

LAVORO E NON LAVORO.

TEORIE, LOTTE E STRALCI D'INCHIESTA



- 1) Acquista una borsa Carpisa
- 2) Elabori un premio di comunicazione
- 3) Lavora un mese gratis e già che ci sei ringrazia.

UN ANNO DI CONTRIBUTI DI

INFOaut
INFORMAZIONE DI PARTE

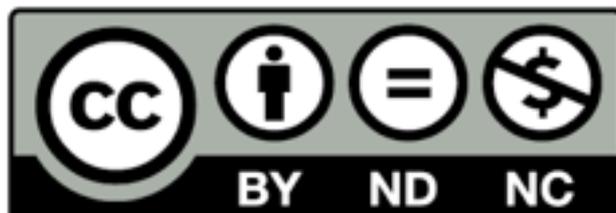
“Lavoro e non lavoro. Teorie, lotte e stralci d’inchiesta.”

e-book a cura della redazione di infoaut.org

Settembre 2017

*Tutti i materiali all’interno dell’e-book sono liberamente scaricabili,
fotocopiables, condivisibili con la sola richiesta di citare la fonte.*

Attribution – NonCommercial – NoDerivatives 4.0 International





INDICE

Introduzione	7
Parte prima	13
Appunti teorici e inquadramento	
Quale operaietà oggi?	14
Cosa vuol dire scioperare?	22
Alternanza scuola-lavoro. Oltre l'economia della promessa?	39
Contro il paradigma della debolezza precaria	44
Parte seconda	51
Stralci d'inchiesta	
Una composizione emergente nei magazzini della logistica?	52
Trasformazioni del mondo del lavoro – Agenzie del lavoro	65
Le “nuove fabbriche” - Intervista con un lavoratore di Philip Morris	73
Ideologia e realtà del mercato del lavoro - Intervista sui corsi di formazione al lavoro	79
PizzaBo, JustEat e sfruttamento nel platform capitalism	94
Una bolla nel mondo delle agenzie interinali?	99
Nuova logistica metropolitana - Il lavoro di consegna nelle flotte di driver tra giungle malesi, Jedi francesi e lumache	104
AirBnb tra accumulazione originaria e gentrification	117
La partita Iva - Intervista con un lavoratore nel campo assicurativo	127
Il lavoro agricolo nella campagna urbanizzata emiliano-romagnola	136
Le lotte nella logistica	142
Carpisa e il lavoro precario nelle grandi catene d'abbigliamento	156
Sfruttamento, disciplinamento, illusione. Un'esperienza di alternanza scuola-lavoro.	161
Il lato oscuro dei grandi centri commerciali. Inventarista in RGIS	170
Lavorare come social media manager	173



Il lavoro nella promozione finanziaria	179
Vasco a Modena. Dietro il grande evento	184
Dossier Amazon. Quando la merce danza automatizzata sul lavoro-tapis roulant	189
Hera spa, dietro la multiutility l'inferno dei call center	199
Dossier su Airbnb, mercato immobiliare, diritto alla città	205
Il lavoro ai tempi del business dell'accoglienza e dell'emergenza povertà	214
Auto-imprenditorialità, sfruttamento invisibile, migrazione negli anni della crisi	221
La "linea di genere" nel mondo del lavoro	230
Parte terza	242
Piattaforme dello sfruttamento: Il caso Foodora	
Sfruttamento? Ci pensa Foodora! Intervista con un lavoratore in mobilitazione	243
"Un lavoro da tempo libero": il caso Foodora	247
Quando il capo è un algoritmo: intervista a un rider di Foodora	254
Parte quarta	259
Cronache di lotta nella logistica	
Quattro chiacchiere su Logistica e No Tav	260
Spettri del lavoro. Le lotte logistiche nella megalopoli padana	272
Migliaia in corteo a Piacenza, per Abd Elsalam. La lotta non si ferma!	280
21 Ottobre: un altro passo in avanti sul terreno dell'autonomia di classe!	282
Modena, 4 febbraio: dalla dignità al riscatto	286
Sciopero oggi, sciopero domani	290
16 Giugno: grande giornata di sciopero e lotta nella logistica e nei trasporti!	293
La fabbrica di Viadana, La Stampa, la lotta di classe	296
Parte quinta	302
Automazione: tra eliminazione del lavoro e liberazione dal lavoro	
Sei posti di lavoro in meno per ogni robot. Nuovo studio sull'automazione	303

