

LUCIANO GALLINO - Trasformazione del lavoro, economia globale e precarizzazione

Aula Magna Sumi - Pinerolo - 23 febbraio 2007



Luisa Cosso (presidente CUEA):

Sono lieta, ed anche un po' confusa, nell'accogliere questa sera, nella nostra aula magna, il professor Gallino relatore su un tema importante come quello del lavoro e ringrazio, veramente, "Pensieri in piazza" per aver voluto organizzare l'incontro presso di noi. Ritengo, infatti, che l'Università di Pinerolo sia la sede migliore per discutere un argomento, fondamentale, quale quello delle trasformazioni che il lavoro ha avuto negli

ultimi anni. Ho una lunga esperienza (da 47 anni sono in attività) ed ho visto, ho vissuto, la grande trasformazione che ha segnato l'economia italiana, europea, mondiale, dal 1960 (quando ho iniziato a lavorare) ad oggi. In questo periodo credo che tutti (scuola, ambiente di lavoro, imprenditoria) abbiano una grande responsabilità: formare persone capaci di sviluppare, con conoscenza e con interesse, il proprio ruolo. Non sempre questo è successo e penso che questa sia, anche, una causa della situazione difficile in cui ci troviamo. Il fatto che l'associazione "Pensieri in piazza" inizi la sua attività 2007 con questa presenza, e che abbia accolto la nostra richiesta di essere sponsor della sua attività sul territorio pinerolese, ci fa particolarmente piacere in quanto questa scuola, che è nata da un accordo tra un gruppo di imprese e di Enti e l'Università, permette di sviluppare, soprattutto nel momento dei diplomi universitari, la formazione di giovani che vengono portati ad acquisire una conoscenza, non solo teorica, ma anche pratica. Ciò ha permesso di formare un gruppo di giovani un po' particolare che, nelle aziende, ha trovato subito collocazione. Il coinvolgimento e la formazione per la vita sono due momenti essenziali che la Scuola ed il Paese devono dare. Io sono certa che l'impegno che questa Università ha sempre voluto mettere e che i consorziati hanno posto come base del loro sforzo finanziario (non bisogna dimenticare che il Consorzio versa una quota per coprire le spese relative agli insegnanti, agli esercitatori, alla segreteria, ai servizi, mentre riscaldamento, locali e luce sono offerti dal Comune) è stato voluto e mantenuto proprio perché si desidera fornire ai giovani una formazione per la vita, una crescita finalizzata ad un futuro più sereno, più chiaro e, soprattutto, di maggior impegno personale. Ascolterò con grande interesse il professor Gallino e ringrazio tutti i convenuti per la loro presenza.

Elio Salvai (Assessore alla Cultura del Comune di Pinerolo)

Buonasera a tutti voi. Un grazie particolare alla signora Cosso che ci ospita qui, presso il Consorzio, ed un grazie speciale al professor Gallino che ha accettato l'invito ad incontrarci questa sera a Pinerolo. Il mio intervento vuole semplicemente significare l'interesse e la partecipazione dell'Amministrazione Comunale al lavoro che "Pensieri in piazza" sta portando avanti. Noi ne riconosciamo la valenza culturale importante, la serietà della ricerca, il contributo che sta dando ad una crescita culturale della Città; apprezziamo particolarmente l'originalità della modalità con

cui l'Associazione lavora: arrivare all'evento primaverile, caratterizzato da interventi con una serie di esperti, dopo che gruppi di persone per mesi, tramite incontri periodici, si sono dedicati allo studio ed alla riflessione in comune. Credo che in un momento (momento anche sociale) in cui la dissipazione, tra l'altro, del patrimonio di intelligenza rischia di diventare un male comune, questo lavoro sia particolarmente prezioso e che, all'interno di questo, vada sottolineata l'importanza del tema di questa sera. E' un tema su cui anche gli Enti Pubblici sono costretti, negli ultimi tempi, a misurarsi con difficoltà notevoli e crescenti. Non a caso qui davanti a me c'è l'assessore Zanzottera che si occupa specificatamente, all'interno dell'Amministrazione comunale di Pinerolo, dei temi del lavoro ed è anche presente l'assessore Canal a cui competono le politiche sociali. Le problematiche derivanti dalle modificazioni del lavoro investono il nostro contesto ed hanno delle pesanti ricadute di carattere sociale a fronte delle quali, spesso, l'Ente pubblico è, per carenza di mezzi e di strumenti, in gravi difficoltà ad intervenire. Credo che la riflessione che vogliamo fare assieme, per cui ringrazio ancora il professor Gallino e l'Associazione "Pensieri in piazza", ci potrà aiutare nel tentativo di comprendere per poter riuscire ad intervenire in modo intelligente.

Emilio Gardiol (presidente dell'Associazione "Pensieri in piazza")

Devo solo darvi due informazioni e, poi, passo la parola al professor Gallino. Questo è il primo incontro, del 2007, organizzato da "Pensieri in piazza"; come accennavano prima la signora Cosso ed Elio Salvai, l'iniziativa sarà nuovamente condotta in stretta collaborazione con l'Assessorato alla Cultura del Comune di Pinerolo e con le altre Istituzioni del pinerolese tra cui il CUEA che ringraziamo, ancora, per la disponibilità dimostrata. Ci sono, però, tre novità rispetto al passato. La prima è che, da quest'anno, "Pensieri in piazza" si è costituita come associazione autonoma: siamo diventati maggiorenni ed indipendenti e questo ci fa particolarmente piacere... e cogliamo l'occasione per invitare tutti coloro che ne fossero interessati, a partecipare alle attività. Abbiamo anche una sede qui vicino in via Filippo Brignone n° 9. La seconda caratteristica è che, quest'anno, saranno coinvolti, oltre al Comune di Pinerolo, altri tre Comuni della zona: Torre Pellice, Vigone e Frossasco. Quindi ci stiamo anche allargando... La terza novità è che, oltre alla settimana di maggio (che, in realtà, saranno due "fine settimana" con iniziative che andranno dal 16 al 27) abbiamo programmato interventi pubblici già nei mesi precedenti. Ci saranno due incontri: il primo è quello di questa sera con il professor Gallino, il secondo, che si svolgerà ancor qui, nell'aula magna dell'Università, si terrà la sera del 12 aprile ed avrà, come relatore, il professor Magatti della Facoltà di Sociologia della "Cattolica" di Milano. Seguiranno gli incontri dal 16 al 27 maggio. All'interno di questo quadro generale siamo particolarmente contenti di iniziare con il professor Gallino perché, ci sembra che, al di là della condivisione di molte considerazioni scaturite dai temi che ha affrontato negli ultimi anni, le sue pubblicazioni siano di grandissimo rilievo. Ricordo che il professor Gallino, professore emerito dell'Università di Torino, è stato, a partire dal 1971, ordinario di sociologia nella Facoltà di Scienze della Formazione, direttore del locale Istituto di Sociologia (uno dei primissimi in Italia) ed è stato, dal 1987, presidente del CISI (Centro Interdipartimentale Servizi Informatici e telematici per le facoltà umanistiche). Gli ultimi libri che ha pubblicato (ma sono cose abbastanza conosciute da quelli che sono qui stasera) sono: nel 1998 "Se tre milioni vi sembran pochi" sui modi per combattere la disoccupazione in Italia, "Globalizzazione e disuguaglianze", nel 2001, anno in cui è uscito anche "L'impresa responsabile" (l'intervista su Adriano Olivetti), "La scomparsa dell'Italia industriale" (nel 2003) ed, infine, nel 2006, "L'Italia in frantumi". Perché ho citato questi titoli? Essi evidenziano temi a cui siamo particolarmente interessati. Ma l'interesse non si limita ai contenuti: il metodo con cui sono state realizzate queste analisi è esemplare anche per noi, per l'esperienza che

“Pensieri in piazza” intende portare avanti con le sue attività. Infatti, individuamo, in esso, quattro caratteristiche fondamentali:

1) La caratteristica di allargare il discorso, di far circolare le idee senza, per questo, abbassare il livello di ricerca e di analisi; un elemento che ritroviamo continuamente nei testi del professor Gallino e che è, anche, un obiettivo che ci siamo posti come Associazione.

