

Disoccupati e sottoccupati. Cresce la pattuglia di chi non sa come impiegare il tempo di lavoro. Parla Domenico De Masi

Prigionieri dell'ozio?

Di quale stress soffrite: di quello classico e analizzato da neurologi, endocrinologi e psichiatri - provocato dall'eccesso di fatica? Oppure del «nuovo stress» - più subdolo e meno esplorato - provocato dal non faticare abbastanza? Domenico De Masi, sociologo, è convinto che la vera malattia sociale in crescita oggi sia la seconda. Non, solo nei ranghi dei disoccupati. È l'Italia delle aziende che secondo De Masi pultuta di persone sbadiglianti e ansiose: persone, dico, «sottoutilizzate». Persone che però sono incapaci di spendere meno tempo alle loro scrivanie. Di godersi questo regalo che il Duemila potrebbe fargli: la levità e la creatività dell'ozio. È la tesi che il sociologo sostiene nella sua introduzione all'*Economia dell'ozio*, raccolta di due brillanti pamphlet che tessono l'elogio del «padre di tutti i vizi», scritti dal genero di Karl Marx, Paul Lafargue, e da un premio Nobel, Bertrand Russell. Ed è la tesi che ha ribadito, di recente, alla presentazione di una ricerca sullo stress promossa dall'associazione internazionale di scienziati «Ariste», contestando le «vecchie» analisi sull'angoscia da iperlavoro che venivano illustrate dal coordinatore, lo studioso britannico David Warburton.

Dunque, De Masi, il problema di ammazzare il tempo a tuo parere non è più solo di disoccupati e sottoccupati - esercito in crescita - o degli impiegati pubblici? Il cancro della noia contagia anche le cattedrali dell'efficienza, cioè le aziende private?
Quando si parla di gente che ha poco da fare si pensa automaticamente ai ministri. Non sono i luoghi a cui penso io, perché il frequente scarsezza. Da trent'anni studio, invece, l'organizzazione d'impresa. Nelle aziende, dunque, il fenomeno più recente è un cocktail di due fattori: l'incremento rapidissimo delle nuove tecnologie e il raffinamento dell'esperienza organizzativa. È questo cocktail che, a passi veloci, ha creato una doppia disoccupazione. La disoccupazione fuori delle aziende, perché si sono ridotti i posti di lavoro. E all'interno, perché dentro le aziende si sono ridotti i compiti da svolgere. Le sto parlando di imprese nazionali e multinazionali, colossi, metta, del-

Lo stress in crescita? Secondo Domenico De Masi in Italia è in aumento uno stress paradossale: da ozio forzato e da impegno simulato. Perché aumenta la disoccupazione. Ma anche perché, ecco la novità, chi è occupato come colletto bianco o dirigente ha sempre meno lavoro da svolgere. «La laboriosità resta criterio ufficiale di merito. Perciò la gente negli uffici s'angoscia nel far finta d'essere occupata», diagnostica il sociologo.

MARIA SERENA PALIINI

le telecomunicazioni o dei trasporti. Così da un paio d'anni mi si è accesa una lampadina: l'idea che, appunto, ci sia un disagio nuovo in crescita, lo stress del personale sottoutilizzato. In Italia ci sono sei milioni di operai e un milione e mezzo di persone occupate nell'agricoltura: lavoratori manuali, che sudano. E ci sono le donne che danno i numeri perché sopportano il doppio carico di fatica: nell'impiego e in casa. Nonostante questo lei è convinto che l'amara far niente, di cui parla sia un male non d'élite, ma generalizzato?

Se le parlo di impiegati e quadri alti questo significa che parlo della maggioranza dei lavoratori in Italia. Lavoratori, certo, maschi: il lavoro «di concetto» è ancora all'80% maschile. Resta il fatto che sono più di vent'anni che i colletti bianchi hanno superato in quantità le tute blu: il sorpasso è avvenuto nel '73. Oggi all'Ibm, per esempio, su 14.000 dipendenti solo 600 sono operai, e il contratto li chiama, non sarà un caso, «impiegati tecnologici». È un trend in crescita. Noi tradizionalmente seguivamo gli Stati Uniti a ruota, lì il sorpasso è avvenuto nel '56 e oggi gli addetti all'industria sono 17 milioni in tutto, impiegati compresi. Se le imprese non hanno compiti da far svolgere ai loro dipendenti, perché non si adotta la soluzione più semplice: mandare tutti a spasso prima, diminuire l'orario di lavoro?

