

Trasformazioni dell'esperienza operaia, tra regolazione formale e informale. Il caso della siderurgia a Piombino

*Annalisa Tonarelli**

1. Introduzione

Con l'affermarsi di nuove linee di frattura nella struttura sociale, le categorizzazioni che riposano sull'opposizione tra inclusi ed esclusi hanno progressivamente soppiantato una visione di classe, offuscando la questione operaia fino a farla scomparire.

Si tratta di un tema ormai marginale nel dibattito scientifico nazionale¹, ma tutt'altro che irrilevante sul piano politico e sociale: tornare a riflettere sulla condizione operaia può aiutare a comprendere come mai sia necessario salvaguardare diritti che, altrimenti, rischiano di essere visti esclusivamente come costi o come privilegi (Beaud e Pialoux, 1999).

Pur continuando a rappresentare una componente significativa dell'occupazione², soprattutto in alcuni territori dove sono ancora presenti importanti siti produttivi, è soltanto in relazione a vicende di dismissione o di ristrutturazione aziendale, a disastri ambientali e incidenti sul lavoro, che la componente operaia torna a far parlare di sé. È, questa "visibilità negati-

* Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Università degli Studi di Firenze.

1. Va ricordato come sul tema sia recentemente tornato Guido Baglioni nel suo *Un racconto del lavoro salariato*, Bologna, il Mulino, 2014.

2. Un'analisi dei dati Istat FdL e Banca d'Italia – Indagine campionaria sui bilanci delle famiglie, volta a far emergere le peculiarità della condizione operaia nel nostro Paese è contenuta nel paper presentato al Convegno nazionale Ais-Elo <http://ais-elo.it/wp-content/uploads/2014/07/Tonarelli-Elisa.pdf> da cui questo articolo è tratto e cui si rinvia anche per una più diffusa esposizione dei risultati della ricerca. Si coglie qui l'occasione per ringraziare Vando Borghi e Serafino Negrelli, coordinatori della sessione "Organizzazione", così come tutti i partecipanti alla discussione, per i commenti e i suggerimenti che sono stati forniti in quella sede così come successivamente.

Sociologia del lavoro, n. 139/2015

va”, uno dei tratti distintivi che caratterizzano il mondo operaio oggi (Accornero, 2009), che contribuisce a rafforzare l’idea che si tratti di un universo ormai marginale e residuale all’interno della società contemporanea. Su quanti siano – e su chi siano – gli operai oggi, su come vivono e lavorano, su quanto, e per cosa, continuano a distinguersi da altre componenti sociali, sappiamo in realtà ben poco. Se alcune importanti ricerche hanno permesso di aprire uno spiraglio di conoscenza sulle condizioni di lavoro degli operai metalmeccanici (Carrieri *et alii*, 2005), resta tuttavia difficile ricondurre alle condizioni materiali del lavoro gli interrogativi intorno a quale sia oggi l’identità operaia e cosa abbia sostituito l’idea di classe.

Questo articolo si sofferma sui contenuti e sulle trasformazioni che, con la crisi del sistema industriale fordista, hanno caratterizzato il lavoro operaio, le sue regole costitutive, i comportamenti e le pratiche sociali dei lavoratori dentro e fuori la fabbrica, con particolare riferimento a un segmento della classe operaia, quello legato a settori industriali maturi – come la siderurgia – di grande impresa, interessati, nel corso degli ultimi decenni, da una profonda riorganizzazione.

2. Esperienze operaie e rappresentazioni dell’avvenire

L’ipotesi da cui si muove questo contributo è che all’interno della fabbrica si trovino a coesistere esperienze sociali del lavoro operaio profondamente diverse. Queste differenze hanno a che vedere con i valori sottesi ai comportamenti e al modo in cui la socializzazione ha potuto influenzare le traiettorie individuali; con le modalità grazie alle quali il singolo mette a frutto e cerca di ottimizzare le sue risorse oltre che, infine, con l’azione riflessiva del soggetto, capace di definirsi al di là delle proprie appartenenze dei propri ruoli e dei propri interessi (Dubet, 1994).