2) Il fatto di confrontare continuamente le considerazioni teoriche con lo sviluppo della realtà. C'è una definizione (l'unica che mi piace citare) di Guglielmo Ragozzino, tratta dalla rivista “Il manifesto” del febbraio 2001, che dice: “Uno scienziato sociale un po' anomalo che cerca di capire il mondo partendo dalle persone che ci sono e da quello che fanno e non di spiegare cosa fanno le persone partendo dalle categorie stabilite a priori, dall'ideologia”.

3) L'uso continuo di un taglio interdisciplinare in cui confluiscono conoscenze di scienze diverse (sociologia, biologia, biologia sociale, ...) per arrivare a forme di sapere complesso.

4) La non concessione a forme di spettacolarizzazione (cosa che va, oggi, molto di moda) che è anche il “taglio”, ci permettiamo di dire, di questa nostra iniziativa la quale fa intervenire anche pensatori illustri ma sempre sulla base di un percorso di ricerca che è portato avanti dai gruppi e che, poi, si sviluppa durante le settimane di maggio.

Io avrei finito e darei la parola al professor Gallino.

Luciano Gallino

Ringrazio, innanzitutto, gli Enti organizzatori ed il professor Gardiol per questo invito, tanto gradito, che mi permette di tornare, dopo qualche tempo, a Pinerolo; in città, anni fa, ho presentato qualche libro... e ringrazio, naturalmente, i presenti per essere accorsi così numerosi; spero di non deludervi... Il titolo di questo intervento potrebbe essere letto: le trasformazioni del lavoro nell'economia globale producono molta precarizzazione, molti casi di lavoro precario, ossia lavoro instabile, lavori con contratti molto brevi ed altre forme di incertezza dell'occupazione. Manca un termine a questo titolo (già abbastanza lungo così) ed è la parola, il concetto di “flessibilità”. La precarizzazione è, per certi aspetti, una conseguenza, talvolta non voluta, in molti casi, invece, sì, della flessibilità del lavoro che è una caratteristica del mondo “globalizzato” propria di tutti i paesi industriali, compresi quelli “emergenti”, “in via di sviluppo” e simili. Quindi per capire la precarizzazione bisogna partire dai fattori che determinano, nel mondo globalizzato, la grande domanda di flessibilità del lavoro. Con il termine flessibilità si intendono due cose piuttosto diverse e che è necessario tenere distinte, anche se, poi, tendono a combinarsi tra loro, a sfumare l'una nell'altra. La prima è la flessibilità dell'occupazione ed è, per certi aspetti, quella che fa più problema. Essa ha a che fare con i contratti, con la tipologia dei contratti (“a tempo determinato”, “parziale”, “in affitto”, e così via). E' in base ad un contratto che una persona viene occupata in modo continuativo, anche se spesso discontinuo, per periodi che variano da pochi giorni alle poche settimane... L'altro tipo di flessibilità è quello relativo alla modalità della prestazione e prende la forma di orari inconsueti, di orari variabili, di orari sovente molto scomodi ma che, in ogni caso, si possono collocare all'interno di contratti di lavoro stabili.

Con il “pacchetto Treu”, del 1997, sono state introdotte, nei contratti nazionali di lavoro, molte norme di flessibilità della prestazione con le quali si stabilisce, ad esempio, che la direzione può chiedere ai dipendenti di lavorare, in certe settimane o in certi mesi, 35 ore ed in altri 45 o 48. Questo, però, all'interno di un contratto a tempo indeterminato. Talvolta questa forma di flessibilità della prestazione diventa anche flessibilità non voluta dell'occupazione ma è soprattutto

la flessibilità, intenzionalmente voluta dell'occupazione, quindi la precarietà e la discontinuità dei contratti, quella che fa problema, che caratterizza, praticamente in tutto il mondo, il contemporaneo modo di produzione.

Allora, prima domanda: da dove viene la flessibilità del lavoro? Perché nel mondo globalizzato è richiesta tanta flessibilità? Si può dire che la richiesta, da parte delle imprese, di aumentare sempre più la flessibilità dell'occupazione (la flessibilità del lavoro intesa, soprattutto, come flessibilità dell'occupazione) ha lo scopo di applicare all'uso, all'impiego di forza-lavoro, due principi di gestione che hanno avuto un notevole successo, nella ristrutturazione delle attività produttive, a partire dagli anni ottanta e, poi, con maggior intensità, negli anni novanta. Il primo di questi due criteri afferma che "si produce soltanto su domanda" ed è entrato, ormai da molti anni, nei processi produttivi. Tempo addietro le imprese formulavano delle previsioni di vendita (i tessili prevedevano di produrre tanti metri o chilometri di tessuto, le fabbriche d'auto prevedevano di produrre tanti tipi ed unità di automobili per i successivi sei mesi od un anno...) e su queste premesse impostavano i piani di produzione. Oggi le previsioni di mercato si fanno ancora ma non c'è praticamente oggetto materiale, o anche servizio (se servizio complesso) che sia prodotto se non nel momento in cui vi è richiesta di esso. Questo è uno dei "portati", degli effetti, delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Esse permettono di raccogliere in determinati punti (e di registrare, in tempo reale) le domande e le tipologie richieste dai clienti. Se noi chiediamo un'automobile blu chiaro con o senza cambio automatico, di quella tale cilindrata, con certe caratteristiche ed un certo arredamento interno non è che chiediamo un modello che sia stato prodotto, o che stia per essere prodotto, da qualche stabilimento automobilistico in Europa o nel mondo. Noi determiniamo una domanda che, assieme a quella di tanti altri clienti, viene smistata, in un flusso ininterrotto di ordinativi, immessa anche nella rete dei fornitori, dei sub-fornitori (che possono, anche, essere distribuiti in tutto il mondo); quando questi ordini sono coordinati, comincia la produzione di quel tale bene (o servizio) richiesto. Il principio base è che si produce soltanto se è stata registrata e consolidata la domanda di un determinato tipo di bene o di servizio. Le tecnologie dell'informazione (come oramai sono definite) non consentono solo la raccolta coordinata di ordinativi che raggruppano domande di milioni di clienti, permettono, anche, di far affluire alle linee di produzione e di montaggio, ai fornitori, ai sub-appaltanti (ai tanti punti, distribuiti per il mondo, delle catene di produzione) le richieste esatte di ciò che deve essere prodotto e che, ad un certo punto, deve confluire verso quel certo produttore posto nel nodo successivo della catena. Il secondo criterio organizzativo prevede che tutto debba succedere (o arrivare) "giusto in tempo". E' questo un principio dell'organizzazione della produzione che è nato negli Stati Uniti molti anni fa (addirittura negli anni cinquanta o sessanta) che, però, successivamente ha trovato applicazione particolarmente efficace, nell'industria giapponese dell'auto. Quando si sente parlare di "toyotismo" o di "produzione snella" si ha a che fare con varianti del "giusto in tempo" che la Toyota, in primo luogo, ha applicato, a partire dagli anni sessanta, in modo molto abile e sofisticato. Cosa significa questo principio? Vuol dire che, in pratica, nulla (nessuna materia prima, nessun semi-lavorato, nessun componente) deve arrivare nel punto dove deve essere lavorato, montato, assemblato ed utilizzato se non nel preciso momento in cui può e deve essere utilizzato. Idealmente non dovrebbe arrivare neanche qualche minuto prima e, meno che mai, qualche minuto dopo. Le linee di produzione dell'industria, ma anche molte attività di servizio (come la grande distribuzione, come le campagne pubblicitarie) si basano su questo principio. Il criterio del "giusto in tempo" ha avuto un successo molto grande perché ha consentito di ridurre drasticamente gli stoccaggi, i depositi, le giacenze che, rispetto ad alcuni anni fa, si sono ridotti anche dell'ottanta – novanta per cento. La Fiat, a Mirafiori, aveva, dieci o quindici anni fa, trentamila macchine in