Robot, intelligenza artificiale e reddito universale	305
L'avanzata dei robot e gli zombies del cittadinanzaismo	310





Introduzione

Questo ebook nasce sotto la spinta di una nuova serie di lotte e conflitti, più o meno prolungati e organizzati, più o meno episodici e rapsodici, in Italia ed Europa soprattutto, che sono emersi negli ultimi anni attorno a, e ridefinendo il, rapporto tra lavoro e capitale - guardato nella sua dimensione cogente di erogazione diretta di salario. È dunque un punto di vista specifico quello che ci ha portato a misurarci su questo terreno nell'ultimo anno, arco temporale lungo il quale sono stati prodotti i contributi che abbiamo qui riportato.

Uno sguardo che, assumendo tale prospettiva, si è continuamente mosso all'interno di un'altra ineludibile serie di sfere che lambiscono, si sovrappongono e confliggono con quella lavorativa. Abbiamo cercato cioè di collocare i rapporti di lavoro all'interno del quadro di progressivo aumento della disoccupazione, del prolungato attacco alle forme di riproduzione, nonché nella costitutiva relazione col territorio, che la prestazione lavorativa intrattiene; e non ultimo con la serie di trasformazioni tecnologiche che vengono ultimamente inquadrare nell'etichetta di “industria 4.0”.

È perciò dall'interno e a partire da queste nuove spinte che è emerso l'interesse per una ricognizione sul tema di quello che, definito nella complessità appena accennata, deve dunque essere più propriamente definito come “lavoro e non lavoro”. Per mirare quindi al campo di tensione che si definisce nella forme di soggettivazione come “forza-lavoro” e nel loro rifiuto, nelle condizioni materiali dello sfruttamento, nelle sue sofferenze e nelle sue pulsioni di riscatto e dignità. Abbiamo deciso di racchiudere in questa pubblicazione tre ambiti di riflessione e produzione di scritti che hanno attraversato il nostro portale da fine agosto 2016 settembre 2017.

Il libro si apre riportando i testi delle relazioni tenute in un seminario di Autonomia Contropotere svoltosi in Val di Susa a luglio 2017, che a partire da alcune esperienze



territoriali di conflitto sul lavoro propongono una serie di ipotesi, rileggono alcune traiettorie teoriche e definiscono una serie di scansioni analitiche che riteniamo possano essere lette sia come documenti indipendenti sia come passaggi per interpretare le sezioni che seguono. La seconda parte dell'ebook raccoglie invece tutte le puntate della rubrica Stralci di inchiesta, ossia di numerose interviste a lavoratori e lavoratrici - raccolte in svariati contesti e introdotte da spunti di riflessione che servono ad inquadrarle. Su questa sezione ci soffermeremo più corposamente nel proseguo di questa introduzione.

Abbiamo inoltre deciso di inserire come terza parte del libro alcuni degli articoli più rilevanti usciti su Infoaut nell'ultimo anno rispetto alle lotte nella logistica, alla lotta di Foodora a Torino e sul tema dell'automazione, uno dei terreni di dibattito che paiono porsi come cruciali per gli anni a venire. L'idea è stata dunque quella di proporre una raccolta di testi che potesse accorpare riflessioni teoriche, report e interventi dal caldo delle lotte, e una serie di interviste e riflessioni sul prismatico mondo lavorativo odierno.

