costituito né sarebbe durato senza il contributo di questo sindacato, di cui i lavoratori hanno grande fiducia. Tuttavia la mobilitazione ricorre anche a tecniche e repertori tipici dei movimenti sociali: l'occupazione, il presidio permanente, l'appello all'opinione pubblica. Questa iniziativa, come altre in Italia, sembra quindi avvicinare i due modelli di azione sindacale. L'ibridazione dei due modelli può essere considerata una delle ragioni della sua efficacia, perché consente di unire l'organizzazione e la stabilità della struttura sindacale alla diffusione della capacità di iniziativa alla base dei presidianti.

3.2. *Un conflitto di classe?*

La reazione dei lavoratori alla chiusura dell'azienda rappresenta certamente un conflitto. La sua posta in gioco empirica è la possibilità che nell'area sorgano nuovi progetti industriali. La posta in gioco simbolica riguarda la proprietà stessa: i terreni, lo stabilimento, i macchinari, la produzione, le storie professionali che si sono identificate con quel luogo, sono una «merce» disponibile alla proprietà e a potenziali progetti di natura commerciale o immobiliare, oppure «appartengono» anche a lavo-

ratori che hanno speso lì gran parte della propria vita professionale? Questa sembra essere la sfida simbolica lanciata dai presidianti.

Ma di che tipo di conflitto si tratta? I lavoratori lo percepiscono come un conflitto che divide i membri di due gruppi sociali o come un conflitto contingente tra la proprietà di *quella* impresa e *quei* lavoratori? Lo percepiscono, cioè, come un conflitto di classe? Mann (1973) ha individuato quattro elementi alla base della coscienza di classe. L'identità, cioè la definizione di se stessi come classe lavoratrice. L'opposizione, cioè l'identificazione dei capitalisti e dei loro alleati come propri antagonisti. La totalità, cioè l'assunzione dei primi due elementi come caratteristiche determinanti della propria posizione sociale. Infine, la concezione globale di una società alternativa. Vediamo cosa emerge su questi punti dalla ricerca empirica.

Come abbiamo già visto, è presente tra i lavoratori un'identificazione piuttosto forte con la propria attività. Questo elemento, però, raramente diventa la base di un'identificazione più larga rispetto al gruppo dei presidianti. Solo un'intervistata ha impiegato il termine «classe». Per il resto, l'identificazione più ampia è stata questa: «la parola metalmeccanico fa parte della mia identità, con la M maiuscola, intendo tutti i lavoratori del settore, da chi disegna a chi fa, un mondo variegato e simbiotico. C'entra molto la manualità ma non c'è solo quello, vuol dire la mia vita, la mia identità. Metalmeccanico per me significa fermezza nell'essere, ti basta un termine con una persona e ti capisci al volo» (OC1, 47 anni).

La stessa lavoratrice, però, aggiunge: «classe... cosa intendiamo? I metalmeccanici non sono una classe, la definizione di classe me la dovrei inventare in questo momento... cosa mi accomuna a un metalmeccanico dell'Italsider? Essere metalmeccanici, aver lottato per lo stesso contratto, metalmeccanico è sinonimo di lavoro serio. Classe operaia, invece, è riduttivo, è come recintare persone che lavorano per vivere, come fai a recintare tutto nell'etichetta classe operaia?».

Uno dei delegati sindacali Fiom, la cui leadership è fortemente riconosciuta all'interno del presidio, interviene così sull'argomento: «devo prendere decisioni per 170 iscritti Fiom, ho la responsabilità di soluzioni concrete, devo stare sempre con i piedi per terra. Faccio fatica a pensare a discorsi generali come il capitalismo, la classe, la lotta di classe, mi aggrappo alla realtà, a ogni piccola cosa che avviene a tuo favore. Noi quello che potevamo fare lo stiamo facendo, di questo devo essere orgo-

gioso, senza aggrapparmi a ideologie o a discorsi sul capitalismo, vado nel concreto, sono qui, tutto quello che mi può portare a risolvere questa situazione mi va bene. Senza presidio tanti sarebbero entrati in depressione: vieni qui e sai che se hai problemi qualcuno te li risolve, e io devo pensare a questo» (IC1, 46 anni).