stoccaggio oggi, sicuramente ne ha dieci volte di meno. Ciò non sarebbe stato possibile se non ci fosse stato il grande sviluppo dei mezzi di comunicazione ed un uso intensivo e molto capillare dei sistemi di trasporto. Quando si nota che le fabbriche diventano sempre più piccole, nonostante che la produzione diventi sempre più grande, bisogna pensare che i reparti di produzione sono diventati, in molti casi, le strade (statali, provinciali, autostrade,) perché sono esse che trasportano, in modo incessante, il flusso di parti, di componenti, di qualsiasi cosa che è necessario arrivi "giusto in tempo" in una determinata unità produttiva. Visto il successo, organizzativo, tecnologico ed, ovviamente, economico dei due principi ("si produce solo su domanda" e tutto deve arrivare "giusto in tempo") a qualcuno è venuta un'idea: perché non applicare gli stessi criteri all'impiego della forza – lavoro? E' una voce di costo importante (anche se non quanto, talvolta, si dice) ed allora perché non applicare ad essa gli stessi principi utilizzati per gli altri fattori della produzione? In altre parole perché non puntare ad ottenere che il lavoratore sia "disponibile" (anche senza lavorare) in attesa del momento in cui sia richiesta la sua attività e perché non cercare di fare in modo che la sua prestazione, la sua attività lavorativa, il suo intervento venga erogato solo quando questo è effettivamente utilizzabile produttivamente (non prima e non dopo)? Per fare un esempio fin troppo ovvio: qualcuno si è chiesto per quale motivo retribuire otto ore al giorno la cassiera di un supermercato quando lavora, in modo sostenuto, dalle diciotto alle venti mentre, nel resto della giornata, i clienti sono pochi e "sgranati"? Oppure, perché retribuire un insegnante per un mese intero quando quest'insegnante svolge 22 – 25 ore di lezione (e non 120 o 140 come un altro lavoratore)? Il punto di arrivo di queste riflessioni (che sono riflessioni manageriali, riflessioni, anche teoriche, messe a punto da molti economisti aziendali) è il lavoro, utilizzato in termini di qualità e di quantità, solo "giusto in tempo". Ma questa è già, di per se, una definizione di lavoro flessibile. Lavoro "giusto in tempo" significa, per l'appunto, non avere né operai, né cassiere di supermercato, né insegnanti presenti e retribuiti in un momento in cui non operano in produzione. A queste prime considerazioni, che portano ad una grande richiesta di flessibilità e, quindi, di occupazione discontinua (tale, cioè da far sì che la forza – lavoro sia impiegata solo nel momento che effettivamente serve) seguono altri sviluppi... Si sono consolidati modelli organizzativi che si collegano alla domanda, alla fortissima domanda, di incremento di lavoro flessibile. Si è articolata un'organizzazione della struttura del flusso produttivo di imprese piccole, medie, grandi e grandissime la quale si è imposta in tutto il mondo e che va sotto il nome di ristrutturazione delle "catene globali di produzione del valore". Vorrei fare, ancora, un inciso sull'idea, sul concetto, di globalizzazione. La globalizzazione, spesso, viene presentata (o si dà per scontato, per implicito che sia) come qualcosa di simile (che so ?) alla forza di gravità o alla costante di Planck, o alla costante della velocità della luce; qualcosa che è successo, sta succedendo e che non può, in qualche modo essere modificato. La globalizzazione può essere, più correttamente definita come la ristrutturazione dei processi produttivi su scala mondiale che ha coinvolto centinaia di Paesi e che è guidata da un numero molto grande di gruppi multinazionali (transnazionali, come si vogliono chiamare). Oggi sono oltre novantamila e controllano, nel mondo, circa un milione di sussidiari ognuno dei quali è, poi, fonte di commesse, di appalti e di sub – appalti per altri milioni di aziende. L'organizzazione per la produzione a livello mondiale, quindi la ristrutturazione delle catene di produzione del valore, ha avuto diversi effetti con diversi esiti caratteristici. Una prima, molto importante, conseguenza si è avuta con la frantumazione delle aziende. Molte, moltissime, funzioni che venivano svolte all'interno di una stessa azienda sono ora svolte da una rete di aziende. Un secondo risultato è la marcata, molto rilevante, riduzione della dimensione media delle aziende. Aziende che furono grandissime diventano grandi, le grandi diventano medie, e così via... Al fondo di tutto ciò c'è un ideale, non in tutti i casi raggiungibile, ma verso il quale si muovono molte migliaia

di gruppi economici: l'impresa senza dipendenti. In questo caso la produzione viene svolta da sussidiari con cui, chi controlla un certo gruppo, non ha nulla a che fare. Ad esempio la marca che produce nel mondo decine di milioni di calzature all'anno, in realtà non realizza materialmente e direttamente un solo paio di calzature (tutte prodotte, da altri, in altre parti del mondo). Solo la progettazione, il disegno e, naturalmente, la parte amministrativa sono svolte nello Stato sede del marchio. Questo porta a menzionare una terza trasformazione. Si è avuta una forte dispersione, sul territorio, di unità che, prima, erano concentrate in una medesima azienda. Migliaia di persone che facevano parte di una stessa unità produttiva, oggi, fanno parte della struttura della catena di produzione globale del valore, in centinaia di piccole aziende che stanno a molti chilometri di distanza le une dalle altre. Il volume di forza - lavoro complessivo è sempre il medesimo ma, invece di stare sotto lo stesso tetto, è ora distribuito su un amplissimo territorio. Come è avvenuto tutto questo? Come si è sviluppata l'organizzazione della produzione che ha portato a questi tre risultati: frammentazione delle aziende, riduzione della dimensione media, dispersione sul territorio? E' successo attraverso due movimenti complementari una specie di sistole-diastole di carattere organizzativo: uno di "esternalizzazione" e l'altro di "internalizzazione" dei vari tipi di attività. Il primo processo, un po' più ovvio (ed anche più noto) è incominciato prima: è iniziato, con continuità ed ampiezza, già negli anni ottanta, più di venti anni fa. Prima di quel tempo anche una media azienda manifatturiera aveva, al proprio interno, una quantità di attività che non avevano direttamente a che fare con l'attività primaria. Aveva dentro attività di staff, di supporto, di aiuto: aveva dentro servizi legali; una direzione del personale; c'era chi si occupava della costruzione, ristrutturazione, manutenzione degli immobili; c'era, già negli anni ottanta, un grande centro di servizi informatici (che allora si chiamava C.E.D. - centro elaborazione dati) con centinaia di addetti; aveva dentro una sezione di revisione contabilità e molte altre cose... Praticamente tutte queste attività di staff (staff significa, appunto, bastone, cioè, supporto, aiuto) sostegno dell'attività principale dell'azienda sono state "esternalizzate", date all'esterno sotto forma di appalto oppure di creazione di piccole aziende con molti tipi di contratto. Molte imprese non hanno all'interno neppure attività di gestione del personale che è gestito da altri che si occupano, specificatamente, di gestione del personale. A partire dalla seconda metà degli anni novanta (10 anni fa...) a causa dell'incessante sviluppo, accompagnato dalla diminuzione dei costi, delle tecnologie dell'informazione, anche attività molto qualificate e vicine all'attività primaria dell'azienda (come la contabilità, il trattamento delle fatture, i bilanci di centinaia di consociate da consolidare in un bilancio di gruppo, ecc.) sono state affidate ad aziende esterne che, spesso, hanno sede in India, in Brasile, in Finlandia, in Marocco e in tanti altri Paesi ove è possibile la trasmissione di dati (e oggi tutto può essere convertito in dati, anche la costruzione di un manufatto, convertita in programma leggibile da una macchina a controllo numerico o il progetto di un edificio le cui planimetrie e sezioni possono essere trasmesse ed elaborate altrove,...). Il secondo processo è l'inverso del primo. Spesso viene chiamato processo di "terziarizzazione" ma tale definizione confonde un po' le idee perché fa pensare allo sviluppo del terziario... Invece sarebbe meglio chiamarlo processo di internalizzazione. Molte cose che venivano fatte (o vengono fatte) "fuori" vengono svolte all'interno dell'azienda da altre aziende che lavorano sulla base di una "commissione", di una "commessa", di un sub-appalto. Sono aziende esterne che vengono impiegate nell'attività produttiva. Ditte manifatturiere che producono elettrodomestici, automobili, macchine utensili ecc, affidano lo stampaggio, la lastratura, l'attrezzaggio (quando è necessario), la preparazione delle linee di produzione, la verniciatura e mille altre cose ad aziende terze le cui *équipes* vanno giornalmente a lavorare entro gli impianti di queste fabbriche. Il processo di internalizzazione, in certi casi, in certi settori, in certe aziende può arrivare a coprire, in termini di