Su queste ultime, dicevamo, ci soffermeremo più nello specifico ora in quanto necessitano di alcune specificazioni e contestualizzazioni una volta che esse vengono presentate in blocco. Mentre infatti i contributi teorici o gli interventi a partire dalle lotte hanno una loro più chiara "codificabilità", la sezione Stralci di inchiesta potrebbe prestarsi a una serie di mistificazioni che è bene chiarire da subito. Innanzitutto parliamo dei suoi limiti. I contributi presentati rappresentano infatti niente più che una serie di carotaggi parziali, senza nessuna pretesa di "rappresentatività" o di sguardo generale. Questo non perché non sia necessaria (lo è più che mai!) una ricerca che miri a ricomporre dentro un possibile progetto politico condiviso la molteplicità delle figure del lavoro contemporaneo. Ma, molto umilmente, non pensiamo di esserne al momento in grado. E ciò anche a partire dall'insufficienza dei conflitti che si sono attualmente dispiegati nel contesto della crisi permanente. È d'altronde solo su quel terreno, su una sua intensificazione, che sarà possibile definire altri livelli analitici e politici. Per quello le nostre militanze lavorano ogni giorno. Si è dunque qui inteso



fornire, con la serie di interviste, più che altro una panoramica. Indicare una serie di nodi, problemi, e possibili punti di attrito e di accumulo di una forza di parte.

Un secondo elemento necessario da esplicitare è che le interviste sono state tutte realizzate in Emilia (tra Piacenza, Modena e Bologna) o poco oltre il confine del Po tra il Veneto e la Lombardia. Insomma, nel quadrante sud/sud-est di quella che abbiamo definito come “megalopoli padana”, la valle produttiva e logistica che connette Mediterraneo e nord Europa. Terzo elemento: non abbiamo mai ambito a essere sociologi. Quelle che qui presentiamo sono dunque interviste guidate da un unico “metodo” che è quello di aprire un piano di riflessione e di conoscere più da vicino alcuni settori. La stessa razionalità che riposa dietro la selezione delle interviste è stata a-lineare e talvolta finanche episodica. Infine, è bene riportare come le interviste sono state realizzate in “climi politici” molto differenti. Alcune di esse sono avvenute “a freddo”, laddove cioè più alti sono i livelli di alienazione e individualizzazione, del tutto assenti le forme di insubordinazione, dove è difficile anche solo immaginare possibili percorsi di lotta. Altre sono state realizzate “a caldo”, durante momenti espliciti di conflitto, quando cioè sfuma il confine tra l'indagine e la lotta (o meglio: dove la militanza politica si interroga su come colpire le controparti e aumentare la potenza della propria parte piuttosto che analizzare le condizioni del contesto). Altre interviste sono state realizzate invece “a tiepido”, dunque in contesti nei quali, semplificando, abbiamo individuato potenzialità di apertura di percorsi conflittuali. Riteniamo in fondo che tutti e tre i momenti abbiano un loro rilievo per l'agire politico, contestualizzandosi come analisi dei movimenti della composizione tecnica, come agire dentro la composizione politica di classe, e come snodi di elaborazione delle tendenze di possibile antagonismo. Lo ripetiamo. Si tratta di contributi che hanno un valore per lo più preliminare e conoscitivo. Ma assumendo la serie di cautele e limiti appena delineati, abbiamo ritenuto utile riportare qui tutte le interviste di Stralci di Inchiesta anche come strumento di riflessione e di dibattito politico.