Questo brano è molto importante per sottolineare un aspetto centrale in lotte come questa. I lavoratori licenziati vivono la propria situazione come potenzialmente catastrofica, e altrettanto catastrofica pensano sia la situazione del paese. Non è un caso che la maggior parte dei presidiati abbia almeno 45 anni, cioè faccia parte di quella fascia di lavoratori per cui è difficile essere ricollocati. Si pongono problemi urgenti e decisivi che riguardano la possibilità di avere un reddito per vivere. Una delle acquisizioni delle ricerche sulla mobilitazione collettiva è che la partecipazione radicalizza il punto di vista delle persone, definendo identità collettive più vaste di quelle originarie. Da questa ricerca, invece, emerge che in una situazione di radicale emergenza è difficile che ci si interessi a generalizzazioni e astrazioni politiche e culturali, o che ci si avvicini a identità vaste come quella di «classe». Soprattutto se queste generalizzazioni hanno, come oggi, una legittimità sociale e una «struttura delle opportunità simboliche» pressoché nulle. Ciò che conta per i presidiati è raggiungere l'obiettivo che tiene insieme persone anche molto distanti tra loro da un punto di vista politico, e che è di importanza decisiva per la propria vita.

La debolezza dell'identità di classe è evidente laddove i lavoratori definiscono il proprio livello di antagonismo nei confronti degli imprenditori. In generale, questo antagonismo è debole o assente. Prevale l'idea di un'alleanza tra imprenditori e lavoratori per cercare di tenere aperte o riaprire le imprese: «adesso mi preoccuperei soprattutto di far riaprire le aziende, meglio prendere anche solo 1.000 euro al mese ma avere il lavoro, risolviamo un problema alla volta. Marchionne, per esempio, è uno che ci sa fare, non vedo tutto questo sfruttamento, io sarei fiera di lavorare in Fiat, e se questo mi dà la possibilità di fare dieci ore di lavoro, gli straordinari quando voglio, beati i suoi dipendenti che sono rimasti lì» (OM1).

Il sentimento di non-antagonismo con le classi superiori si presenta però in modo sfaccettato, come esemplifica questo brano: «se si superasse la divisione tra lavoratori e imprenditori le cose andrebbero meglio.

Ora io non mi sento parte di niente di più vasto rispetto a questa situazione, vivo nel mio piccolo, non pretendo chissà che cosa, sono legata alle persone che conosco personalmente e che vedo qui nel presidio. Questo schieramento “noi gente normale-quelli che stanno bene”, se ci dessimo una mano, andremmo avanti meglio. Ma quelli non si abbassano. Io gli imprenditori non li considero avversari, ma molto diversi da noi sì» (OC3, 48 anni).

I lavoratori percepiscono ancora un sentimento di alterità sociale nei confronti delle élite, ma questo atteggiamento difficilmente assume una dimensione politica. Anzi, in certi casi i lavoratori sembrano aver interiorizzato l'ideologia d'impresa: «è lo Stato che ci ha ridotto così, tutti, hanno fatto scappare tutte le aziende per le tasse troppo alte, se davano degli incentivi... le aziende non hanno torto, se fossi un'imprenditrice, con le tasse che hanno, andrei dove le tasse non ci sono. Si sarebbe anche potuto abbassare gli stipendi, io avrei accettato» (OC4).

Un sentimento di alterità sociale è presente come «differenza antropologica», come insieme di abitudini, stili di vita e linguaggi, e come appartenenza a un mondo sociale costruito attorno a una specifica attività di lavoro. Grazie alla lotta in cui i lavoratori sono impegnati, il senso di solidarietà si può estendere ai lavoratori coinvolti in vertenze simili alla propria. Tuttavia, sia questa identità sia il sentimento di alterità non diventano, se non in una componente limitata degli attivisti, elementi così forti da definire l'identità sociale degli attori e una visuale «partigiana» sulla società e sui conflitti che la innervano.