occupati, più dell'ottanta per cento dell'attività complessiva. Sono questi sviluppi che hanno portato ad aumentare molto la richiesta di flessibilità del lavoro in quanto le aziende sono diventate sempre più "reticolari": quelle che lavorano all'interno di un'altra possono essere decine, in qualche caso, anche molte centinaia. Ad esempio nella cantieristica si possono avere fino ad ottocento – mille aziende (piccole o piccolissime) che lavorano sul singolo prodotto il cui insieme è necessario per la realizzazione di una grande nave. Nella produzione di elettrodomestici, di automobili, di macchine utensili sono, comunque, molte, molte decine. Quali sono le conseguenze? Succede che il gran numero delle aziende e delle imprese, che formano questa rete complessiva di produzione, dipendono dalle commesse, dagli ordinativi, dalla valutazione dei prezzi, dal rapporto costo – benefici, dal rispetto del "giusto in tempo", dalla capacità di organizzare la produzione solo su domanda. Insomma ogni azienda ne ha un'altra al di sopra di essa che valuta molti aspetti della sua attività produttiva, economica e tecnica. In sostanza si ha una distribuzione del cosiddetto "rischio di impresa" talmente capillare per cui ciascun elemento della miriade di piccole e medie aziende, coinvolte in questa rete, deve essere preparato alla possibilità di adattare, in modo rapidissimo, (talvolta nel giro di qualche giorno) il proprio flusso produttivo in funzione di ciò che, i vari livelli di autorità, di commessa su commessa, di sub – forniture di sub – contratti, decidono e pretendono. Ciascuna impresa, coinvolta in questi nodi (o snodi) delle catene globali di produzione del valore, cerca, quindi, di ridurre, al minimo possibile, l'impiego di personale fisso, stabile; cerca di utilizzare solamente personale il cui numero può essere modificato in più o in meno (utilizzando contratti a breve termine) perché non sa mai se il primo, il secondo o il quinto sovra committente rinnoverà quella commessa, così come non sa se i sottocommittenti, i sub – appaltanti o i sub- sussidiari faranno fedelmente fronte alle esigenze di qualità e costo di cui ha bisogno per non essere estromessa da una catena generale di produzione del valore. E' questa una necessità della produzione globalizzata perché nessuna azienda può sapere se il mese prossimo (o, anche, la settimana prossima) disporrà ancora di quella tal commessa che riguarda quelle attività esternalizzate o internalizzate (non fa differenza) dell'organizzazione produttiva del gruppo organizzato dall'impresa committente o principale. Questo rischio che richiede grande prontezza di adattamento alle commesse ed agli ordinativi dell'impresa, si traduce nella richiesta di moltiplicare il lavoro flessibile. In reti del genere (o catene globali di produzione del valore) il primo imperativo è: non assumere. Si cerca di trasformare il lavoro in commesse ad altre aziende ciascuna delle quali, dato che hanno tutte lo stesso problema, cercherà di frazionarlo e trasferirlo ad altre aziende e così via fin che non si ricomponga l'unità del processo produttivo. Questo significa che tutti, o quasi, gli elementi (costituiti da imprese piccole, medie o grandi che compongono la catena globale della produzione del valore, ha un interesse materiale, economico, oggettivo ad occupare la maggior parte possibile di lavoratori discontinui, intermittenti, a tempo determinato, a progetto, cioè lavoratori che si possono utilizzare con la massima aderenza possibile ai criteri del "giusto in tempo" e del "soltanto su domanda". Se non si tiene conto di questa struttura reticolare dei rischi distribuiti (dove ciascuna impresa, piccola o media che sia, è sottoposta a pressioni incessanti inerenti alla qualità, ai prezzi, ai tempi di produzione, alla riduzione dei costi da parte di una cascata, di una catena, di altre aziende) non si ha un'idea adeguata di cosa significhi, oggi, la flessibilizzazione della domanda di lavoro e, di conseguenza quasi inevitabile, la precarizzazione di esso. Sono anche processi che rendono molto difficile parlare di "flessibilità sostenibile" (ho scritto dei saggi sulla flessibilità sostenibile ma, su di essa, ho dubbi crescenti); rendono anche problematico il discorso sulla famosa flessi – sicurezza che vorrebbe garantire flessibilità ma anche sicurezza, se non dell'occupazione, quanto meno del reddito, dei versamenti previdenziali e di altre cose del genere... Perché è l'intera produzione mondiale che è realizzata in questo modo. Due note, due

corollari. Da quanto detto dovrebbe essere evidente che alle catene globali di produzione del valore ed alla categorica richiesta di flessibilità dei processi produttivi (che diventa richiesta di flessibilità del lavoro) non sfugge praticamente nessuna azienda. Nessuno può dire: le aziende piccole e medie non sono poi così globali, così globalizzate... Oggi, probabilmente, non c'è quasi azienda, con i bilanci in ordine, che lavori con un orizzonte un po' ampio, che non si configuri (o non si approssimi a configurarsi) come uno snodo, piccolo quanto si vuole, di una catena globale di produzione del valore dove il primo committente sta in un'altra regione italiana oppure sta in Andalusia e dove il committente "al di sopra" sta in Brasile e dove il committente ancora "al di sopra" sta in Cina o negli Stati Uniti. Resta il fatto che anche piccole aziende (aziende di dieci o venti dipendenti) sono legate, di fatto, a qualche azienda che sta "al di sopra" e che trasmette il rischio di impresa, ad esempio, sotto forma di richiesta di una riduzione dei prezzi del 3% ogni sei mesi o del 5% all'anno (nel caso i contratti siano così lunghi). Quindi nessuno può dire: il tema, il problema non riguarda le aziende piccole e medie. Questo poteva essere vero dieci anni fa, non più oggi. Il secondo aspetto è che quando uno parla delle catene globali di produzione del valore parla del mondo. Anche per produzioni minime, produzioni apparentemente di modesta entità, di modesto peso come i piccoli elettrodomestici che sono in vendita per qualche decina di euro nei supermercati (oggetti che confezionati ed imballati vanno sugli scaffali al costo di qualche decina di euro) sono coinvolti dodici - quattordici siti produttivi differenti magari collocati in otto - dieci - dodici paesi del mondo. I pezzi iniziali di questi piccoli elettrodomestici (che possono arrivare dalla Svezia, dall'Austria, per poi essere spostati in Cina e poi ancora in Germania per poi finire negli Stati Uniti e così via) alla fine del percorso saranno passati attraverso dodici stabilimenti di dieci paesi e avranno percorso tra i venticinquemila e i quarantamila chilometri, cioè avranno percorso la circonferenza del globo.

