

Il senso del lavoro

Aris Accornero

Con l'ultimo libro, *La cultura del nuovo capitalismo*, Richard Sennett torna sul mutamento del lavoro mettendo a fuoco un fenomeno un po' diverso da quello della flessibilità, denunciato in un'opera ben nota pubblicata in Italia col titolo *L'uomo flessibile* (anziché *The corrosion of character*). Anche in questo libro l'acuto sociologo americano offre della società contemporanea una visione radicale quasi sempre condivisibile, segnalandosi per una produzione che, dall'ormai lontano *The hidden injuries of class* (steso con Jonathan Cobb e uscito nel 1972), arriva a oggi passando per il testo del 2003, *Rispetto. La dignità umana in un mondo che cambia* (il quale richiama la bella ricerca di Randy Hodson, *Dignity at work*, del 2001).

L'uomo flessibile si riallaccia appunto a quello del 1972, ed era nuovamente ambientato nel *North-End* di Boston dove abitano molti emigrati italiani. I cambiamenti del lavoro venivano stilizzati descrivendo il passaggio fra padre e figlio, fra colletto blu e colletto bianco, fra impiego stabile e impiego temporaneo. Sennett rende infatti interessanti e intriganti le proprie ricerche sia con il metodo etnografico sia con una scrittura rapsodica; rispetto a Ulrich Beck e Zigmunt Bauman, il suo discorso è quindi meno sistematico ma forse più accattivante.

Questo ultimo libro in parte completa e in parte corregge *L'uomo flessibile*, focalizzando i cambiamenti del lavoro in atto nella *new economy* e pilotati dalle imprese della *information and communication technology*. Sennett evita stavolta il paradosso in cui incappava *L'uomo flessibile*, dove narrava di essersi imbattuto in un gruppo di programmatori che, licenziati dalla Ibm, continuavano a sentirsi vittime dell'azienda, mentre a suo giudizio la colpa era loro. «Dovevate andarsene voi prima che vi cacciassero», aveva detto loro, mostrando così che la flessibilità era un malanno ma anche un rimedio...

* Aris Accornero è professore emerito di Sociologia industriale presso l'Università «La Sapienza» di Roma.

Secondo Sennett, ciò che domina la cultura del «nuovo capitalismo» è quel tratto che Emil Luttwak ha definito *turbocapitalismo*, cioè la compressione e congestione del tempo, che intensifica, esaspera e altera i meccanismi stessi della produzione e del consumo. Questo tratto, peraltro, non vale soltanto per la *new economy* ma per tutto quel che chiamiamo «post-fordismo». È il post-fordismo che ha messo un «turbo» nel motore del sistema, grazie alla geniale invenzione di Edward Deming, Taiichi Ohno e altri, di cui è diventato simbolo la Toyota. L'invenzione consiste – come è noto – in un prodotto «personalizzato» (o «individualizzato») mediante le opzioni offerte al consumatore.

Questa novità ha introdotto nel meccanismo di mercato una variabilità mai vista, poiché il produttore ha sì previsto tutte le opzioni da offrire, ma non sa in quale quantità verranno scelte dalla clientela. Il nuovo modello di produzione-consumo è tale pertanto che si pungola da sé, con enormi conseguenze sulla struttura dell'impresa, nei suoi rapporti con il mercato e con il lavoro. Stanno qui infatti, nel *just-in-time* di piccoli lotti che compongono grandi serie, le radici di quella frenesia dei processi che esaspera il ruolo del fattore tempo.

Anche se Charles Sabel fa rilevare che il sistema Toyota sta estendendo le proprie capacità auto-propulsive ad aree nuove del pianeta (*Lo sviluppo auto-sostenuto*, in *Stato e Mercato*, n. 77, agosto, 2006), altri studiosi preferiscono spiegare i cambiamenti del capitalismo con una causa più generale: la «finanziarizzazione» dell'economia. Secondo Sennett, questa consente agli azionisti di pretendere dai manager profitti a breve, introducendo quindi nel sistema il fattore «turbo». Non si può certo negare che il fenomeno esista. Mentre Ronald Dore aveva parlato del «capitalismo di Borsa», Silvano Andriani afferma oggi: «È il capitale finanziario a menare la danza» (*L'ascesa della finanza*, Roma, Donzelli, 2006). Però è da un secolo che i cambiamenti del capitalismo vengono addebitati al *Finanzkapital*, titolo del famoso testo di Rudolf Hilferding...

Dall'accelerazione imposta ai processi vengono la fretta e la frenesia: tutto si fa vorticoso perché il tempo fugge, e sembra non ci sia più niente che dura. Bar, pizzerie, lavanderie e *coiffeur* aprono, chiudono e traslocano di continuo. In banca, cassieri e *promoter* vanno e vengono, mentre si rincorrono i tipi di auto, di telefonino, di lettore mp3. Una *jeanseria* romana esibisce come attestato di vetustà l'insegna *Since 1991...* È così: le imprese nascono e muoiono, si separano e si uniscono più in fretta e più spesso; i mestieri stes-

si evolvono rapidamente e spariscono come niente. Perfino gli amministratori delegati non durano: in Italia, nell'ultimo decennio, la loro permanenza in azienda si è ridotta da 7 a 4 anni.