L'idea delle interviste nasce durante uno sciopero a H&M di Stradella (tra Piacenza e Pavia), dove stava emergendo una nuova composizione lavorativa nei magazzini logistici, vogliosa di raccontare le proprie condizioni e la propria lotta. Il che ci aveva spinto a inaugurare questa forma di elaborazione su Infoaut. Da quei cancelli isolati tra il cemento di una campagna ultra-urbanizzata siamo finiti dentro i magazzini automatizzati di Amazon e in piccole stanze di start up fingendoci in cerca di lavoro lì. Abbiamo girato per ore in macchina per le campagne e seguito alcuni rider nelle loro peregrinazioni metropolitane. Siamo stati in appartamenti e bar, al telefono e con improvvisati registratori, nei centri storici di alcune città e in altre sperdute periferie di provincia. Le parole delle lavoratrici e dei lavoratori intervistate/i ci hanno condotto in uffici asettici e ambienti tossici per la lavorazione della vernice, in stanze da letto divenute sede lavorativa, lungo catene di montaggio o all'aperto di un campo o nel lavoro porta a porta. Ci hanno fatto lavorare con cervelli telefoni computer braccia gambe bici motorini social network e calcolatori elettronici. Abbiamo visto come funziona il Capitalista collettivo nelle sembianze di aziende storiche e di start up, in industrie dei servizi pubblici, in multinazionali e in ditte a conduzione familiare, nelle catene di franchising o nelle nuove ditte monopoliste come Amazon, in piccole-medie imprese e nelle minuscole frazioni di catene globali di produzione del valore. Abbiamo sentito cosa si prova in un lavoro organizzato su Whatsapp, da algoritmi, da un classico padrone o da un padrone che assume le sembianze anonime di un cliente o di una disciplina interiorizzata dentro il lavoratore stesso. Abbiamo visto produrre merci disparate, mura e frutta, sigarette elettroniche e prodotti finanziari, pubblicità e servizi, tecnologie digitali e cura. Abbiamo ascoltato di forme di sfruttamento “tradizionali” e al limite dell'impensabile, feroci e sottili nella loro pervasività, estrattive rispetto alla cooperazione sociale o del tutto definite nell'organizzazione complessiva del processo produttivo da parte capitalistica.

Andando più nello specifico, le interviste hanno cercato di focalizzarsi: nell'ambito della logistica e della distribuzione in senso più lato (grandi catene e centri commerciali); attorno ad alcune delle figure “emblematiche” della cosiddetta precarietà (agenzie del lavoro, agenzie interinali e call center); nel guardare a



dimensioni di organizzazione del lavoro ormai consolidate ma pur sempre in qualche misura “atipiche” come le partite Iva o il sistema cooperativo; si è cercato di inquadrare una serie di mansioni più “classiche” come il lavoro di fabbrica, nelle campagne, nel montaggio palchi o nell'edilizia e nell'immobiliare; ci si è diretti verso l'analisi specifica delle linee di genere e di razzializzazione del mercato del lavoro; siamo tornati più volte sulle emergenti forme di gig economy, di platform capitalism e di valorizzazione nel digitale; e abbiamo analizzato le modalità di formazione continua al lavoro sia a partire dalla recente introduzione dell'alternanza scuola/lavoro che più in generale. Ci sarebbe piaciuto farne altre, e spesso siamo stati anche impossibilitati a farlo come nel caso di una lavoratrice di Google, che ci ha detto di non poter rilasciare interviste avendo firmato una apposita clausola nel contratto. In un altro caso uno degli intervistati ha avuto problemi sul lavoro in seguito all'intervista. In altri ancora l'appuntamento per l'intervista è saltato all'ultimo perché per raccontare le terribili condizioni di lavoro di chi fa fotografie dei cataloghi di Yoox ci siamo scontrati con la veloce mobilità (anche su una scala di centinaia di chilometri) dei lavoratori stessi - rendendo di punto in bianco impossibile incontrarli.

Quello che ci pare emerga da questa galassia di esperienze è una trama composta di spunti che intrecciano biografie di sofferenze e rabbie sorde, pulsioni tra il disincanto e la voglia di soddisfare bisogni e finanche desideri. Paiono emergere anche alcuni elementi comuni che rappresentano altrettanti potenziali punti di impatto, laddove frequentemente riconducono il lavoro a una sfera di “pericolo” (stress psicologico o danno fisico) e a una sensazione di perdita di controllo sul proprio tempo di vita - a causa di prestazioni sempre più spalmate su un'assenza di diritti e su un lavoro che il datore può erogare “alla spina”, quando e come meglio ritiene. Le lavoratrici e i lavoratori intervistati lamentano spesso paghe inadeguate, forte senso di sostituibilità e assenza di garanzie. Si tocca frequentemente con mano, in filigrana alle loro parole, l'azione silenziosa delle molteplici linee di scomposizione che dividono la composizione di classe lungo la sfera della collocazione geografica, nella dimensione di genere, attraverso la linea della razza e delle stratificazioni stesse della classe. A più riprese emerge come le nuove funzioni lavorative si caratterizzino per una diffusa