Questo comporta costi di trasporto, esternalizzazione di costi, costi sociali e ambientali e via dicendo... Può essere, ad esempio, che arrivati al porto di Amburgo vanno in nave a New York dove, trasferiti su di un treno, sono portati a Seattle, dove risiede il confezionatore di imballaggi (l'imballaggio è una parte fondamentale del messaggio pubblicitario, della comunicazione, e della visibilità di un oggetto nel supermercato) il quale confeziona l'imballaggio destinato alla grande distribuzione, dopo di che se ne vanno per il mondo tornando negli stessi Paesi in cui sono stati prodotti: percorrendo, appunto, venticinquemila-trentamila- quarantamila chilometri. Sono dodici - quattordici (o anche più) stabilimenti (ho preso un riferimento che posso anche rendere più preciso) coinvolti nella produzione di un piccolo elettrodomestico ma, se si tratta di qualcosa di più grosso, di più complicato, i nodi delle catene globali di produzione del valore possono diventare anche centinaia ed i Paesi coinvolti molte decine. Da questa riorganizzazione, che si chiama "globalizzazione dei processi produttivi nel mondo", deriva la fortissima richiesta di lavoro flessibile ossia di contratti che permettano di utilizzare la forza lavoro soltanto nel momento in cui effettivamente serve. Qui, e mi avvierei alla conclusione, diventa importante la legislazione sul lavoro, diventa importante il ruolo del diritto del lavoro. In modo analogo a quanto è avvenuto in altri Paesi (che è avvenuto, in modo massiccio, in Francia, in Germania, ed in molti altri Paesi più piccoli) negli ultimi anni anche la legislazione italiana sul lavoro è cambiata di segno: per molto tempo essa mirava a contrastare i processi di "flessibilizzazione" cioè quei lavori che si sa bene quando finiscono ma che non si sa mai dove, come e a quali condizioni possono ricominciare. Un inciso semi-statistico: si legge qualche volta (si leggeva ancora su un grande giornale qualche giorno fa) che non bisogna esagerare con il problema della precarizzazione perché i precari, in Italia, quelli veri, sono soltanto sei-settecentomila. Questo significa non avere un'idea (definita) di cosa rappresenti la precarizzazione. Perché settecentomila circa sono i lavoratori a progetto (che poi è, soltanto, una rimodulazione, una nuova

diversa definizione, delle collaborazioni continuative che esistono già da molti anni), ma attorno a questo ruota un po' di lavoro in affitto, un po' di "itinerale" (vecchio o nuovo) o altre cose del genere; ma tra i precari ci sono anche da inserire i lavoratori dipendenti a tempo determinato che, (dati ISTAT) sono attorno ad 1.250.000. Con il ché i precari cominciano ad essere due milioni, ma poi ci sono molte altre forme di precariato che non stanno scritte da nessuna parte o che sono scritte in modo che sfuggono a chi non guardi un po' dentro le cifre. La scuola e l'università sono colme di precari. Va detto che il lavoro precario, prima ancora che ci fosse una grande richiesta di flessibilità industriale, era già stato inventato dal pubblico impiego. Nelle università esistevano, già molti anni fa, i lavoratori con contratto trimestrale (che poi sono diventati semestrali); c'erano i tecnici a contratto (con contratti da uno a cinque anni), c'erano gli incaricati annuali. Sono stato precario anch'io all'inizio della carriera (l'incarico si dava a novembre e cadeva a luglio). Precari della scuola: non parliamone... Un calcolo che non guardi soltanto ai lavoratori autonomi o definiti come tali, ad esempio quelli con contratti a progetto, ma che guardi il complesso della realtà del lavoro, può arrivare a stimare (con molta prudenza) in tre o quattro milioni i lavoratori precari oggi attivi tenendo conto che, in alcune regioni (Piemonte compreso) le assunzioni, per oltre il 50%, avvengono con contratti a tempo determinato. Questo avviene da pochi anni, ma nel 2005, in molte regioni italiane, più del 50% delle nuove assunzioni sono contratti a tempo determinato e durano tre mesi, sei mesi, due anni, ma talvolta anche due settimane. Quindi non è una quota marginale di popolazione ad essere in gioco. Richiamata la dimensione del fenomeno si può tornare al ruolo del diritto del lavoro che un tempo contrastava ma che, ormai da una decina d'anni, ha sostenuto ed accelerato i processi di flessibilizzazione, cioè ha moltiplicato, in pratica, i cosiddetti "contratti atipici" (quello "tipico" è sempre un contratto di durata indeterminata ed a orario pieno) mentre anche il tempo parziale forzato è da includere tra i lavori precari. Un passo importante dell'inversione del ruolo del diritto del lavoro, da contrasto a sostegno della flessibilità (e quindi della precarietà) è stato quello compiuto attraverso i decreti del cosiddetto "pacchetto Treu" (del '97) i cui effetti si sono cominciati a vedere tra il '99 e il 2000. Come ho ricordato, però, fin dall'inizio, il vantaggio della legge (del pacchetto dell'allora ministro del lavoro Treu), sta nel fatto che molti di questi istituti che flessibilizzavano il lavoro erano previsti all'interno di contratti stabili, contratti collettivi di lavoro; le novità erano importanti, ad esempio il lavoro ripartito per cui Mario e Luigi o Teresa ed Emanuele si mettono d'accordo e si presentano all'azienda come fossero una persona sola e si dividono il lavoro. Così, naturalmente, il part-time... Poi vi sono stati successivi passi: la legge del 2001 sulla facilitazione del contratto a tempo determinato e, infine, il decreto attivato dalla legge 30 (decreto 276 dell'ottobre 2003). È tutto un complesso di legislazione che si ritrova, in modo molto simile anche, in Francia, in Gran Bretagna, in Germania che è compreso sotto l'insegna del cosiddetto "Work fare" (quello che si chiama anche "Politiche attive del lavoro"). L'idea di politica attiva del lavoro si fonda sulla convinzione che i disoccupati o gli inoccupati, insomma chi cerca lavoro, esistono, non già perché non c'è lavoro ma, bensì, perché le persone non accettano il lavoro che c'è, dove c'è, alla paga che c'è e alla distanza da casa che eventualmente sussiste. Quindi occorre incentivare, eventualmente formare, qualificare le persone, ma anche penalizzarle se rifiutano il lavoro che c'è, dovunque si trovi anche se meno qualificato del precedente, se meno retribuito e molto più lontano dall'abitazione. Hanno lo stesso scopo le leggi francesi, ma anche quelle tedesche, che vanno sotto il nome di Hartz (il principale autore della modifica del mercato del lavoro tedesco, già capo del personale della Volkswagen). Un inciso: la dice lunga il fatto che la riforma del lavoro con i suoi risvolti sociali, etici, politici, etc. sia stata affidata al capo del personale di una grande azienda. La cosiddetta agenda 2010, entrata in vigore, si fonda molto sull'idea di una nuova ragionevolezza dove nuova