La conseguenza su cui insiste Sennett è la perdita delle «gratificazioni differite» che ieri l'ordine industriale fordista, per lo meno in Europa, garantiva sulla base del modello weberiano-bismarkiano di burocrazia e di *welfare*. Tutto ciò svaluta e scoraggia le attitudini riflessive, in favore di approcci e di stili frettolosi, superficiali, effimeri. Conseguenze più ampie ha individuato nell'ultimo libro (*Il lavoro nel mondo che cambia*, Bologna, Il Mulino, 2005).

Insomma, seminate dalla Toyota o avviate a Wall Street, queste novità accrescono sì l'attitudine a estendere le esperienze in posti e ruoli nuovi, ma riducono il valore delle esperienze accumulate sul posto o nel ruolo. Ciò – teme Sennett – spinge i giovani a rincorrere il «nuovo» a spese della perseveranza nell'apprendimento e dell'approfondimento delle conoscenze. Così, da un lato crescono l'approssimazione e la superficialità, dall'altro lo stress e l'ansia.

Insomma, rispetto a *L'uomo flessibile*, dove la corrosione della personalità era effetto di tragitti lavorativi frammentati, l'allarme viene ora da tragitti professionali frettolosi. Il tono è meno catastrofico e la denuncia meglio fondata, ma gli interrogativi sul lavoro sono analoghi e riguardano più l'antropologia che l'etica.

Sennett si chiede: quale tipo di individuo può immedesimarsi nel proprio lavoro, crescere professionalmente e sentirsi socialmente utile, quando domina la nemesi della fretta e della frenesia? (Sotto questo profilo, dovrebbero impensierire anche le conseguenze antropologiche dei telefonini...). Non è la prima volta che gli studiosi più accorti e sensibili si sono posti quesiti angosciosi sul futuro del lavoro. Analoghe paure avevano suscitato anche le altre due «grandi trasformazioni» – definizione di Karl Polanyi – cioè la prima rivoluzione industriale e poi l'avvento del fordismo: nell'ultimo mezzo secolo, infatti, Georges Friedmann ha stigmatizzato la «frantumazione» del lavoro, Robert Blauner la sua «alienazione», Harry Braverman la sua «degradazione». (E il fordismo non esige la fretta di oggi...).

Colpisce peraltro che Sennett critichi il lavoro nel turbocapitalismo rifacendosi a un modello alternativo piuttosto tradizionale, cioè al lavoro artigiano, che gli intellettuali assumono spesso e volentieri come archetipo dell'*homo faber*, e del «produttore». (Anche il giovane Bauman, nelle *Memories of class*, fa derivare la formazione degli operai industriali dalla sottrazione del-

le abilità artigiane che in effetti sussistevano soltanto nel lavoro a mano svolto a domicilio). Ma il riferimento al lavoro degli artigiani è fuori luogo perché la loro particolare complessione professionale deriva da una diversità essenziale: rispetto agli altri, essi sono *padroni* del proprio lavoro perché padroni del suo prodotto. Non bisogna confondere il depauperamento del mestiere con lo spossamento della figura.

Il problema esiste, ma in pericolo non è tanto l'etica quanto il *sensu* del lavoro, quello cioè che conferisce identità e garantisce lealtà, che la fretta e la frenesia marginalizzano e sviscolano. «Il nuovo mondo del lavoro è troppo mobile perché il desiderio di fare bene una cosa per se stessa possa svilupparsi nel corso di anni e di decenni nell'esperienza del singolo individuo»: così Sennett. E ha ragione: non soltanto fretta e frenesia inducono superficialità e ansia, ma tutto il processo di flessibilizzazione del lavoro comporta rischi cui raramente si pensa, rischi che corre l'impresa stessa quando gestisce un personale troppo volatile. Poiché alla follia non c'è limite, certe aziende stanno già pensando alla scappatoia: esternalizzare la gestione del personale, cioè non occuparsi più della conclamata «risorsa umana». A livello macro, questa prospettiva fa temere un epilogo catastrofico, su cui è bene riflettere. Se il fordismo è andato in crisi perché la sua rigidità era arrivata all'estremo, il post-fordismo potrebbe andare in crisi anche prima perché ha portato all'estremo la flessibilità.

Per cui, alle parole di Sennett è bene aggiungere quelle di Richard Tawney – *grand commis d'État* ed eminente *lib-lab* inglese – che 85 anni fa ammoniva: «È ozioso illudersi che gli uomini diano il meglio di se stessi a un sistema in cui non hanno fiducia, o che abbiano fiducia in un sistema nel cui controllo non hanno alcuna parte» (*La società acquisitiva*, Torino, Utet, 1975).