Con l’affermarsi della tesi dell’*affluent worker* si è andata perdendo la specificità del lavoro operaio mentre, contestualmente, sul piano interpretativo si è affermata l’idea che il cambiamento del lavoro prescindere sempre più dai mutamenti di carattere organizzativo. Questi ultimi possono eventualmente influire nella misura in cui modificano le “regole regolative” del lavoro, mentre le “regole costitutive” dell’esperienza operaia e la loro metamorfosi nel tempo sarebbero influenzate prevalentemente da cambiamenti sociali, dai valori e dagli atteggiamenti verso il lavoro, dalla differente natura e ricchezza del capitale umano e del capitale sociale, dagli orientamenti della legislazione sul lavoro e dalle politiche pubbliche (Negrelli, 1991). Le modalità con cui gli operai definiscono il lavoro non dipenderebbero né dal clima aziendale né dalle condizioni tecniche né, tantomeno, dal tipo di regolazione che viene proposta del sistema di accumulazione capitalistico, quanto piuttosto da una variabile indipendente ri-

spetto alla situazione lavorativa, che ha a che fare con il sistema di ruoli e i progetti sociali degli attori.

Pur senza prescindere da un riferimento al mondo esterno alla fabbrica, altre ricerche (Beaud e Pialoux, 1999) hanno evidenziato come, in realtà, l'agire privato più che determinarlo, tenda a riflettere i modelli valutativi e di comportamento che definiscono l'organizzazione e che ne costituiscono il funzionamento. Centrale nella definizione dell'identità operaia, diventerebbe, soprattutto il "rapporto all'avvenire" in quanto costruzione soggettiva che si definisce, tuttavia, sempre in relazione ad un determinato contesto.

Tale contesto è, *in primis*, quello della fabbrica, dove, ad esempio, scelte di carattere organizzativo favoriscono o ostacolano le possibilità di attuare, da parte degli operai, una regolazione informale del lavoro; dove, i percorsi di apprendimento, più o meno prolungati e strutturati, consentono agli addetti di acquisire le informazioni necessarie per capire cosa stanno facendo; dove, ancora, le opportunità – reali o percepite – di acquisire competenze sono tali da poter prefigurare percorsi ascendenti di carriera nel mercato del lavoro, interno o esterno alla fabbrica.

Il rapporto all'avvenire si definisce, tuttavia anche, e forse soprattutto, in relazione alle prospettive di crescita di un territorio, di un settore o di una specifica impresa. Il modo in cui gli operai percepiscono se stessi e si identificano con il proprio lavoro non può, infatti, prescindere dal modo in cui le politiche industriali e di sviluppo contribuiscono a definire una centralità o una residualità del lavoro operaio.

In questa prospettiva, i processi di ristrutturazione così come l'internazionalizzazione della proprietà e la globalizzazione dei mercati, tenderebbero a far apparire in modo ancora più evidente questa relazione (Negrelli e Picherri, 2010). I mutamenti e la smaterializzazione degli assetti proprietari rendono oggi più difficile di quanto non fosse in passato l'individuazione di una controparte nei confronti della quale lottare, andando a incidere negativamente sullo stesso processo di definizione di un'identità collettiva dei lavoratori.

Da questo punto di vista il sito siderurgico di Piombino presenta numerosi vantaggi, legati prevalentemente al carattere monosettoriale del suo sistema industriale che, nonostante la situazione di crisi decennale e i numerosi cambi di proprietà, impiega ancora oltre duemila addetti, assicurando il 48% del Pil prodotto a livello locale.