Questo è il nodo. Le aziende manifatturiere hanno ceduto il passo alle aziende di servizi, il lavoro in gran parte non si fa più con le mani ma con la testa. Però l'organizzazione è rimasta uguale: come se si trattasse sempre di catene di

montaggio metalmeccaniche. Ora, se il lavoro è manuale effettivamente nel doppio del tempo un operaio fabbrica un numero doppio di bulloni. Ma se il lavoro è mentale, è creativo? Se lei deve scrivere un articolo avrà bisogno dell'ispirazione, del momento giusto, mentre può darsi che passando otto ore incatenata alla scrivania non scriva niente di buono... Nessuno ha il coraggio di dire «da domani quando avete finito quello che dovete fare andatevene». E c'è, inoltre, l'incapacità di distribuire equamente i compiti. Nelle aziende è come negli uffici postali: a uno sportello non c'è nessuno, all'altro c'è una coda di venti persone.

È un fenomeno solo italiano?

È molto italiano. Da noi la gente resta fino alle otto, alle dieci di sera in ufficio. Parlo di quadri, quindi di persone che non allungano l'orario per guadagnarsi gli straordinari, perché non li percepiscono. Ma sono migliaia, sono masse. Ho controllato, nel caso di aziende multinazionali, se lo stesso avveniva nelle case-madri, in Germania o negli Stati Uniti. Lì no, dalle cinque del pomeriggio le luci si spengono, restano accese solo quelle ai piani dell'altissima dirigenza. Nelle nostre aziende persiste un grande rito: si dimostra di essere fedeli e meritevoli non tanto con la qualità delle idee che si forniscono, ma con la quantità di tempo che si passa a disposizione dei propri capi.

La laboriosità resta un valore sociale. Però, lei sostiene, un valore inutile. Ma se la gente spreca ore in ufficio non ci sono anche motivi più concreti?

Le aziende assomigliano sempre più a dei falandieri, palazzoni perduti nell'estrema periferia urbana. Pensi qui a Roma alla Ericsson, a



Gabriella Mercadini

Telespazio, alla Berlusconi Communications. Il personale ci mette due ore per arrivarci e una volta entrato non esce più. L'altro motivo gravissimo è la divisione sociale del lavoro tra uomini e donne: il maschio considera di gran prestigio il lavoro d'ufficio e di minimo prestigio quello domestico. In azienda ho il potere, premo il bottone e compare la segretaria che mi dice «prego, dottore», in casa chiamo i figli e quelli se ne fregano. Però più resto in ufficio, peggio sto in casa, così diventa un circolo vizioso.

Ma è proprio necessario fingere di avere qualcosa da fare?
Dal primo febbraio del '93 al 30 luglio del '94 in Italia sono stati licenziati diecimila dirigenti. Fossero stati licenziati diecimila operai sarebbe successo un gran casino.

Ma il manager non ha senso di classe, si sono fatti fare fuori uno a uno, contrattando la loro buona uscita, facendo la loro piccola, privatissima battaglia. Ora, se le cose vanno così il quadro, il manager pensa: quando si scopre che io posso fare in quattro ore quello che devo fare in otto, forse viene voglia di licenziarmi.

Quali sono i metodi che si usano per far finta di essere occupati?
Chi non ha niente da fare crea procedure per gli altri. Arriva una lettera, invece di rispondere si porta in giro per sette uffici, si esamina il caso...

E qual è la differenza tra questo sovraccarico da «finzione» e il vecchio stress da troppa fatica, troppi impegni?
Nel caso dell'iperlavoro si tratta di un impegno eccessivo di corpo e

cervello, una tensione richiesta all'organismo anche quando dal punto di vista biologico è al limite. Con la ricompensa, però, di sentirsi importanti, indispensabili. Lo stress da non lavoro è terribile: è un surmenage del cervello per trovare qualcosa da fare, per convincere se stessi, i collaboratori e i familiari che si è indispensabili. Ma è una fatica senza ricompense. Questo stress è molto vicino alla frustrazione. Ed è trasversale alle aziende pubbliche e private, l'angoscia è la stessa, si sia sottoutilizzati in una multinazionale o in un ministero.