Questa debolezza dell'identità e del sentimento di alterità è visibile anche quando ai lavoratori si chiede di individuare i responsabili della situazione in cui si trovano e della recessione. La risposta unanime dei lavoratori è: la colpa è dei politici. Il loro avversario sociale non è, in prima e spesso nemmeno in seconda battuta, l'élite economica nazionale e sovranazionale, ma un ceto politico descritto come parassitario e corrotto. Tuttavia, gli stessi lavoratori fanno diverse affermazioni utili ad approfondire l'origine dell'attuale crisi di autorità del Politico. La politica è considerata corrotta e parassitaria, ma è anche considerata colpevole di: non aver protetto i lavoratori dalle conseguenze della globalizzazione, prevedendo ad esempio meccanismi che ostacolano le delocalizzazioni; aver lasciato che interi settori sparissero dal tessuto industriale nazionale; essere subalterna agli interessi degli attori economici; essere del tutto di-

sinteressata ai bisogni della parte meno abbiente della società. Se l'avversità alla politica è espressa prevalentemente sul piano morale della frattura tra legalità e illegalità, le interviste fanno emergere sotto questa superficie uno sfondo in cui la critica è sostanziata dall'ostilità alle politiche economiche e sociali degli ultimi decenni.

Esemplifica la copresenza dei due livelli, e il fatto che il secondo determini in buona misura il primo, questo brano di intervista: «prima almeno rubavano con intelligenza e ti facevano sopravvivere. Questi non hanno l'intelligenza di rubare facendo sopravvivere la classe operaia. Se l'avessero fatto avrebbero potuto andare avanti a rubare come prima altri trent'anni. Adesso invece rubano, e in più per i loro interessi, hanno portato un'intera nazione... l'hanno affossata... eravamo una nazione produttiva e l'hanno affossata completamente, per i loro interessi» (OC2).

Si dà per scontato che gli imprenditori e gli attori economici agiscano in vista del profitto, quindi non è a loro che si imputa la situazione in cui ci si trova. La si imputa invece alla politica, perché non ha impedito che questi interessi diventassero l'unico criterio di regolazione sociale. Rispetto al sentimento di alterità sociale, è come se «i politici» occupassero il posto di una classe antagonista, di un avversario sociale globale, che comprende in sé gli aspetti delle élite economiche considerati più pericolosi per i propri interessi e bisogni. La critica alla società del profitto e alla mercificazione del lavoro non scompare, ma è riassorbita nella critica del sistema politico, che riconduce a sé anche gran parte del sentimento di alterità sociale e di opposizione tra l'«alto» e il «basso», un tempo indirizzati verso i principali attori economici. Il conflitto di classe è *deviato*, anche grazie al ventennale lavoro dei media in questa direzione, dalla sfera economica alla sfera politica.

Un'analoga ambivalenza la si osserva rispetto al quarto degli elementi che Mann identifica come costitutivi della coscienza di classe: una visione globale della società e della sua potenziale trasformazione. Questa visione è generalmente assente tra gli attori: un fenomeno che si è osservato anche nel caso della Global Business. Così come è sostanzialmente assente la richiesta di una trasformazione sociale radicale. Le aspirazioni nei confronti della società si limitano il più delle volte a obiettivi minimalisti coerenti con la riconquista di una condizione personale ordinaria. Tuttavia emerge un'ambivalenza: il minimalismo cela una tendenza a mutamenti più radicali, in certi casi quasi «palingenetici», che riguardano

sia la politica sia la società: «basterebbe far funzionare le cose. Rosso, bianco, giallo, basta saper inquadrare bene, avviarci bene, farci funzionare, perché va tutto allo sfascio, tutti i settori. Che siano in grado di far andare avanti il paese come si deve, ci stiamo infangando, la cassa integrazione finirà, saremo tutti licenziati. Ultimamente non ho fiducia politica in nessuno. Ce la dobbiamo fare noi cittadini, da soli, dal basso. Per come sono io no, io non sono in grado, per timidezza... ma ti seguirei ovunque se tu sei un cittadino che si impegna per costruire veramente qualcosa di nuovo» (OC3, 55 anni).