3. Il disegno della ricerca

Il contributo si basa sui risultati di un'indagine longitudinale che ha toccato diversi aspetti del processo di lenta e incompiuta deindustrializzazio-

ne che, dall'inizio degli anni '90, ha interessato Piombino, uno dei principali poli siderurgici italiani. Nel corso delle diverse tappe della ricerca, iniziata nel 1994, è stato possibile raccogliere, insieme a dati di carattere strutturale, un ricco patrimonio di testimonianze riferibili ai diversi attori locali (istituzionali, economici e sociali) che ha consentito di ricostruire, sotto diverse angolature, il lento e contraddittorio evolversi del rapporto tra la società locale e la “sua” fabbrica. Più nello specifico, l'analisi qui proposta si basa su un set di trentacinque interviste a carattere biografico, condotte tra il 1996 e il 2014 su tre diverse leve di operai: coloro arrivati in fabbrica prima della privatizzazione dello stabilimento Ilva nel 1992; quelli assunti successivamente al passaggio della proprietà nelle mani dell'industriale bresciano Lucchini; e, infine, i più giovani, entrati dopo il 2005, quando l'impianto (acquisito dalla Severstal) ha iniziato una lenta deriva terminata con lo spegnimento dell'altoforno.

Il materiale raccolto offre la possibilità di operare un confronto tra coorti diverse di “tute blu”, tentando di far emergere le trasformazioni che hanno caratterizzato il lavoro operaio, il diverso coinvolgimento nell'organizzazione e nel lavoro, i modi peculiari di articolare i rapporti tra vita professionale ed esistenza al di fuori della fabbrica. In particolare, l'adozione di un criterio di selezione dei gruppi che riposa non tanto sulle caratteristiche socio-anagrafiche dei soggetti, quanto sui diversi momenti in cui hanno fatto il loro ingresso in fabbrica, ha teso a porre in evidenza l'influenza che le forme di regolazione possono esercitare sul modo di vivere e interpretare la propria condizione di lavoro e di vita. Non si tratta soltanto di far riferimento alla modalità con la quale viene coordinata la produzione e la distribuzione delle risorse economiche (Regini, 1991): la gestione pubblica prima, la privatizzazione e il successivo passaggio a una proprietà straniera poi, hanno profondamente inciso sulla quantità e sulla qualità delle risorse disponibili, così come sulle modalità di distribuzione tra i diversi attori del territorio. Esse hanno però prodotto anche significativi mutamenti a livello cognitivo – riguardo alla percezione della crisi e delle sue cause, ma anche alle prospettive di crescita e al ruolo della fabbrica nello sviluppo del territorio – che non interessano solo gli attori collettivi incaricati di anticipare e governare i processi di ristrutturazione economica (Negrelli e Pichierri, 2010), ma anche gli attori individuali. In altre parole, l'ipotesi da cui si muove è che per comprendere chi siano gli operai oggi e come vivano la loro condizione, sia necessario guardare, oltre che ai cambiamenti intervenuti dentro le fabbriche e nella società, anche al ruolo giocato dalle “rappresentazioni semplificate” della realtà – basate sia sulle esperienze passate che sulle aspettative future – a partire dalle quali gli individui organizzano il proprio mondo.

4. L'ingresso in fabbrica e la costruzione sociale delle aspettative

Fino alla metà degli anni '80 entrare in fabbrica rappresentava la massima aspirazione di ogni giovane piombinese. In una città di poco meno di 35.000 abitanti, nata e sviluppatasi intorno alla propria industria, quello operaio è stato a lungo l'unico destino possibile e il solo immaginabile. Le modalità di regolazione delle contraddizioni tra capitale e lavoro, tipiche di una gestione pubblica, che passavano anche attraverso la sicurezza dell'impiego e livelli salariali elevati, facevano del lavoro siderurgico una prospettiva capace di assicurare, in quegli anni, tassi di occupazione e livelli di benessere elevati. Entrare "dentro" rappresentava, per chi era vissuto sempre tra gli operai, il punto di arrivo di una strategia che individui e famiglie dispiegavano valorizzando le risorse, soprattutto relazionali, che il contesto metteva a disposizione. Certo, un'economia monosettoriale come quella piombinese offriva poche alternative mentre la possibilità di studiare e intraprendere percorsi di mobilità sociale e geografica restava una prerogativa di pochi. Tuttavia, anche di fronte all'aprirsi di altre possibilità, il lavoro in fabbrica rimaneva la scelta più appetibile e più congruente con i modelli interiorizzati.