Lei descrive una situazione non accidentale. Ma strutturale. Se è così per i forzati dell'ozio non c'è speranza. Qual è la soluzione: basterebbe la riduzione dell'orario di lavoro?

Dovrebbe essere drastica: arrivare a lavorare due, tre giorni alla settimana. Perché se facciamo in dieci ore quello che potremmo fare in cinque, anche riducendo l'orario a sei, sette ore giornaliere non se ne accorgerebbe nessuno. La verità è che le aziende dovrebbero dire, per contratto, ai loro dipendenti: «Quando avete finito il vostro compito ve ne andate». Allora assisteremo al fenomeno di persone che se ne vanno via alle dieci del mattino, altre a ora di pranzo, altre alle cinque. Questo è normale.

Non solo, allora, per dirla con Gorz e Aznar, lavorare meno lavorare tutto?

Quella sarebbe stata la linea vincente, però sono arrivati i giapponesi. Mentre si andava verso una drastica riduzione dell'orario di lavoro questi imbecilli, all'Est, si sono messi a lavorare come pazzi spinti dall'odio per l'America. Io propongo una ricetta complessa: orario ridotto, il massimo possibile di telematizzazione del lavoro, insomma produrre da casa con computer e telefono, pagamento dei salari anche attraverso la partecipazione alle imprese. E poi affidare il meno possibile alle istituzioni o a specialisti salariati la cura di figli e genitori, della casa. Le persone devono poter fare di tutto: praticare la solidarietà, far politica, esser felici.

Il mestiere resta però l'elemento fondante dell'identità sociale.

Chi non è abituato a coltivarsi, a godersi la vita in senso pieno, in effetti nei giorni di vacanza freme. Quest'estate ad Anafi in spiaggia c'era un grosso funzionario di banca che col cellulare ogni tanto telefonava alla segretaria: «Signorina, c'è qualche novità?». Che novità voleva che ci fossero? In effetti la gente che esce da quei falandieri in periferia la sera ha solo la forza, arrivata a casa, di accendere il televisore. Per aggiungere vuoto ad altro vuoto. L'alienazione produce alienazione, la rigidità produce rigidità. Come a Termoli: perché, se non per rigidità, attaccamento alla tradizione, gli operai hanno rifiutato l'offerta della Fiat di lavorare il sabato recuperando tempo libero in altri giorni della settimana?

A Termoli la flessibilità conveniva alla Fiat per sfruttare al massimo gli impianti. La flessibilità degli orari invece dovrebbe essere contrattata...

«Che male c'è a sfruttare a fondo gli impianti? Quella è arretratezza. Da tutto quanto lei dice emerge un ritratto catastrofico della cultura d'impresa: ottusa, rigida, vecchia. Ma la cultura d'impresa non è quella che Berlusconi vorrebbe usare come ricetta politica, per risanare l'Italia?»

È una follia. La cultura manageriale è in crisi in tutto il mondo. Resta fordista, Tayloristica, in aziende che invece producono soprattutto idee. Non risolve i problemi delle aziende, figuriamoci quelli dello Stato. Lei, De Masi, si propone come profeta dell'ozio. Però quest'interdizione la facciamo di sabato, giorno mezzo festivo. E qui leggo che l'introduzione al pamphlet di Lafargue e Russell l'ha scritta in un mese di vacanze, luglio, e in un luogo di svaghi, Ravello. Prudica bene e razzola meno?

Per me il lavoro è piacere. di un insegnante, di un giornalista, di un quadro superiore, di un responsabile della comunicazione? Tutti gli interessi vi diranno che il loro tempo di presenza non è essenziale e che solo il loro investimento intellettuale (e affettivo) è decisivo e non misurabile in tempo.