ragionevolezza significa adattarsi al lavoro che c'è dovunque si trovi, qualunque sia la retribuzione, qualunque sia la sua distanza dall'abitazione. Il decreto 276 che attua, in Italia, i dispositivi della legge 30 non ha avuto l'importanza che adesso gli è attribuita perché buona parte delle altre venti o venticinque figure di contratti atipici che sono inseriti in questo decreto attuativo, e che si aggiungono alle venticinque che già esistevano (per cui i contratti atipici diventano una cinquantina) non sono state, praticamente, adottate dalle aziende... Lo stesso lavoro in affitto di gruppo, cioè un itinere non più individuale ma di gruppo, è stato applicato abbastanza poco. Ha avuto, invece, notevole diffusione il lavoro a progetto per il semplice fatto che esso è una ridefinizione del precedente contratto di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa, secondo la quale la persona che stipula il contratto, il prestatore o la prestatrice d'opera, è un lavoratore autonomo a tutti gli effetti, mentre in realtà è un lavoratore subordinato che, volere o no, deve rispettare gli orari e che, naturalmente, ha una retribuzione ma non ha molte delle garanzie che la legge assicura ai lavoratori subordinati. Comunque, per concludere, la legislazione del lavoro da più di dieci anni ha cercato di adattare le condizioni del lavoratore, della lavoratrice, alle esigenze che nascono dai processi produttivi che ho descritto piuttosto che contrastare la precarizzazione e l'eccesso di flessibilizzazione, come tendeva a fare in precedenza la legislazione. Questo ha portato ad una serie di conseguenze sui rapporti di lavoro che sono state molto studiate, ad esempio, dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, che già molti anni fa aveva, in un senso, codificato l'idea di "lavoro dignitoso", di lavoro decente. Il lavoro dignitoso, il lavoro decente, è un lavoro che assicura una certa sicurezza in quanto ad occupazione: quindi non solo protezione contro licenziamenti abusivi ma anche assicurazioni, circa la stabilità dell'occupazione, ovviamente compatibili con l'andamento dell'economia. Se un'azienda è in crisi e porta il bilancio in tribunale, ahimè, ci rimette anche chi in essa lavora, ma questo è una sorta di incidente di percorso ed è una cosa diversa dalla norma dei contratti di breve durata. Nell'idea di "lavoro decente", di "lavoro dignitoso", è compresa la sicurezza professionale, la possibilità di valorizzare la propria professione accrescendo le proprie competenze, cosa che i contratti a breve termine impediscono di fare. Sono comprese la sicurezza sul lavoro, tasto dolente in molti paesi compresa l'Italia (con i suoi 1.300-1.400 incidenti mortali all'anno), sicurezza del reddito e sicurezza previdenziale. Quasi tutte queste sicurezze (l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ne ha comprese sette od otto) ma soprattutto queste cinque sono gravemente compromesse dai contratti che la legislazione attuale propone. La sicurezza del reddito, evidentemente cade; in molti casi il lavoratore, la lavoratrice, diventata precaria perché flessibile, riesce ad essere pagato per otto -nove -dieci mesi, ma il dipendente ordinario di mensilità ne ha tredici. Cade, o viene gravemente lesa la sicurezza previdenziale: esperti (assai di più di quanto non lo sia il sottoscritto) di previdenza hanno già stimato che i collaboratori coordinati continuativi (oggi in attività come lavoratori a progetto) che hanno cominciato a lavorare già da dieci – dodici -quindici anni, vanno incontro a pensioni nell'ordine del 25 % del salario medio; essendo il salario medio tra i mille ed i milleduecento euro al mese questa quota rappresenta una pensione mensile di trecento euro... Per centinaia di migliaia di questi sarà molto difficile arrivare, verso il 2020 – 2025, alla pensione uscendo dalla trappola del 25%. In sostanza la moltiplicazione del lavoro flessibile (causato da ragioni materiali, razionali, economiche difficilmente aggirabili) erode una parte notevole delle sicurezze che la stessa Organizzazione Internazionale del Lavoro indica come caratteristiche del lavoro "buono", del lavoro "decente" (il termine da loro utilizzato). L'insicurezza del lavoro, la precarizzazione del lavoro ha certamente molti altri inconvenienti sulle persone, sulle famiglie sui più giovani ma questo è un altro capitolo in merito al quale possiamo sentirci una prossima volta... Il mio compito era di parlare di trasformazioni materiali ed oggettive del lavoro ed è quello che ho cercato di fare. Grazie.

Domanda

Approfitto della sua presenza per porre alcune domande che già avrei voluto fare tanti anni fa quando sono transitato all'Università. Successivamente mi sono occupato di questo "giusto in tempo" in modo professionale, prima come dipendente, poi, come imprenditore. Negli anni '50 e '60 c'era la necessità di ottimizzare determinati processi per fare una produzione che permettesse al magazzino di porre in circolazione, il più rapidamente possibile, le merci. Ora, come lei ha spiegato molto bene, questo principio del "giusto in tempo" assume un particolare significato per la merce – uomo: l'uomo è diventato una merce che deve essere collocata al momento giusto e il più rapidamente possibile. Ci sono alcuni matti nel mondo, ed io penso di essere tra questi, che stanno incominciando a pensare che sia giunto il tempo che le cose, per questa materia prima, cambino. Sono convinto (e so che lei condivide questo tipo di considerazione) che non sussista la possibilità di continuare, nel mondo globalizzato, con questo ritmo di crescita dove l'uso dell'uomo secondo il principio del "giusto in tempo" è solo funzionale ad ottenere maggiori profitti. Qui si pone, anche, il problema, che lei ha trattato in altre sedi, delle disuguaglianze sociali. Non è possibile continuare all'infinito ad utilizzare materie prime e risorse come non è possibile che sussista, tra livelli estremi di retribuzione, un rapporto 1 a 500 o, addirittura, 1 a 1000... Tutto questo è esplosivo: se metti insieme a queste considerazioni un insieme di altre vicende su cui non abbiamo, oggi, il tempo di riflettere ti rendi conto che questo modello di sviluppo economico e sociale non è sostenibile. Allora ti rendi conto che è necessario che continuino ad esserci risorse per produrre delle cose ma che queste debbono essere tali da permettere la sopravvivenza. Se non andiamo verso questo obiettivo saranno i giovani, tra qualche anno, a portare il peso dei nostri errori. Per affrontare la "grande disuguaglianza" (e qui c'è un'altra idea un po' folle...) si può agire sulla condivisione dei saperi e delle conoscenze. Io mi occupo anche di "software libero" e di piattaforme che permettono di lavorare assieme. C'è tutta una comunità internazionale che sta sfidando i brevetti dei grandi gruppi. Quindi, in sostanza, la follia è quella di creare dei competitori (tante aziende che competono) che affrontino, creando strumenti informatici che permettono questo, gli obiettivi di un diverso (sia nelle forme che nelle finalità) modo di produrre. Ottimizzazione, per me, vuol dire questo: chiudere tanti processi inutili e utilizzare il tempo, l'intelligenza, i saperi che si liberano per sfruttare meglio le risorse, soprattutto, a favore di altri Paesi che necessitano di valorizzare le loro possibilità.

Domanda

E' una domanda molto breve. La differenziazione salariale, mi pare, produce un impoverimento non solo dei lavoratori dipendenti ma, anche, dell'impresa. La piccola impresa è oggi poverissima: se lavora alla fine (o dalla metà in giù) del processo che lei ha descritto, è a livelli di retribuzioni e di consumi oggettivamente bassi. Mi chiedo, in primo luogo, se tutte le teorie, che definiamo "classiche", dell'economia (che dicono che l'economia funziona finché c'è domanda) non tendano ad andare in crisi e, in secondo luogo se, alla fine (ovviamente in lunga prospettiva) questo non porti anche alla non ricostruzione del fattore produttivo lavoro. Perché a me sembra che oggi i giovani non facciano più figli in quanto non hanno più sicurezza e risorse economiche. È vero che abbiamo una riserva, praticamente, semi-infinita di immigrazione...

Domanda

È corretto quanto lei dice: è giusto che il lavoratore sia tutelato, che abbia un lavoro dignitoso.