A Piombino gli anni '90 si aprono con il passaggio dello stabilimento Ilva sotto il controllo dell'industriale bresciano Lucchini e con una perdita drammatica di posti di lavoro, che fa venir meno l'idea di quello siderurgico come di un lavoro sicuro e garantito. Se l'ampio ricorso agli ammortizzatori sociali e, soprattutto, al prepensionamento, attenuerà gli effetti economici e sociali della crisi, sul piano simbolico si assiste, in questa fase, a una rottura drastica del rapporto tra la città e la fabbrica. Il passaggio a una proprietà privata poco incline al dialogo, tanto con le istituzioni che con le parti sociali, determina, così come accade altrove (Chiarello e Greco, 2014), l'instaurarsi di un modello di regolazione dell'economia privatistico e asimmetrico, che favorisce lo sradicamento dell'azienda dal contesto locale. Al contempo, la scelta operata dalle istituzioni locali di investire le ingenti risorse che in quegli anni giungono a Piombino (Tonarelli, 2004) nella diversificazione produttiva e, soprattutto nella riqualificazione del territorio, fa emergere, come mai era accaduto in passato, la "questione ambientale". Si prefigurano, così, prospettive di sviluppo volte ad affrancarsi da quella che è diventata "l'ingombrante presenza della grande industria".

Le prime nuove assunzioni (200) che vengono fatte nella gestione Lucchini risalgono al periodo 1995-1997. In quell'occasione sono pochi i giovani piombinesi che entrano; un po' perché l'impresa favorisce il reclutamento di lavoratori esterni, un po' perché né la generazione dei padri né quella dei figli, riesce a vedere più, nel lavoro operaio, la realizzazione di un sogno. Per alcuni – chi non ha studiato, chi non vuole o non può

muoversi da Piombino, chi non ha agganci per entrare alla Coop o nelle aziende municipalizzate, chi non ha capitali per aprire un'attività in proprio – lavorare in fabbrica può rappresentare un'opportunità temporanea da abbandonare una volta che si riesca a trovare di meglio. Chi, invece, resta, può continuare a godere di uno stipendio sicuro e relativamente elevato grazie al quale raggiungere, all'interno della dimensione privata, quella realizzazione di sé che il lavoro di fabbrica non è in grado di offrire loro.

All'arrivo del nuovo millennio Piombino si presenta ancora come una realtà fortemente dipendente dalla produzione dell'acciaio; la strategia di diversificazione produttiva non ha dato i frutti sperati, come mostra emblematicamente il fallimento dell'esperienza del Patto Territoriale (Piselli e Ramella, 2008). Gli ingenti investimenti, operati dal gruppo Lucchini per riqualificare gli impianti e per ammodernare l'altoforno, portano all'attenuarsi della questione ambientale, mentre nei documenti di programmazione territoriale si torna a parlare di uno sviluppo locale a più velocità che comprenda anche un rilancio della siderurgia. Sono prospettive di crescita che non vengono, tuttavia, confermate negli anni immediatamente successivi. Nel 2003 Lucchini dichiara il fallimento e lo stabilimento di Piombino passa, nel 2005, sotto il controllo della multinazionale Severstal, che, nel 2010 acquisirà l'intero pacchetto azionario. All'iniziale ottimismo che si crea con il passaggio di proprietà, rafforzato da un'ondata di nuove assunzioni tra il 2006 e il 2007, fa seguito un periodo di crisi cui, alle difficoltà del settore a livello mondiale, si aggiunge la mancanza di una strategia industriale e di piani di investimenti. Dopo il 2011 il gruppo, che ha accumulato 700 milioni di debito, viene venduto da Severstal per la cifra simbolica di 1 euro al fondo di Private Equity "Apollo" e nel dicembre 2012 la Società richiede di essere ammessa all'amministrazione straordinaria. Il 7 gennaio 2013 il Tribunale di Livorno dichiara lo stato di insolvenza di Lucchini S.p.A. e, infine, il 24 aprile 2014 si procede allo spegnimento dell'altoforno.