All'enunciazione *non-partisan* del «basterebbe farci funzionare», segue l'affermazione che la politica rappresentativa abbia esaurito ogni funzione e che tocchi ai cittadini organizzarsi direttamente. Sono presenti tra i lavoratori l'idea di un azzeramento-ricostruzione della politica democratica, aspirazioni a stili di vita radicalmente alternativi a quelli dominanti, speranze che le sofferenze diffuse si trasformino in conflitti estesi e significativi: «purtroppo a volte per cambiare i pensieri di chi è al potere ci vuole una grossa massa che si muove, una forza di popolo. La mia idealità è quella di una società più giusta, equa, pura. Andare avanti così non è sostenibile economicamente e psicologicamente, si stanno distruggendo valori come gli amici e la famiglia, si insegna che il serpente grande mangia il piccolo, ma così non è una società civile, è una società che si autodistrugge. Manca una visione globale della società, della buona solidarietà e della prosperità» (IC2).

«Ho imparato che puoi ottenere qualcosa se si è uniti sullo stesso obiettivo. Fosse una cosa di tutti si otterrebbe molto di più, se nel totale tutti facessero quello che facciamo noi per il nostro posto di lavoro. Tutti nel senso: i cittadini in tutti i settori, i lavoratori che non accettano la chiusura, ma anche più in generale, per la situazione che si sta vivendo, devi dire siamo tutti col culo per terra, spingere anche quelli un po' frenati. Ci vorrebbe un blocco generale del piano inferiore della società... una cosa generale di tutti indipendentemente da destra e sinistra» (OM2).

«Dobbiamo arrivare a sparare? Negli anni settanta sparavamo per ideologia politica, adesso non ne abbiamo più, dobbiamo sparare per fame? Guarda che è peggio. Ammazzi anche il vicino di casa» (OC2).

«Deve passare il messaggio che queste esperienze e doti umane che noi abbiamo sviluppato in tutti questi anni di lavoro sono beni comuni come l'acqua, le telecomunicazioni, l'agricoltura, un sacco di altre cose.

Se tu le disperdi, alle nuove generazioni non puoi passare l'abilità e l'amore per fare le cose. Questo concetto di bene comune mi piacerebbe molto che passasse. Condivido molto le lotte per l'acqua, per i beni comuni, non come metalmeccanica ma come me stessa, sto con i No-Tav, i No-Tem. La comunanza è qui: lo smantellamento, sia del territorio che delle capacità di lavorare» (OC1).

4. Conclusioni

I lavoratori della Jabil non vivono il loro conflitto come un conflitto di classe. Nessuno dei quattro elementi individuati da Mann è presente in modo significativo. Tuttavia, il quadro non è del tutto lineare. Vi sono elementi riconducibili a un'identità collettiva sia rispetto alla prestazione lavorativa, al settore industriale e alla propria categoria sindacale, sia rispetto al senso di appartenenza, se non a una classe sociale, a una «posizione» sociale, che è quella del basso della società, di coloro che sono esclusi – economicamente e politicamente – dal benessere e dal privilegio, tra i quali si auspica che cresca una capacità di mobilitazione unitaria indirizzata a cambiamenti anche significativi della vita sociale. I protagonisti di questa vicenda si sentono e si definiscono certamente dei lavoratori, basando su questa definizione una parte consistente delle proprie rivendicazioni, ma sul piano politico tendono a riferirsi più alla figura del cittadino che a quella dell'operaio o del lavoratore. Il conflitto che immaginano è espresso nei termini di uno scontro popolo-contro-blocco di potere più che del conflitto classe-contro-classe, ed è sulla base di questa linea di frattura che sono immaginati i lineamenti del cambiamento sociale auspicabile. La figura del cittadino diviene più adatta, rispetto a quella del lavoratore e dell'operaio, a permettere a questi attori di unificare l'esclusione politica (la lontananza dal sistema rappresentativo e dai partiti) e l'esclusione dal benessere e dalla sicurezza economica.

