



chiamoci

Quando ero giovane - e già m'ero accorto che non avremmo più fatto la rivoluzione, ma ero ancora giovane - pensavo che la rivoluzione l'avrebbero fatta i giovani che sarebbero venuti dopo: quelli di adesso, per intenderci. Certo non sarebbe stata la rivoluzione che volevamo fare noi - «Menomale», si potrebbe dire post eventum - ma un'altra cosa: diversa e migliore. Pensavo che alla base di tutto ci sarebbe stata la scolarizzazione di massa. Ai miei tempi i ruoli erano ancora prefissati. Appena nato, già si sapeva quello che ti sarebbe toccato: «A te l'operaio. A te l'ingegnere. A te il ladro a te il prete a te la spia». C'era poco da fare: a mio padre, che aveva fatto solo la seconda elementare e sapeva usare, anche se benissimo, solamente le mani, non poteva venire in mente di mettersi al posto del direttore di produzione: «Quello è ingegnere», mi diceva. E il suo sogno era che io fossi diventato almeno perito. Neanche quello gli ho fatto.

La divisione del lavoro era nelle cose. Era ereditaria. Si trasmetteva per via genetica. Ma con la scolarizzazione di massa - pensavo - quando tutti avranno studiato e tutti saranno più o meno in grado di poter fare ogni lavoro, in base a quale criterio potranno continuare a dirci: «A te ti tocca l'operaio, per tutta la vita, a bobinare, o a pulire i cessi; a me invece l'ingegnere, la supervisione, la direzione, la creatività». Dovranno farci per forza i conti - pensavo - e questa sarà la rivoluzione: la rotazione, il turno d'avvicendamento. «Per un po' di tempo bobino io e comandi tu; dopo bobini tu e comando io». E lavoreremo al massimo tre o quattro ore al giorno tutti quanti, e il resto a leggere o a dormire, o a divertirsi (poi, ma molto poi, ho letto che questa cosa l'aveva già scritta Keynes, «Economic Possibilities for our Grandchildren», 1930: turni di tre ore, e settimana lavorativa di quindici. E lo spiegavo para para, come due più due fa quattro. Razionalissimo. Ma evidentemente s'è sbagliato pure lui. E pure Hegel: a me pare tante volte che il reale sia tutt'altro che razionale. Anzi, più che irrazionale 'sto reale pare matto da legare. Ma forse,

invece, ha una razionalità di fondo - un'iperrazionalità nascosta - che prima o poi mi debbo mettere a cercare.

E invece no. Li ho visti, in fabbrica. Sono arrivati a frotte, con i contratti di formazione. Elettronici, informatici, elettrotecnici. Laureati, iscritti a ingegneria. Indossata la tuta, sono diventati operai a tutti gli effetti: automi, addebiati alla macchina (aggiunti, aggregati), subumani. «Automata», utensili animati, li definisce appunto Aristotele; e Catone pure peggio. Ci provano la prima volta, a dire al Capo: «Qui mi pare sbagliato». «Che scherzi?», risponde quello immancabilmente: «Vuoi che sbagli il Planning? O la Programmazione? Fai il tuo lavoro». E quello non parla più. E per tutti gli anni a venire, poi, appena si trova davanti uno col camicia o in giacca e cravatta, mentre lui è in tuta, si sente in imbarazzo, in ansia, in soggezione. Anche se quello ne sa quanto lui, o forse meno. Ma «è l'abito che fa il monaco», altro che chiacchiere. Questo è il «ruolo sociale»: sono abituati a pensare quelli che ne hanno avuto delega formale dall'azienda. Gli altri no. Non esiste proprio. Non è contemplato.

L'azienda, proprio come ogni «struttura sociale», elabora al suo interno fortissime spinte consuetudinarie e conservatrici. Chi ha il potere - pure minimo, pure minimissimo - se lo difende. Con le unghie e con i denti. Del resto, lo sanno tutti che «comandare è meglio che fottersi». E non è un caso che - proprio alla faccia del '68 - l'azienda rimanga, in questo paese, una delle strutture più autoritarie. Forse la più autoritaria in assoluto. Carlo Melchior - che da giovane aveva fatto il servizio militare in Marina - diceva di aver trovato sicuramente più spirito di collaborazione e meno divisione e separazione quando navigava sui sommergibili, tra marinai ed ufficiali e comandante, che in trent'anni di fabbrica. A nessuno verrebbe in mente, oggi, di rivolgersi con il «tu» ad una persona che incontra per strada. In fabbrica si: basta avere il camicia, o la giacca, e

dover parlare con uno con la tuta. Immediatamente gli si dà del «tu», anche se è laureato o è più vecchio di te, e quello, immancabilmente, risponde intorrito con il «lei». C'è solo un altro posto in cui funziona così, in Italia, e sono le carceri, in cui reclusi, quando si rivolgono al secondino, debbono sempre chiamarlo: «Superiore».