Chi entra in fabbrica in questo periodo, sempre più spesso con contratti a tempo determinato, lo fa sulla base di prospettive incerte che riguardano tanto la propria carriera professionale che la possibilità di sopravvivenza degli impianti siderurgici sul territorio. Il profilo tipico che emerge dalle interviste realizzate con questa coorte di lavoratori è emblematicamente riassunto dalla storia di Flavio, titolare della maturità scientifica e di una lunga esperienza di lavoretti stagionali nel turismo assunto con contratto a termine nel 2007 quando ha 21 anni. Per lui il lavoro siderurgico non è mai stato un mito, né positivo né negativo, semplicemente non esisteva come possibilità. Flavio, così come altri della sua generazione, si adatta a fare l'operaio per mancanza di altre opportunità, è ben consapevole che non si tratta, come in passato, di un lavoro sicuro, pensa che rimarrà per un

tempo limitato (perché non rinnoveranno il contratto o perché sarà lui a voler smettere) e possiede aspirazioni professionali che il contesto di crisi rende ormai irrealizzabili.

5. In fabbrica: indebolimento della regolazione informale e sgretolarsi della solidarietà operaia

A Piombino la carriera operaia iniziava normalmente nel mercato del lavoro esterno, attraverso un primo impiego nelle ditte dell'indotto, che consentiva di acquisire conoscenze e professionalità, per poi passare "dentro" alla prima occasione e con qualche buona parola. La possibilità che il contesto locale offriva ai giovani piombinesi di compiere una socializzazione anticipatoria rispetto al lavoro di fabbrica faceva in realtà sì che, già prima di entrare, avessero una chiara cognizione di ciò che li aspettava e di come avrebbero dovuto comportarsi.

La stessa organizzazione del lavoro all'interno dello stabilimento, il modo in cui erano regolate le fasi d'ingresso, consentiva anche a chi non era piombinese di operare un apprendimento graduale delle mansioni, e di sviluppare una visione globale del ciclo siderurgico. Le pratiche adottate per il reclutamento prevedevano che il neo assunto girasse, per un periodo di qualche mese, tra tutti i reparti dello stabilimento.

In un ambiente dove "l'ingegnere si levava il cappello davanti a un capo reparto", il rapporto con gli "anziani" diventava un elemento fondamentale tanto nella fase di addestramento che nello sviluppo della carriera interna.

Per chi entra dopo la metà degli anni '90, pur vivendo in una città-fabbrica, l'esperienza del lavoro operaio e siderurgico perde centralità o, meglio, acquisisce una centralità negativa. Una propensione delle famiglie operaie alla mobilità intergenerazionale, l'innalzamento dei titoli di studio, l'apertura della società locale a modelli culturali meno tradizionali, sono tutti fattori che fanno sì che chi si trova per necessità ad accettare un lavoro da operaio lo faccia sostanzialmente digiuno di quei rudimenti minimi che consentivano alle generazioni precedenti di arrivare già preparati all'esperienza della fabbrica.

La razionalizzazione imposta da Lucchini nei primi anni '90 porta, oltre che a una riduzione degli addetti, all'internalizzazione di alcune funzioni, come la manutenzione. Viene pertanto meno, con le ditte appaltatrici che chiudono, la funzione di "passerella" che queste avevano svolto in passato. Chi entra in acciaieria in quel periodo lo fa dunque in modo diretto ma privo di quelle competenze minime che si acquisivano lavorando qualche anno nell'indotto, mentre il periodo di formazione si riduce e, soprattutto, viene svolto unicamente nel reparto di destinazione finale. L'operaio che entra negli anni successivi alla privatizzazione perde così, anche

all'interno dello stabilimento, l'opportunità di acquisire quella conoscenza necessaria per sviluppare un'identificazione piena con il lavoro svolto.