È presente una fortissima contrarietà nei confronti delle politiche economiche degli ultimi decenni e dell'intreccio tra politica ed economia, e sono emerse speranze di cambiamenti radicali riguardanti l'economia e la politica. Seppure queste speranze non si presentino in modo omogeneo e con un segno univoco, questi lavoratori si definiscono disponibili a una mobilitazione generale di segno conflittuale, se questa prospettiva

fosse indicata da forze sindacali, sociali e politiche (già esistenti o, ancor più, da costituire su nuove basi) capaci di riscuotere la loro fiducia, e se essa apparisse non minoritaria e non eccessivamente ideologica. Questo tipo di conflitto è più vicino al paradigma polanyano che a quello marxiano. La sua cornice simbolica sembra essere, più che il tema dello sfruttamento, quello della mercificazione, cioè il fatto che il proprio posto di lavoro, il contenuto del lavoro, le storie professionali che hanno vissuto nella fabbrica e la fabbrica stessa possano essere comprati, svalorizzati e venduti come una merce sottoposta ai soli meccanismi di mercato, invece che assumere una dimensione politica che li consideri elementi del contratto sociale, la cui regolamentazione e protezione inerte allo Stato.

I lavoratori immaginano spesso, come reazione alla crisi economica e sociale, un vasto movimento costituito dai cittadini che per diversi motivi siano collocabili negli strati bassi della scala sociale, da tutti coloro che non partecipano alle dinamiche del potere e non hanno le risorse per influenzarlo, e dai movimenti già esistenti che difendono beni riconosciuti come appartenenti alla collettività (acqua, territorio ecc.). Non prevalentemente, quindi, come un conflitto di classe. Va aggiunto però che la riuscita della mobilitazione deriva da un intreccio tra la radice polanyana e quella marxiana del conflitto. Se la prima ne esprime l'orientamento culturale prevalente, abbiamo visto che i fattori di mobilitazione sono in gran parte riconducibili alla presenza, nella fabbrica, di una tradizione di conflitti *dentro* la produzione e contro lo sfruttamento del lavoro, come la mobilitazione contro gli orari di lavoro proposti da Jabil. La presenza di questo tipo di conflittualità, come abbiamo visto, è stata un elemento centrale anche nel caso della Global business.

Si tratta di un intreccio, dunque, in cui la tradizione del movimento dei lavoratori non scompare. La frattura tra «alto» e «basso», tra subalterni e dominanti, è ricompresa nei lineamenti di un orientamento politico-culturale che è attualmente solo in gestazione, «in cerca di autore», ma che appare disponibile a una mobilitazione di ampia portata che abbia al centro la distribuzione del potere e della ricchezza. A condizione, però, che le forme di questa mobilitazione sembrino adeguate ai cambiamenti sociali, politici e culturali della società.

Riferimenti bibliografici

- Baglioni G. (2008), *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, Bologna, Il Mulino.
- Bartolini S. (2000), *The Political Mobilization of the European Left, 1860-1980. The Class Cleavage*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Boltanski L., Thevenot L. (2006), *On Justification: Economies of Worth*, Princeton, Princeton University Press.
- Borghi V., Dorigatti L. (2011), *Trasformazioni del lavoro, globalizzazione e ricerca sociale: piste di esplorazione per rinnovare la difesa del lavoro*, in *Sociologia del Lavoro*, 123.
- Buroway M. (2010), *From Polanyi to Pollyanna: The False Optimism of Global Labor Studies*, in *Global Labour Journal*, 2.
- Clawson D. (2008), *Neo-liberalism Guarantees Social Movement Unionism*, in *Employee Responsibilities and Rights Journal*, XX, 3.
- Clawson D. (2003), *The Next Upsurge. Labor and the New Social Movements*, Ithaca, Cornell University Press.
- Curci S. (2013), *Nuove soggettività e relazioni tra i meccanici a Torino*, in *Alternative per il Socialismo*, 25.
- Curci S. (2012), *Davanti e dentro la fabbrica: nuove soggettività e relazioni tra i lavoratori metalmeccanici a Torino*, paper presentato al XXVI Congresso nazionale Sisp.
- Evans P. (2010), *Is it Labor's Turn to Globalize? Twenty-first Century Opportunities and Strategic Responses*, in *Global Labor Journal*, I, 3.
- Ferrara A. (2012), *L'appello all'opinione pubblica come nuova forma di mobilitazione operaia: prospettive e limiti*, paper presentato al XXVI Congresso nazionale Sisp.
- Gallino L. (2012), *La lotta di classe dopo la lotta di classe* (intervista a cura di P. Borna), Roma-Bari, Laterza.
- Giachetta M. (2012), *Assalto al cielo. La classe operaia va sui tetti*, Roma, Fandango.
- Goldthorpe J.H., Lockwood D., Bechofer F., Platt J. (1968), *The Affluent Worker*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Harvey D. (2010), *L'enigma del capitale*, Milano, Feltrinelli.
- Hobsbawm E. (1984), *Studi di storia del movimento operaio*, Torino, Einaudi.
- Hyman R. (1992), *Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class*, in Regini M., *The Future of Labour Movements*, Newbury Park, Sage.
- Mann M. (1973), *Consciousness and Action Among the Western Working Class*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- McAdam D., Tilly C. (2001), *Dynamics of Contention*, New York, Cambridge University Press.
- Munck R. (2010), *Globalization and the Labour Movement. Challenges and Responses*, in *Global Labour Journal*, 2.
- Regini M. (2003), *I mutamenti del mercato del lavoro e il resistibile declino dei sindacati europei*, in *Stato e Mercato*, LXVII, 1.