È chiaro che un'azienda non può pensare di fare a meno del «principio d'autorità». La legittimazione viene dall'alto e alla fine quello che conta è «l'ultimo numero in fondo a destra»: il risultato economico. Ma non può continuare a reggersi solo sul «principio d'autorità». E non solo perché non è giusto sul piano etico, ma soprattutto perché non è più «razionale» sul piano economico: così facendo, l'azienda non solo si sclerotizza, ma soprattutto non utilizza le risorse e gli asset che pure ha. La democrazia come opportunità, quindi. Ma chi l'avrebbe detto, nel '68, che arrivava il giorno che c'era più democrazia - tra i Cocer ed il costume generale - in una stazione dei carabinieri che dentro le fabbriche? Se lo sapevo, facevo il carabiniere pure io.

«Neoumanesimo», scrive Dioguardi, e tutti «imprenditori di sé stessi», come possibile effetto della rivoluzione informatica e di una nuova cultura d'impresa. Ma qualcuno obietta le questioni della creatività, che non sarebbe alla portata di tutti e precostituirebbe una gerarchia di fatto, cromosomica. Ovvero: «La creatività è un optional. C'è chi l'ha e chi non l'ha». In realtà l'uomo è sempre creativo. E non lo è mai. Nel senso che ogni uomo può essere sempre creativo e può non esserlo mai. Non è una potenzialità solo di «alcuni». È un dato di fatto, per esempio, che non esista un reparto di produzione in tutto il mondo - e nella storia - che abbia mai funzionato secondo le modalità precise di progettazione e costruzione: poi si succedono sem-

L'AUTORE

Antonio Pennacchi (classe 1950) è stato operaio presso l'Alcatel Cavi (già Fulgorcavi). Durante un periodo di cassa integrazione si è iscritto all'università e, nel 1994, consegue la laurea in lettere alla Sapienza di Roma. Nello stesso anno esce il suo primo libro, «Mammuto» (Donzelli). Seguiranno, sempre per Donzelli, «Palude. Storia d'amore di spettri e di trapianti» ('95) e «Una nuvola rossa» ('98).

pre infinite serie di microinterventi sulle macchine, e a volte anche macro. Anche sulla linea di montaggio c'è sempre il pezzo legato con il filo di ferro, o quello con l'elastico. Non c'è un reparto in Fiat che funzioni come è stato progettato: c'è sempre poi un apporto creativo di chi ci lavora sopra. Questo significa che ogni essere umano, anche analfabeta, anche completamente incolto, è comunque portatore di creatività innata, ovvero di capacità di affrontare e risolvere i problemi che gli si pongono di fronte.

Ma anche se tutti siamo - in potenza - capaci di creatività, è un dato di fatto che poi non tutti l'applichiamo. Anzi, nel corso della nostra esistenza man mano riduciamo questi spazi: riduciamo al minimo i nostri livelli di innovazione e di creatività. Perché? Perché la nostra potenzialità di creatività, che attiene all'istinto, si scontra poi con la cultura, intesa nell'accezione antropologico-culturale. Cultura, difatti, significa anche fare i conti con gli altri: dopo venti anni di matrimonio, per esempio, io riduco la mia carica di innovazione e creatività dentro casa, per non ostare gli equilibri raggiunti faticosamente con mia moglie. A maggior ragione in azienda. La creatività e l'innovazione producono anche conflitto. Cambiano le relazioni. Cambiano gli equilibri. A tutti i livelli. Ma la gente, in fin dei conti, vuole campare tranquilla. Soprattutto nei posti in cui ci deve stare 30 o 40 anni. E tende quindi man mano a ridurre e reprimere ogni propria manifestazione teorica e destituzionale e dis-equilibratrice. L'apporto di creatività individuale è quindi direttamente correlato agli input o alle inibizioni - e quindi alla cultura dell'ambiente in cui l'individuo opera. L'azienda autoritaria e fortemente gerarchizzata ripreme - sia pur inconsapevolmente - ogni istinto di creatività dal basso. La gente si adegua. Si autocensura. E «attacca l'asino dove