Il management, rinnovato quasi completamente con il cambio di proprietà, adotta strategie organizzative volte a ostacolare l'apprendimento informale e a promuovere la verticalizzazione delle relazioni.

Con la riduzione e la formalizzazione del processo di apprendimento si assiste anche a un progressivo venir meno della funzione regolativa svolta dalla squadra all'interno di ogni singolo reparto.

Strutturata sulla base di codici di comportamento riconosciuti e condivisi, la squadra rappresentava per i più anziani un momento centrale nell'esperienza di fabbrica; essa era, ad esempio, il luogo all'interno del quale era possibile mettere in atto strategie di regolazione informale dei tempi e dei ritmi di lavoro. Con il tempo questa funzione viene progressivamente persa, sia a causa del nuovo stile manageriale che per la difficoltà di coinvolgere i più giovani.

I cambiamenti di turno, la richiesta di disponibilità a fare straordinari, la necessità di rimanere a casa perché non c'è lavoro, o al contrario di entrare prima in reparto, sono aspetti ormai gestiti attraverso sms che i capi reparto o i capi divisione inviano agli operai, tendenzialmente ai più giovani e ai meno sindacalizzati. Se questi la vivono come una cosa "normale", i più anziani e i delegati tendono a stigmatizzarla come una forma di controllo e di assoggettamento inaccettabile.

Il risultato che così si contribuisce a produrre non è soltanto l'indebolimento del gruppo di lavoro e della sua capacità regolativa, ma anche lo sgretolarsi dei sincronismi sociali, tanto quelli propri all'articolazione dei tempi di vita che quelli interni alla comunità del lavoro. Ciò complica le opportunità d'incontro e può ridurre le occasioni di socializzazione non solo fuori dalla fabbrica e in famiglia, ma anche sul posto di lavoro. Se a metà degli anni '90 chi lasciava le acciaierie – o nemmeno ci entrava – lo faceva, anche, perché non sopportava l'idea di un'esistenza scandita dalla prevedibilità dei turni, oggi, alle incerte prospettive occupazionali si somma una fluidità dei tempi che riduce ulteriormente l'autonomia e il controllo sulla propria esistenza.

Queste modalità d'organizzazione del lavoro, nella debolezza di forze di contrasto, accresce le lotte animate dalla concorrenza e rappresenta un ostacolo enorme per la costruzione di solidarietà. La socialità operaia è impossibile in questo universo professionale atomizzato, in cui tutto sembra organizzato in modo tale che gli operatori si incontrino il meno possibile (pause brevi, orari di lavoro che fluttuano da un giorno all'altro) e non si parlino. Gli operatori sono troppo assorbiti dalla loro produzione, o dal loro mondo fuori da lì: ci è stato raccontato che stanno al telefono, vedono le partite sul tablet, mangiano o bevono da soli chiusi nelle loro macchine. Questa precarietà istituzionalizzata – il turnover della mano d'opera

è molto elevato – compromette, inoltre, ogni forma di radicamento in fabbrica e impedisce la trasmissione della cultura del lavoro in tutte le sue dimensioni: è così che nelle imprese dove si trovano rappresentanti sindacali il lavoro politico quotidiano, l'educazione, il proselitismo, la socializzazione a una cultura dei diritti e dei doveri, è reso estremamente difficile; lo scoraggiamento conquista spesso anche i militanti che si limitano a fare un lavoro “di servizio”. Ciò non rappresenta solo un ostacolo per la costruzione di una solidarietà operaia definita in base all'appartenenza a una stessa “comunità di destino”, ma incide sulla possibilità di uno scambio di esperienze e di saperi tra i ruoli sia in senso verticale che orizzontale facendo venir meno, anche per chi ha funzioni di gestione, la possibilità di concettualizzare le sue esperienze e proporre modifiche e miglioramenti.