- Robinson W.I., Harris J. (2000), *Towards a Global Ruling Class? Globalization and the Transnational Capitalist Class*, in *Science and Society*, LXIV, 1.
- Shalev M. (1992), *The Resurgence of Labor Quiescence*, in Regini M. (a cura di), *The Future of Labor Movements*, Newbury Park, Sage.
- Silver B.J. (2003), *Le forze del lavoro. Movimenti operai e globalizzazione dal 1870*, Milano, Bruno Mondadori.
- Turner L. (2007), *Advantages of Backwardness: Lessons for Social Europe from the American Labour Movement*, in *Social Europe Journal*, II, 4.
- Upchurch M., Taylor G., Mathers A. (2009), *The Crisis of Social Democratic Trade Unionism in Western Europe: The Search for Alternatives*, Ashgate, Aldershot.
- Visser J. (2006), *Union Membership Statistics in 24 Countries*, in *Monthly Labour Review*, CXXIX, 1.
- Waddington J., Hoffmann R. (a cura di) (2000), *Trade Unions in Europe: Facing Challenges and Searching for Solutions*, Bruxelles, Etui.
- Western B. (1995), *A Comparative Study of Working-Class Disorganization: Union Decline in Eighteen Advanced Capitalist Countries*, in *American Sociological Review*, LX, 2.
- Wright E.O. (2000), *Working-Class Power, Capitalist-Class Interest, and Class Compromise*, in *American Journal of Sociology*, CV, 4.

ABSTRACT

La crisi del conflitto di classe nei paesi occidentali è uno degli eventi politici chiave degli ultimi trent'anni. Nel contempo, la crisi economica contemporanea e i suoi effetti sulla produzione industriale conducono a nuove forme di azione collettiva dei lavoratori, rivolte soprattutto a opporsi alla chiusura delle aziende. L'articolo indaga questo tipo di conflitto di lavoro, i fattori di mobilitazione su cui si basa, la presenza o l'assenza – nelle rappresentazioni dei lavoratori – di riferimenti alla lotta di classe, la vicinanza di queste mobilitazioni al paradigma del sindacalismo tradizionale o a quello del sindacalismo di movimento sociale, la prevalenza al loro interno della radice marxista o polanyiana del conflitto sociale.

The crisis of class conflict in Western countries is one of the key political events of the last thirty years. At the same time, contemporary economic crisis and its effects on industrial production lead to new forms of workers' collective action, particularly those that try to oppose the closure of factories. The article inquires this type of work conflict, the mobilization factors on which the struggle lies, the presence or the absence, in the workers' representations, of references to class conflict, the major proximity of these mobilizations to the paradigm of traditional syndicalism or to that of Social Movement Unionism, the prevalence within them of the Marxist or the Polanyian root of social conflict.