vuole il padrone». L'azienda - come ogni struttura sociale autoritaria - non ama il «pensiero divergente». E poi ne ho conosciuta poca di gente che ci voleva la mano di Dio per fargli capire una cosa, ma quando alla fine li avevi convinti andavano di sopra a dire che la pensata l'avevano fatta loro? Chi gli diceva più niente? Ma manco apagamento.

Certo la rivoluzione informatica apre enormi prospettive alla «liberazione» dell'uomo. In primo luogo c'è la liberazione dalla «fatica». E non paia poca cosa. La parola «lavoro» viene dal latino labor, che significa, in antico, solo pena, travaglio, sventura, disgrazia, dolore, malattia. La radice prima, lab-, è proprio quella di labo (vacillare, star per cadere, minacciar rovina). E il labor è, per antonomasia, la sofferenza del condannato alla tortura, ed alla croce - l'excrciat - prima d'arrivare al sollievo della morte. Solo dopo, la parola passa ad indicare il «lavoro» come lo intendiamo noi. Ma è un passaggio per gradi, che evidentemente parla da solo. E in Francia il lavoro si chiama ancora travail, in Spagna trabajo, in genovese travaglio. Esattamente come, in italiano, travaglio si chiama quel po' po' di roba che debbono passare le donne per il parto. («In laboribus [con pene e sofferenze] comedes [trarrai il nutrimento]», dice la Bibbia, quando Dio cacciò dall'Eden. E poi: «Spinus et tribulus germinabit tibi et... insudore vultus tui vesceris pane».)

Ancora ieri portavamo i sacchetti di resina o le placche di gomma sulle spalle, su e giù per le scalette di ferro, e imboccavamo la gomma a mano, dentro la vite delle trafilatrici. Oggi ci sono gli aspiratori, ed è tutto automatico. Non è poca cosa. O anche soltanto i guanti. Hanno migliorato poco la qualità della vita i guanti di lavorazione? Basta chiederlo nell'edilizia, ai muratori con le mani bruciate dalla calce o ai ferraioli

che piegavano il ferro ghiacciato nelle mattine d'inverno. Certo la liberazione dalla fatica è un bel passo avanti. Ma la rivoluzione informatica può andare anche oltre. Può liberare tutte le potenzialità che sono in ogni uomo. Ma da solo il computer non basta. Non bastano i fenomeni. È necessaria la comprensione dei fenomeni stessi. È l'azienda - è la «struttura» - che deve «comprendere» sé stessa: comprenderci nella propria interezza, anche biologica. E solo così che l'azienda può liberare l'uomo. E prosperare al meglio. Certo per il momento - almeno sul piano della creatività e dell'alienazione - il neotaylorismo di certe mansioni alla console non pare un grosso passo in avanti: non c'è poi molta differenza tra quello che stava alla catena di montaggio a mettere sempre gli stessi quattro bulloni, e quello che sta otto ore al giorno alla tastiera a buttar dentro sempre gli stessi dati. È necessario, invece, fare dell'azienda un luogo - fisico e mentale - in cui l'«homo faber» possa a vivere bene e a non mortificare alcuna di tutte le immense potenzialità dell'«homo», sviluppando così tutte le potenzialità del faber. Vivere bene quello che per millenni è stato labor ed excrciat (essere messi in croce). L'edonismo del lavoro.

Globalizzazione - 3

L'impresa non nasce con la rivoluzione industriale. Con la rivoluzione industriale s'impone come «struttura sociale» sempre più dominante, fino a caratterizzare, oggi, l'occidente sviluppato e a preludere all'intera globalizzazione planetaria. Ma nasce con l'uomo. È, evidentemente, un universale psichico che - a seconda delle condizioni storiche - si è più o meno e progressivamente reificato. Alcune società - cosiddette arcaiche o primitive - si sono man mano sviluppate su altre categorie dominanti: dalle relazioni di parentela alla categoria del «politico».