6. Conclusioni: esperienze operaie oltre la fabbrica

All'interno della fabbrica si trovano a coesistere esperienze del lavoro operaio profondamente diverse. Queste differenze hanno a che vedere con i valori sottesi ai comportamenti e al modo in cui la socializzazione ha potuto influenzare le traiettorie individuali; con le modalità attraverso cui il singolo mette a frutto e cerca di ottimizzare le proprie risorse in funzione delle opportunità cui ha accesso; infine, con l'azione riflessiva del soggetto, capace di definirsi al di là delle proprie appartenenze, dei propri ruoli e dei propri interessi.

Della molteplicità delle esperienze, così come della complessità dei fattori che le definiscono, sembra tuttavia esserci una scarsa consapevolezza tra gli operai intervistati. Nella riflessione intorno ai cambiamenti intervenuti all'interno della fabbrica molto sembra venir ricondotto, anche dai delegati sindacali, a una frattura generazionale che determina una contrapposizione tra anziani e nuovi, tra *established* e *outsiders*. In particolare, è l'anzianità, con tutto ciò che comporta, che sembra generare una coesione di gruppo, un'identificazione collettiva, una comunità di norme, suscettibile d'ispirare la soddisfazione legata alla coscienza di appartenere a un gruppo superiore e al disprezzo, che l'accompagna degli altri gruppi, in questo caso i nuovi. “Loro”, i giovani che “non hanno la fabbrica dentro”, questa frattura sembrano percepirla meno; al più si limitano a rilevare come, rispetto alle generazioni passate, si sia affermata, anche grazie alle maggiore apertura nei confronti del mondo esterno alla fabbrica, una modalità più strumentale di vivere l'esperienza lavorativa.

La retorica dei “giovani d'oggi” non può tuttavia essere accolta come variabile esplicativa delle differenze tra modi diversi di vivere l'esperienza del lavoro in fabbrica. I nuovi operai, per molti aspetti, non sono così dissimili da quelli più anziani. In passato essere operaio significava appar-

tenere, nel bene e nel male, a una categoria inglobante: lo si era in fabbrica e fuori, nel lavoro e dopo il lavoro. Si trattava di uno status sociale, non solo occupazionale. Questo resta vero per gli operai più anziani, lo è molto meno per i più giovani. Tuttavia, dalle interviste emerge come questo cambiamento riguardi più l'esperienza del lavoro dentro le acciaierie che non gli stili di vita e di consumo che propongono al di fuori; su questo fronte, mutano, al più le possibilità economiche e, dunque, anche le scelte che vengono fatte. Oggi, nel generale peggioramento delle condizioni di vita del lavoro salariato (Baglioni, 2014), gli operai piombinesi sperimentano un disagio economico mai vissuto prima. Chi non vive con i genitori è costretto ad inventarsi modi creativi per arrivare a fine mese, a trovare soluzioni biografiche a problemi strutturali (Borghi, 2014).

A fronte di questo indubbio peggioramento dei rapporti e delle condizioni di lavoro e di vita ciò che viene meno è la capacità di *voice*, di denuncia, di trasformazione in un soggetto collettivo. Sfumata la coscienza del produttore, affermatasi la percezione dell'avversario più come un'entità che decide e sovrasta che come un padrone che sfrutta e opprime; venuta a mancare la proiezione verso un orizzonte ideale, l'azione non può che essere puramente difensiva. Si assiste così, tra molti giovani intervistati, alla messa in atto di un meccanismo di chiusura, un ritrarsi (Beaud e Pialoux, 1999) che sarebbe semplicistico confondere con l'attitudine strumentale dell'*affluent worker* e che assomiglia, invece, più alla risposta soggettiva ad una forma di alienazione oggettiva (Bonazzi, 1964).