Come dice l'Organizzazione Internazionale del Lavoro questo riguarda la tutela della professionalità, la tutela rispetto alla pensione, quella rispetto alle esigenze sanitarie ma, anche, la tutela dal punto di vista dell'ambiente: cioè l'operaio deve poter lavorare in un ambiente che non danneggia la sua salute. Se non ché, in una situazione di globalizzazione dei mercati, le aziende che sono più portate a queste forme di tutela (ci sono dei Paesi, per esempio la Svezia, la Finlandia dove si rispettano con molto rigore questi principi) si trovano sul mercato internazionale ad affrontare quei Paesi che non rispettano questi principi e che, quindi, producono senza alcuna tutela del lavoratore dove, magari, le ferie sono limitatissime (se esistono) e non ci sono pensioni oppure non c'è nessuna tutela ambientale. Quindi questi Paesi fanno un "dumping" sociale (come di solito è chiamato) e rovesciano sul mercato dei prodotti che costano, naturalmente, molto meno, danneggiando quelle aziende (e quindi indirettamente i lavoratori che operano in queste) che tutelano il lavoro. Quale, secondo lei, potrebbe essere una soluzione per limitare queste situazioni? Grazie.

Gallino

Queste tre domande sono, a mio avviso, molto ben collegate tra loro. Il modello produttivo, il modello di produzione che oggi si è affermato nel mondo, è certamente, nel lungo periodo (e lungo periodo può voler dire anche, solamente, una generazione o poco più) non sostenibile sia per quanto riguarda i consumi materiali (consumi di materie prime) sia dal punto di vista ambientale. Il problema è, come ho già detto, che c'è una fortissima domanda (in Cina, da soli, sono 2.4 miliardi di persone che vogliono esattamente quello che gli europei, gli americani, i giapponesi, i neozelandesi non solo hanno voluto ma hanno ottenuto). Il grande interrogativo economico, politico, oltre che ambientale, è come fare a convincere alcuni miliardi di persone a non volere i consumi di cui noi abbiamo ampiamente approfittato. E' questo un enorme problema contemporaneo che si scontrerà abbastanza presto con il modello di sviluppo. Qualcuno scrisse, trentacinque anni fa (e non fu preso in giro ma neppure preso sul serio) che se, ad esempio, gli indiani volessero produrre tanto acciaio pro-capite quanto ne producono i giapponesi (attenzione questo è precisamente quello che vogliono gli indiani e che il governo federale indiano e la maggioranza degli stati indiani cercano di ottenere) la produzione di acciaio dell'India dovrebbe aumentare di circa 250 volte. Ma se aumenta di 250 volte la produzione della sola India (quindi non considerando la Cina... in India sono soltanto 1.200 milioni, poco meno della metà del totale che dicevo prima) la produzione di acciaio dovrebbe raggiungere, a livello mondiale, i dieci miliardi di tonnellate. Piccolo quesito da risolvere: nel 2005 la produzione mondiale di acciaio ha superato di poco il miliardo di tonnellate. L'India, da sola, per arrivare al livello del Giappone dovrebbe moltiplicare per dieci questo valore... Ma, naturalmente, c'è anche la Cina e ciò vorrebbe dire moltiplicare per venti o per venticinque... E' semplicemente inimmaginabile che la produzione di acciaio possa essere, anche tra cinquanta anni, anche tra cento anni, moltiplicata per dieci, per venti, per trenta a livello globale. Questo vale per molti altri aspetti, ad esempio, anche per l'ambiente. I satelliti ci dicono che, oramai, sulla Cina c'è una nube con ogni sorta di inquinanti, con un'area di 1-2 milioni di metri quadri, che si sposta; oramai l'avvertono anche i sensori della California. L'inquinamento è prodotto dall'indifferenza per i problemi ambientali dimostrata finora dal popolo cinese. Ma a parte il problema di dire ai cinesi (ma anche, intendiamoci ai brasiliani, agli indonesiani e a tanti altri): "rallentate i consumi perché altrimenti ci inquinarete l'aria" va tenuto conto che gran parte di ciò che succede in Cina è un prodotto delle nostre aziende, delle imprese americane ed europee. C'è un esempio di questi giorni: la Cina, fatto assolutamente straordinario, sta pensando di introdurre alcune regole del diritto del lavoro, sta cioè pensando (idea assolutamente straordinaria per la Cina) di introdurre contratti di lavoro, di introdurre salari minimi (esiste già un salario minimo

in Cina che, un anno fa quando ho scritto il mio ultimo libro, era di 67 dollari al mese, e che però era già al di sopra di quanto molte aziende pagavano) cioè, in questo momento, sta pensando di introdurre forme elementari di diritto del lavoro. Si è scatenata una fierissima opposizione che ha, in prima fila, un gran numero di imprese americane ed europee... Se si vuol elencare quelle più importanti si scopre che ci sono quasi tutte: c'è l'IBM, c'è la DELL, c'è l'EPSON, ci sono altre che dicono: "se per caso la Cina introduce una legislazione sul lavoro noi dobbiamo *delocalizzare*". Non so bene dove potrebbero andare ma sta il fatto che intendono "delocalizzare" se vengono introdotti dei contratti che poi devono essere rispettati... Questa è la cosa assurda... C'è una camera di commercio delle grandi imprese commerciali in Cina che si sta adoperando per dissuadere il governo da compiere questo passo "gravissimo" per i bilanci delle aziende anche se riguarda soltanto alcuni passi elementari del diritto del lavoro. Non parliamo di regolamentazione ambientale... perché se la Cina dovesse introdurre dei limiti alle produzioni queste toccherebbero, anche, tutte le produzioni che sono in atto nel Paese e che talvolta sono inquinanti per l'ambiente esterno e che in molti casi sono inquinanti per l'ambiente di lavoro. Ad esempio la tecnologia più "domestica", che noi tutti utilizziamo con grande piacere e vantaggio, quella dei computers, al momento della produzione è fortemente inquinante per una gran quantità di fattori; oggi l'85% dei PC e dei portatili che sono nel mondo sono prodotti in Cina. C'è qualche sottomarca (come la marca cinese della IBM) ma molti altre sono le marche di computers che tutti utilizziamo. Quindi è, per noi, molto difficile dire alla Cina: "voi fate del dumping sociale" in quanto quelli che contribuiscono, che spingono, la Cina (che pur ci mette molto di proprio) a farlo sono le grandi aziende del mondo occidentale, molte europee, molte americane. Come se ne esce è estremamente difficile dirlo... Per quanto riguarda la questione della domanda e della sostenibilità si può ricordare una battuta di Ghandi che risale ad una sessantina di anni fa. Era appena finita la guerra, l'India si stava avviando all'indipendenza ed un giornalista inglese chiese a Ghandi: "Ma adesso che l'India si sta avvicinando alla libertà e all'indipendenza lei vedrebbe con favore che l'India si avviasse verso un percorso di sviluppo simile a quello che ha seguito l'Inghilterra?". Ghandi rispose: "Il modello di sviluppo che ha seguito l'Inghilterra ha richiesto una terra e mezza grande come l'India per essere applicato; di quante terre avrebbe bisogno l'India per seguire uno sviluppo simile a quello inglese?". Questo detto di Ghandi non ha fatto molta strada però è estremamente attuale. Noi stiamo consumando circa 1,3 terre in termini di impronta ecologica e di capacità di sostegno delle superfici biologicamente attive. Con produzioni come quelle a cui, stasera, si è accennato molto presto si potrebbero incontrare limiti allo sviluppo molto, molto severi. Per quanto riguarda il software libero (intendiamo mi interesse anch'io di software libero, mi sono occupato molto di informatica, ho presieduto enti di informatica anche grandi) ben venga e con esso altre opzioni che lei menzionava. Quello che un po' mi lascia perplesso è che queste opzioni hanno presa, forse, su un 5% delle popolazioni (facendo una media mondiale) mentre il 90-95% desiderano questo modello di sviluppo. Quindi modificare l'economia attuale nel senso della sostenibilità è molto difficile, molto critico, molto problematico anche perché (sto per pubblicare un libro con dei saggi sulla scienza e quindi ho studiato un po' la questione nell'ultimo anno) si parla, ad esempio di scienza e di tecnologia per la sostenibilità ma i suoi sostenitori sono solo il 5% degli effettivi mondiali. Se nella nostra Università, nei nostri Politecnici uno va in giro a parlare di modelli sostenibili, di scienza della sostenibilità, e di cose del genere, se tutto gli va bene, riesce a vincere una borsa di studio ma certo nessun concorso, nessun posto stabile, nessun contratto a tempo indeterminato. Non parliamo poi dei mezzi di comunicazione, dei media e di molti altri aspetti... Volendo guardare non il bicchiere mezzo pieno, ma un bicchiere dove c'è almeno un dito di sostanza corroborante, si può dire che, rispetto a cinque o dieci anni fa, le cose vanno un po' meglio. Perché dieci anni fa, ad