scarsa conoscenza del processo lavorativo complessivo, e come su di esse giochi di continuo il ricatto della disoccupazione, del lavoro nero, della fine del welfare, della prospettiva del licenziamento, in sostanza dell'assenza di reddito.

Il patchwork definito da questa serie di istantanee non è però dominato unicamente da tinte fosche o da (per lo più noti) ostacoli alla mobilitazione. Scorrendo contropelo le interviste è infatti anche possibile cogliere come si aprano in nuce una serie di faglie, attriti e potenziali punti di rottura attorno ai quali sarà necessario elaborare proposte di intervento e di lotta. A più riprese, ad accomunare gli intervistati, si nota il divario tra mansioni lavorative medio/basse a fronte di tassi di istruzione medio/alti, e una consapevolezza delle potenzialità insite in un uso di una “flessibilità di parte” che delinea un terreno di conflitto del tutto inedito rispetto ai decenni che ci lasciamo alle spalle. Nelle pieghe di come vengono dipinte le ideologie del lavoro e i meccanismi di contenimento delle potenzialità di conflitto, nelle forme di identificazione e soggettivazione nelle strategie aziendali e nelle latenti e ambivalenti loro messe a valore e nel loro rifiuto; negli assemblaggi macchinici coi quali si svolge e organizza il lavoro oggi, oscillanti fra anomia e macchina ripetitività e immediata potenza nelle mani del lavoratore; nello spesso percepito e immediato legame col globale... in questi e altri interstizi siamo convinti si stia configurando un campo aperto di possibilità di scontro e organizzazione che si tratta di indagare, sperimentare, fare esplodere come lotta e riscatto.

In fondo, siamo probabilmente all'interno di un cambio di paradigma, su un suo bordo estremo forse, dove si mischiano a velocità inedita forme arcaiche e ultra-moderne di sfruttamento e insubordinazione. Dove il mercato del lavoro si definisce sempre più come una giungla senza regole, uno stato di natura all'interno della quale è però possibile individuare nuove coordinate e sentieri di azione per rovesciare la complessità, la frammentazione e lo spaesamento nel quale siamo stati calati, in nuova potenza di parte. Speriamo che il piccolo contributo di questo ebook, assieme a molti altri sforzi, possa funzionare come stimolo verso questa nuova e necessaria avventurosa lotta ed esplorazione collettiva.





Parte prima

Appunti teorici e inquadramento



Quale operaietà oggi?

Intervento introduttivo al tavolo Lavoro/non-lavoro a cura della redazione d'Infoaut Torino durante il seminario Autonomia Contropotere a Chianocco, Val di Susa, 15-16 Luglio 2017.

Porre oggi la questione dell'operaietà significa interrogare l'attualità di una particolare forma organizzativa del rapporto di capitale. Una questione che può sembrare bizzarra e anche in contro-tendenza. Negli ultimi trent'anni, al termine industriale ci si è affrettati ad aggiungere il prefisso "post" mentre si festeggiava l'abbandono del cosiddetto "feticcio della classe operaia". Una convergenza parallela tra teoria critica e pensiero dominante decretava la fine di un'era. Si tratta del corollario inevitabile di una concezione dell'industria che la fa coincidere con un settore particolare della produzione, quello della manifattura. La proposta che facciamo è invece quella di vedere l'industria non come un settore ma una modalità di organizzazione capitalistica trasversale ai diversi settori di attività che non si è attenuata ma si è anzi approfondita.