L'analisi condotta tende a confermare la prevalenza, per il passato, di un modello solidaristico fondato su una sorta di coincidenza tra i diversi ambiti esistenziali e un forte coinvolgimento all'interno della struttura organizzativa di fabbrica, e l'affermarsi invece, tra i più giovani, di un modello strumentale incentrato sulla forte dicotomia vita/lavoro. Sicuramente in questo modello il lavoro viene a perdere un valore in sé per assumere il significato di un mezzo per raggiungere obiettivi ad esso esterni; questo orientamento appare tuttavia presente anche nelle generazioni dei più anziani. Ciò che eventualmente cambia è la possibilità che il lavoro, precario e poco pagato, diventi effettivamente uno strumento per la realizzazione di sé nella sfera privata. Al contempo, la dimensione organizzativa, i criteri di reclutamento adottati, i processi di apprendimento, il sistema delle relazioni sociali sul posto di lavoro, le pratiche regolative sia di tipo formale che informale, sembrano acquisire una rilevanza non secondaria nel contribuire a spiegare la rottura generazionale che si è determinata tra l'esperienza degli operai di ieri e quelli di oggi.

In particolare, la precarietà che caratterizza sotto una molteplicità di aspetti l'esperienza professionale delle nuove leve operaie – ricorso massiccio al lavoro flessibile, assunzioni quasi esclusivamente di giovani spesso diplomati per dei posti di "operatori", orari molto variabili, imposi-

zione di ritmi di lavoro massacranti, individualizzazione ad oltranza del salario, dell'orario, della mansione, del rapporto con il capo gestito spesso tramite l'uso del cellulare – tende a compromettere ogni possibilità di radicamento in fabbrica, e impedisce la trasmissione della cultura del lavoro in tutte le sue dimensioni.

Il salario, la sicurezza di un salario, è spesso il solo orizzonte possibile; l'idea stessa di una progressione retributiva e di una carriera da operaio sembra esclusa, spesso addirittura inconcepibile; mentre si afferma la convinzione di “non aver diritto a nulla” ogni miglioramento – un lavoro, il rinnovo di un contratto a termine o anche una promozione – torna ad apparire come il mero risultato di favorevoli circostanze casuali. Ciò è particolarmente vero là dove, come nel caso di Piombino, i destini individuali si legano ad assetti proprietari sempre più smaterializzati.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (2009). Il lavoro che cambia dopo la classe. *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 1: 7-26.
- Beaud S., Pialoux M. (1999). *Retour sur la condition ouvrière. Enquete aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*. Paris: Fayard.
- Bonazzi G. (1964). *Alienazione e anomia nella grande industria*. Milano: Edizioni Avanti.
- Borghi V. (2014). La tecnica al lavoro. Dominio e democrazia nella messa in forma del reale. *Parolechiave*, 51: 69-90. DOI: 10.7371/77672
- Carrieri M., Damiano C., Ugolini B., a cura di (2005). *Il lavoro che cambia. La più vasta ricerca sui lavoratori italiani*. Roma: Ediesse.
- Chiarello F., Greco L. (2014). La privatizzazione della regolazione: l'ILVA di Taranto. *Sociologia del lavoro*, 135: 37-54. DOI: 10.3280/SL2014-135003
- Dubet F. (1994). *Sociologie de l'expérience*. Paris: Seuil.
- Goldthorpe J.H., Lockwood D., Bechofer F., Platt J. (1968). *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Negrelli S. (1991). *La società dentro l'impresa*. Milano: FrancoAngeli.
- Negrelli S., Pichierri A. (2010). *Imprese globali, attori locali. Strategie di anticipazione e governance dei processi di ristrutturazione economica*. Milano: FrancoAngeli.
- Piselli F., Ramella F., a cura di (2008). *Patti sociali per lo sviluppo*. Roma: Donzelli.
- Regini M. (1991). *Confini mobili. La costruzione dell'economia tra politica e società*. Bologna: il Mulino.
- Tonarelli A. (2004). “Industrial decline and Local Development Policies in the Steel Area of Piombino”. In: Crouch C., Le Galès P., Trigilia C., Voelzkow H., eds., *Changing Governance of Local Economies*, Oxford: Oxford University Press.