esempio, di scienza sostenibile o scienza del sostenibile (l'espressione inglese non è facilmente traducibile) non se ne parlava nemmeno mentre oggi se ne parla... si parla della necessità di sottrarre maggiormente la scienza alle manipolazioni politiche ed economiche che sono relevantissime in tutti i Paesi. Ciò che avviene negli Stati Uniti è documentabile (ci sono grandi manipolazioni ma ci sono, anche, fior di studi e di interventi che cercano di contrastarle) mentre ciò che avviene in Europa lo è assai meno. Il software libero, il software non interamente commerciale, oggi è una realtà interessante mentre 10 anni fa era insignificante... quindi il bicchiere non è del tutto vuoto ma, certo, non è mezzo pieno.

Domanda

Volevo, partendo dalla parte finale del suo intervento sul diritto del lavoro, porre una domanda che credo sia collegata con altre già precedentemente fatte: di fronte a scenari quali quelli descritti se non entra la "politica alta" a governare quei processi come si può pensare che un diritto al lavoro possa esprimersi ad un certo livello? L'altra domanda che oso azzardare è questa: è possibile parlare di un minimo di etica condivisibile della produzione (di chi fa la produzione)? A me sembra che altrimenti non si esca molto da questa situazione... Tenendo conto che oggi chi governa lo fa su tutto (governa la politica, l'economia, l'etica, a volte, anche le Chiese) quale spazio c'è per il cambiamento?

Gallino

Certo la politica dovrebbe occuparsi di tutto ciò, almeno la "politica alta". I problemi sono due. In primo luogo la situazione attuale, compreso lo sviluppo della Cina (che è, in gran parte, un prodotto dell'Occidente: buona parte delle esportazioni cinesi sono attribuibili ad aziende che vanno a produrre là e poi importano nell'Europa o negli Stati Uniti), compreso il disegno delle catene globali di produzione del valore, è un prodotto della politica. E' la politica che ha aperto la strada attraverso, ad esempio, la liberalizzazione dei movimenti di capitale degli anni '70 ed '80 (che hanno permesso di muovere qualsiasi entità di capitale praticamente senza costo) o favorendo le acquisizioni e le fusioni di qualunque tipo, di qualunque dimensione, in tutto il mondo, e per altri aspetti di vario genere. Non c'è nulla di più politico della politica fiscale, soprattutto quella praticata negli anni di Reagan e di Bush, che ha enormemente accresciuto le disuguaglianze nel mondo. "Facilitazioni" di vario ordine, a partire da dispositivi, norme e forme di legislazione, hanno reso possibile, ad esempio, che gli alti dirigenti guadagnino tra le 500 e le 1000 volte quello che è uno stipendio, un salario, medio... Questo avviene in Europa non meno che negli Stati Uniti. Ancora nel 1990, negli Stati Uniti, il rapporto tra il salario medio, il salario al di sotto dei venticinquemila euro (il che vuol dire quello di molte decine di milioni di lavoratori) e le retribuzioni complessive dei maggiori dirigenti era intorno a 40 a 1, nel 2000 si è superato il 500 ad 1, poi, è sceso un po', data la crisi, nei primi anni duemila, della Borsa. Oggi gira, nuovamente, intorno a 510 – 520 ad 1. Una cosa del genere accade anche in Europa ed in Italia. I compensi globali dei managers delle prime venti aziende quotate nella Borsa italiana (resi noti non più di sei mesi fa) equivalevano, secondo un mio calcoletto, a 532 annualità di salario lordo medio (circa venticinquemila euro l'anno). Vi sono dirigenti in Francia che in cinque anni hanno ottenuto compensi complessivi (stipendi più bonus più opzioni sulle azioni più i cosiddetti "paracadute d'oro") nell'ordine di 173 milioni di euro. Qualcuno, in Francia, ha fatto il conto: questo equivale a 150 generazioni (non anni!) di salario minimo di inserimento che era pari, l'anno scorso, a 1248 euro al mese. Questi non sono prodotti dell'economia, questi sono prodotti della politica, della normativa, di una legislazione che è stata modificata, nel corso degli anni, per

rendere possibile scarti e, quindi, disuguaglianze di questo tipo (con tutto ciò che ne segue) a partire dagli Stati Uniti ma anche in molti Paesi europei. Quindi la politica "alta" che volesse contrastare questa situazione, per imboccare una strada diversa, dovrebbe cominciare ad adottare un diverso schema interpretativo.

Quel che succede non è "economia moderna", "economia contemporanea", "globalizzazione" è il tipo di sviluppo che è stato cercato, voluto, reso possibile da ripetuti interventi legislativi a livello mondiale da parte dell'Italia, della U.E., degli U.S.A. e degli altri Paesi. Fino a che la politica ("alta", "medio", o "bassa" che sia) continua a concepire il processo economico come un qualcosa che "cade dal cielo", contro il quale non c'è nulla da fare e che questa è la "modernizzazione" (questo è lo schema interpretativo che prevale in tutta la politica europea, non solo italiana) probabilmente i discorsi sulla sostenibilità, sul mutamento, sulla riduzione delle disuguaglianze non faranno molta strada. Quanto ad etica e produzione: certo, nei primi anni del duemila, ci sono stati gravissimi disastri industriali e finanziari che in superficie mostravano la scorrettezza di un pugno di managers i quali, soprattutto negli Stati Uniti, sono stati anche perseguiti e puniti. In Italia abbiamo avuto i maggiori disastri finanziari del mondo: basti pensare che con la Parmalat sono "spariti" 20 miliardi di euro dai bilanci... Uno dei contro – effetti è stato l'enorme moltiplicazione degli interventi, dei saggi, delle associazioni e dei codici che vanno sotto il nome di "responsabilità sociale dell'impresa" (ho scritto un libro su questo). Non si sono mai visti tanti codici aziendali in cui tutto è etica, tutto è solidarietà, tutto è spirito di accoglienza e così via... In alcuni casi si sono avuti risvolti positivi: non solo e non tanto per questioni di principio (le questioni di principio se non diventano norme di legge non fanno molta strada in economia) ma per le ripercussioni negative che certe notizie, quando cominciano a circolare, hanno sul piano commerciale. Ad esempio, non più tardi di un anno e mezzo fa, la Nike ha redatto un importante rapporto in cui riconosceva di aver utilizzato, per produrre scarpe e simili, lavoro infantile oltre ad aver fatto altre cose non proprio belle ed in cui prometteva, come poi effettivamente ha fatto, di fare in futuro, diversamente. Tutto ciò è stato causato dallo scatenamento di una pubblicità negativa che avrebbe potuto danneggiare le vendite. Anche questi possono essere strumenti importanti per il cambiamento... Comunque, rispetto a qualche anno fa, c'è sicuramente un'attività nel campo della "responsabilità sociale dell'impresa", degli investimenti socialmente responsabili, ecc, che prima non esisteva o che era sviluppata in modo molto più tenue. Anche qui, però, siamo 9 a 1 come forze effettivamente in gioco. Volendo guardare le cose sotto gli aspetti positivi: è meglio 9 a 1 che non 10 a 0.