

Lisa Dorigatti (*Ricercatrice Università degli Studi di Milano*)

Io mi vorrei ricollegare a questa discussione basandomi sulla ricerca che sto portando avanti per la mia tesi di dottorato e che si occupa di trasformazioni organizzative delle imprese (e in particolare di esternalizzazioni e outsourcing), delle loro conseguenze sulle condizioni di lavoro e del ruolo della contrattazione collettiva in questi processi.

Va detto, solo come inciso, che guardando ai settori chimico e meccanico in Germania, quello che sostengono Salento e Masino nel loro libro, ossia l'esistenza di una relazione fra trasformazioni organizzative delle imprese e processi di finanziarizzazione, è assolutamente evidente. Due dei casi di riorganizzazioni più discussi in letteratura, il caso della Bayer e quello della Hoechst (che in uno dei due casi, quello della Hoechst, hanno portato alla vera e propria dissoluzione dell'azienda) sono state trasformazioni organizzative legate a una trasformazione del management in senso finanziario. La volontà di massimizzare il rendimento per gli azionisti ha spinto verso una concentrazione sui segmenti più redditizi di attività, un disinvestimento da quelli meno redditizi e una progressiva scomposizione di tutte le attività di supporto non direttamente produttive. Ciò ha comportato anche una progressiva diversificazione delle condizioni di lavoro in questi diversi segmenti e il loro peggioramento nei segmenti meno forti.

Un elemento che mi sembra accomunare tutti i contributi di questa mattina è il riconoscimento del fatto che siamo di fronte ad una presa del capitale su qualsiasi strumento di demercificazione del lavoro costruito nell'arco del Novecento. In un qualche modo stiamo assistendo a una fuga del capitale che va nella direzione di quello che diceva Francesco, ossia l'eliminazione del legame fra democrazia e capitalismo. Io credo che così vadano lette le trasformazioni organizzative delle imprese e l'aumento dei rapporti di lavoro atipici, come uno strumento per eliminare qualsiasi tipo di vincolo esterno alla dimensione di mercato. Faccio un esempio: negli ultimi due decenni abbiamo assistito a un processo di progressiva esternalizzazione di tutte quelle funzioni che le aziende definiscono come non "core", cioè tutte le attività ausiliarie, come la logistica, la manutenzione, le pulizie, la ristorazione, il facility management. Queste funzioni sono state espulse dalle imprese, nonostante siano assolutamente necessarie al loro processo produttivo. Spesso sono state costruite società autonome, ma appartenenti allo stesso gruppo, cui le divisioni produttive appaltano pezzi del loro processo produttivo. Perché è avvenuto tutto questo? Su questo i manager sono molto chiari: il nodo fondamentale è la possibilità di aggirare i contratti collettivi. Quello che loro dicono è che la retribuzione delle diverse funzioni produttive deve essere corrispondente al loro valore di mercato. Viene messa in discussione l'idea di un contratto collettivo che copre un intero settore industriale (e che quindi avvicina le retribuzioni dei pezzi più forti e dei pezzi più deboli del lavoro all'interno di un settore industriale) e ciò avviene attraverso diverse strategie di carattere organizzativo, come la costruzione di aziende autonome che si occupano di quei pezzi del ciclo per cui l'azienda non è più disposta a pagare il prezzo fissato dai contratti di settori forti, come il chimico o il meccanico.

Lo stesso si può dire per il lavoro atipico. In Germania, ad esempio, c'è da alcuni anni la questione del lavoro interinale, esploso dopo le liberalizzazioni del mercato del lavoro portate avanti dal governo di Gerhard Schroeder nel 2003. Un quinto dei lavoratori interinali tedeschi sono impiegati nel settore metalmeccanico e l'incidenza di questa forma d'impiego nelle aziende meccaniche arriva anche al 20-30%. L'esplosione nell'utilizzo del lavoro interinale ha molto poco a vedere con la flessibilità, con la presenza di picchi produttivi, ma dipende fundamentalmente dalla possibilità di ridurre il costo del lavoro, visto che, mancando una clausola sull'*equal pay*, costa dal 30 al 40% in meno di quello diretto. Anche in Italia, comunque, dove questa forma di impiego costa di più e quindi il tema della riduzione dei costi non dovrebbe giocare un ruolo particolarmente significativo, se si vanno a guardare gli organici delle aziende si vede spesso come il suo utilizzo non segua i picchi, ma sia una presenza più o meno stabile. E allora la spiegazione della flessibilità regge poco, ci deve essere qualcosa d'altro in gioco, che probabilmente riguarda l'aggiramento di altri vincoli che un'azienda avrebbe se dovesse sostituire un lavoratore interinale con un lavoratore diretto.

A me sembra che il nodo sia questo qui. Ossia che le aziende accettino sempre meno quei meccanismi, legati al salario, ma non solo, che non siano immediatamente corrispondenti con una dimensione di mercato, che costituiscano un vincolo in un qualche modo esterno. Per un'azienda chimica non è un problema pagare 6000 euro un operaio specializzato che lavora in un impianto chimico, perché quello è utile al processo produttivo, c'è un processo di fidelizzazione perché è una risorsa importante. Quello che le aziende sembrano non accettare più è di doverlo fare perché qualcun altro glielo impone e quindi perché c'è un vincolo esterno, che non hanno scelto perché funzionale al mercato. Gli appalti e il lavoro precario, in questo senso, sono delle vie di fuga.

All'interno di questa logica, gli stessi contratti collettivi dei settori industriali, che sono nati storicamente anche per togliere dal mercato la definizione delle retribuzioni in un settore e per costruire meccanismi solidaristici fra chi è più forte e chi è più debole, sono diventati assolutamente inefficaci, perché esistono strumenti che consentono alle aziende di aggirarli. Hanno perso la loro funzione di demercificazione, sono stati svuotati. In questo senso, la politica ha assolutamente aggravato e accelerato questi processi, perché ha costruito delle scappatoie, come la liberalizzazione del mercato del lavoro, ma anche, come nel caso italiano, riforme delle normative sugli appalti.

Il problema, però, è che anche la contrattazione collettiva e il sindacato non sono stati in grado di affrontare questo problema per quello che mi sembra che sia, ossia una fuga dai contratti. Per quello che sto vedendo in Germania, a me sembra che non ci sia stata una grande capacità di ribaltamento di queste tendenze. Questo non soltanto in termini effettivi, perché lì ci può essere anche lo scontrarsi con condizioni di possibilità e di debolezza, ma nemmeno in termini di tensione e di ragionamento. Semplicemente non mi pare ci sia la capacità di vedere questi processi come un elemento strategico di fuga appunto da qualsiasi vincolo di compatibilità posto dall'esterno. La contrattazione sulle esternalizzazioni e sugli appalti, ad esempio, ha spesso accompagnato queste trasformazioni senza riuscire a costruire meccanismi ricompositivi. Nei casi migliori si è cercato di limitare i danni, andando a tutelare i diritti acquisiti di chi è coinvolto in questi processi, ma senza però agire sui nuovi divari che si costruiscono, ma assecondandoli. Nei casi peggiori, invece, questi processi sono stati accettati come strumento per mantenere la competitività delle aziende senza mettere in discussione gli standard dei dipendenti diretti. In questo senso, ad esempio, un appalto ti consente di coprire un turno notturno che magari i lavoratori diretti non vogliono fare oppure di ridurre i costi senza intervenire sulla forza lavoro interna. E qui c'è anche la dimensione corporativa dell'azione sindacale di cui si parlava prima. Non dico altro in termini di prospettive sul futuro se non che credo che il nodo su cui interrogarsi è un po' questo.