Cercheremo quindi innanzitutto di delineare alcune invarianze di questa forma organizzativa attraverso una sua genesi, mettendo in evidenza come essa qualifica l'operaietà per poi arrivare alla società in cui viviamo.

Tra la fine del 700 e l'inizio dell'800 emerge rapidamente un fenomeno battezzato poi dagli storici "la rivoluzione industriale". In realtà abbiamo assistito a diversi salti tecnologici nella manifattura ben prima di questo momento storico al punto che cicli di produzione complessi in stabilimenti concentrati esistevano già da molto tempo, almeno dal '300, come d'altronde esistevano conflitti "industriali", pensiamo ad esempio al famoso tumulto dei Ciompi a Firenze. Teniamo quindi a mente che a livello della tecnica, la rivoluzione industriale è piuttosto una rivoluzione industriale che delinea però effettivamente quella modalità organizzativa particolare del capitalismo da cui, ci arriveremo in seguito, ancora non siamo usciti. Ciò che caratterizza questa particolare rivoluzione industriale è il fatto che durante un certo



ciclo sistemico di accumulazione, quella dominato dall'Inghilterra, si delinea la volontà di internalizzare al capitalismo una nuova sfera, quella della produzione. Prima il rapporto capitalistico era un rapporto puramente commerciale e quindi la sfera della produzione veniva delegata agli artigiani nel quadro dell'economia corporativa, ai contadini nelle forme di proto-industria nelle campagne o agli intermediari coloniali. La prima cosa che è importante capire quindi è che nascita dell'operaio è il frutto innanzitutto di una gigantesca opera d'incorporazione del proletariato al capitale e l'industria è la forma in cui si dà questa integrazione, questa sussunzione effettiva. Un primo punto fermo: l'operaio non è tale perché è sfruttato o perché è povero ma perché è continuamente e direttamente inserito dentro dei meccanismi di valorizzazione.

La seconda caratteristica dell'industria è che essa organizza l'attività degli operai e non solo i flussi di merci e servizi prodotti dai lavoratori. Il rapporto tra capitale e lavoro prima della "rivoluzione industriale" era sempre mediato dal mercato della merce o dei servizi. Per esempio, un mercante ordinava a un tessitore una pezza di lana a un dato prezzo e lasciava al lavorante con le sue tecniche organizzarsi su come, quando e quale ritmo eseguire il lavoro. Lo stesso valeva per i servizi, dove il cliente si accordava per l'esecuzione di una prestazione discreta, per esempio la riparazione di una carrozza. La disciplina del lavoro non si basava quindi sui gesti o sui tempi – ossia sul lavoratore stesso – ma sul prodotto che doveva aver determinate caratteristiche. Il rapporto industriale è invece non un rapporto commerciale ma organizzativo, l'operaio è operaio perché è organizzato nella sua attività per i fini del capitale fin nei suoi minimi gesti, un tratto che raggiunge il suo punto più evidente nel sistema taylorista.

Come può il capitale pretendere di organizzare in maniera così minuta gli operai? Prima segnalavamo il che il rapporto tra capitale e lavoro in epoca pre-industriale era sempre mediato dalle merci, dalle cose. Nel rapporto industriale invece l'operaio non può e non deve vendere i prodotti del suo lavoro concreto ma il suo lavoro in quanto tale, il suo lavoro astratto. Il compenso dell'operaio appare quindi come prezzo del lavoro. Marx rileva subito però la natura inevitabilmente mistificatoria della teoria borghese del valore-lavoro, "questa forma fenomenica che rende invisibile il rapporto