Non è possibile dunque, in molte di queste attività, stabilire quando comincia e quando finisce il lavoro. Ed ecco l'inquietante, spiritosa domanda finale degli studiosi di «Futuribles». «Abbiamo lavorato scrivendo questo articolo e coordinando questo numero della rivista? E voi leggendo? Questo è senza dubbio difficile a dirsi, ma l'essenziale è altro, nel piacere che si è potuto trovare». Ed ecco la loro rinovata utopia finale: «Verrà un giorno in cui la nozione di tempo di lavoro avrà perso tutto il suo interesse pratico, perché non ci sarà più lavoro prescritto». Sono affermazioni che ricordano antiche parole d'ordine come la soppressione della subordinazione tra gli uomini, il superamento dell'alienazione del lavoro. Un lavoro che, attraverso l'intreccio e i mille usi del tempo, rompe ogni confine, diventa, addirittura, tempo felice. Questo testo è tratto da «I tempi del lavoro. Un viaggio nel pianeta degli orari», ed. Rizzoli.

NON TUTTI, certo, sono convinti del prossimo avvento di quella «civiltà dell'ozio» cara al professor Domenico De Masi o dell'irrimediabile scomparsa del lavoro salariato, sempre eguale a quello di una volta, precocizzata da André Gorz. Scrive il tedesco Wolf Lepenies, insegnante di sociologia a Berlino: «Un numero sempre maggiore di uomini vede nella disoccupazione non soltanto una sgradita intromissione della propria vita normale, bensì un irreparabile falla nella propria biografia... Questa esperienza di ingiustizia «diviene ancora più drammatica quando si fa strada la certezza che le economie del vecchio Occidente capitalistico usciranno oggi da ogni recessione con una più elevata disoccupazione cronica». È ancora: «Chi nella nostra società perde il lavoro diventa privo di valore nel senso più proprio della parola, perché il lavoro costituisce il valore centrale della società industriale».

Felici e attivi, istruzioni per l'uso

quelli che non credono magicamente delunta la civiltà del lavoro? Chiede ancora il tedesco Wolf Lepenies: «Perché non dovrebbe essere possibile trovare un consenso anche su di un nuovo sistema di valori in cui tanto il lavoro quanto il non-lavoro fossero valori egualmente accettabili? Dobbiamo avere tanta fantasia da pensare ad una coesistenza tra il valore del lavoro e del non-lavoro». Wolf Lepenies arriva a citare Karl Marx che nell'*Ideologia tedesca* «delineava l'utopia di un tempo di lavoro necessario assai ridotto domandandosi allora «perché non si dovesse aspirare ad una società in cui il singolo, eccitatore o pescatore al mattino, non potesse, al pomeriggio, fare il critico».

Guy Aznar, un allievo di André Gorz, esalta una «società bipolare», capace di intrecciare la sfera del sistema produttivo e quella dell'attività individuale: «In certi momenti essere un lavoratore salariato efficiente in un'impresa ad alta produttività e partecipare così al sapere, al potere, al rapporto sociale. In altri lavorare per se stesso o per al-

tri, gratuitamente o no, dedicandosi ad attività utili o no, in un'altra rete di rapporti sociali. In certi momenti per certe cose andare più in fretta, utilizzare la tecnica più moderna. In altri andare piano, segnare il passo, labbricare a mano. In certi momenti prendere un aereo supersonico, in altri andare in bicicletta; certi giorni mandare un fax per ordinare un surgelato, in altri momenti farsi da solo i vestiti...».

Ma se Aznar, come Gorz, combatte per una riduzione generalizzata degli orari, altra è la visione degli autori della prefazione al numero speciale di «Futuribles» dedicato al tempo di lavoro (Jean-Yves Bouilin, Gilbert Certe, Dominique Taddei). Essi oppongono a quella che chiamano «l'immagine di un avvenire conosciuto, a partire da una semplice estrapolazione fondata su una riduzione sempre più importante della durata del lavoro», una visione «assai più rivoluzionaria», «quella di un lavoro così differente che le concezioni oggi dominanti perderanno tutto il loro

senso». Il tempo libero, per questi studiosi non è, semplicemente, un tempo fuori dal lavoro. La tendenza contemporanea sta nella ricerca individuale di una stretta articolazione tra i due momenti e il tempo libero finisce con l'esercitare un ruolo strutturale sul tempo di lavoro in termini di organizzazione e di contenuto. «L'aspirazione dei salariati è diretta così verso la possibilità di scegliere il tempo in modo flessibile e reversibile».