reale e mostra precisamente il suo opposto, [su cui] si fondano tutte le idee giuridiche dell'operaio e del capitalista, tutte le mistificazioni del modo di produzione capitalistico, tutte le sue illusioni sulla libertà, tutte le chiacchiere apologetiche dell'economia volgare". Dice infatti Marx che "per essere venduto sul mercato come merce, il lavoro dovrebbe comunque esistere prima di essere venduto". C'è però un problema perché, come abbiamo detto prima, il lavoro venduto dall'operaio è astratto e quindi non pre-esiste al rapporto di produzione industriale: "appena il suo lavoro comincia realmente, esso ha già cessato di appartenergli, e quindi non può più essere venduto da lui". Se il suo lavoro non può appartenergli, insomma, l'operaio non può neanche venderlo. Che cosa vende allora l'operaio sul mercato delle merci? Nel Capitale, Karl Marx usa questo termine *Arbeitskraft*, che è stato sempre tradotto in italiano come forza-lavoro, come se si trattasse di una questione di forza muscolare. In tedesco in realtà il termine *kraft* può essere tradotto non solo come forza ma anche come capacità e potenza. Sarebbe quindi più giusto dire che il lavoratore vende la sua potenza di lavoro. Questo lavoro, proprio perché in potenza, non può essere venduto dall'operaio che deve quindi venderlo in quanto persona: "in realtà, sul mercato delle merci si presenta direttamente al possessore di denaro non il lavoro, ma il lavoratore". È qui il ribaltamento dell'industriale, non c'è più mediazione della merce perché è il lavoratore stesso che diventa merce: diventa operaio. Il rapporto salariale è sempre un furto perché ciò che vende l'operaio è incommensurabile: "il lavoro è la sostanza e la misura immanente dei valori, ma esso stesso non ha valore". Non c'è nessun rapporto tra capitale e lavoro, il rapporto è sempre tra capitale e operai. Questo è un altro punto fermo che è importante sottolineare, l'operaio non vende la sua forza lavoro, vende sé stesso, vende tutta la sua capacità umana come merce. Per poterla vendere questa capacità dev'essere prima violentemente separata dalla persona che la detiene. L'operaietà si configura quindi da sempre come un processo di espropriazione continuamente rinnovato tra la capacità umana e la persona, separatezza che diventa poi contrapposizione: le capacità dell'operaio finiscono per ergersi contrapposte all'operaio stesso innanzitutto perché non gli appartengono più e poi perché non sono più utilizzate per i suoi fini. Che cosa rende possibile questo processo di separazione in cui le capacità vengono espropriate, selezionate e poi ricomposte per fini



capitalistici? Lo rende possibile quel rapporto peculiare che l'industria intrattiene con la tecnica. Il rapporto con la tecnica dell'operaietà è il rapporto macchinico. La macchina, a differenza dello strumento, è ciò che non viene utilizzato dall'uomo ma ciò che utilizza l'uomo. L'operaio è l'appendice vivente della macchina, che prenda la forma fisica della catena di produzione, quella dell'algoritmo o dei flussi logistici. Non è più l'agente umano che agisce l'attività, ma l'operaio che viene agito dal lavoro.

La questione che ci poniamo oggi è: siamo usciti da questa modalità organizzativa che è l'industria? Ovviamente la risposta è negativa ma questi meccanismi si dispiegano senz'altro in maniera diversa.

Abbiamo parlato di operaietà come integrazione di strati proletari nel capitalismo. Bisogna tenere a mente che oggi, in un regime di accumulazione flessibile, l'integrazione coincide sempre meno con l'internalizzazione nella forma impresa e sempre più con l'interiorizzazione di quella stessa forma. La rivoluzione manageriale partita dagli USA che si dispiega dalla fine del XIX secolo fino agli anni '60 ha favorito meccanismi d'integrazione verticale e diretta di un numero crescente di operazioni, di filiali e di lavoratori dentro la stessa azienda. Con la crescente finanziarizzazione, la forma impresa cambia e si scompone, assistiamo quindi da ormai trent'anni a un ritorno della mediazione attraverso i meccanismi del mercato e della concorrenza all'interno dell'industria. Si tratta di un movimento visibile a diversi livelli, pensiamo ai meccanismi di appalto e subappalto che regolano ormai ogni settore della produzione sia di merci che di servizi sia nel settore pubblico che in quello privato in campi tanto diversi quanto la componentistica dei microprocessori, le cooperative di aiuto agli anziani o i servizi di movimentazione delle catene logistiche globali. Questo ritorno della messa in concorrenza attraverso il mercato all'interno della stessa forma impresa tocca ormai in maniera sempre più chiara anche la forza lavoro. Basti pensare a forme di operaietà uberizzata in cui i vari uber, delivroo, foodora non sono altro che una macchinetta d'intermediazione il cui scopo è fornire stimoli e parametri di messa in concorrenza (rapidità, efficienza, prontezza, resistenza etc.) che determinano l'accesso e l'entità della remunerazione. Questo ritorno della mediazione attraverso il mercato implica chiaramente anche un ritorno



alla disciplina attraverso il prodotto, d'altronde non potrebbe essere altrimenti visto che lo spazio panottico della fabbrica è ormai dissolto portando con sé la possibilità di una sorveglianza diretta e continua del lavoratore. I prodromi di questa tendenza erano già presenti nella forma organizzativa toyotista ma hanno oggi colonizzato ogni campo industriale, pensiamo alle pratiche di public management in cui il funzionario viene giudicato sul numero di poveri che riesce a far uscire dal sistema assistenziale, al lavoro “a progetto” in cui a giovani “creativi” viene commissionato un lavoro con determinate caratteristiche e tempi strettissimi. Apparentemente assistiamo quindi una rinuncia ad “organizzare” gli operai nella minutezza del loro lavoro. Ovviamente si tratta soltanto di un’illusione resa possibile dalla dimensione cumulativa del processo di impoverimento dell’agente umano proletario ormai privato di ogni exteriorità (ma non estraneità!) rispetto al capitale e quindi lasciato formalmente “libero” nei gesti in contesto di continua ingiunzione all’auto-valorizzazione.

C’è però inevitabilmente un irrisolto e quindi una possibilità di rottura in questo salto. Essa si trova nella natura stessa di quella merce particolare che è la forza lavoro, l’unica merce che, com’è ben noto, quando viene utilizzata nel processo di produzione produce più del suo valore. È questa l’unica merce che il capitale deve preservare e di cui deve continuamente assicurarsi di ri-produrre le condizioni di separazione e subordinazione. Proprio per preservare questo valore che produce più valore, il capitale non può vivere di un’operaietà completamente impoverita che deve essere ciclicamente ri-arricchita al di là di ciò che serve ai fini strettamente capitalistici (l’attenzione spasmodica alla formazione del capitalismo contemporaneo è in questo senso indicativa). I momenti alti della lotta operaia coincidono coi momenti in cui alla separazione tra capacità e attore umano non segue una ricomposizione nel senso del capitale, pensiamo ad esempio agli anni ‘60/’70 e allo scollamento tra la scolarizzazione di massa e la disciplina fordista. Dove si situa nell’operaietà contemporanea questo scarto? Ecco una questione che vale la pena porre.

Abbiamo anche parlato di operaietà come un inserimento proletario dentro meccanismi di valorizzazione lavorizzata. Questi meccanismi di valorizzazione oggi sono estremamente diversi dall’industria anche solo di venti o trent’anni fa e



prendono sempre più raramente la forma del rapporto salariale esplicito. Le espulsioni di strati proletari sempre più ampi da ogni tipo di forma lavorativa o di welfare non significa però una loro espulsione da processi di valorizzazione capitalistica che anzi continuano ad espandersi. Prendiamo un caso estremo ma abbastanza esemplificativo. Nel 2015 Google e Facebook hanno lanciato due progetti concorrenti per portare connessione internet a centinaia di milioni di potenziali clienti che si trovano in zone remote del continente africano. La prima attraverso giganteschi palloni di elio la seconda grazie a droni a energia solare che rimangono sospesi in aria. Una connessione che ovviamente non permetterebbe l'accesso al world wide web ma sarebbe limitata al recinto dei network delle rispettive corporation. Un caso che parla di una crescente centralità del lavoro di consumo, lavoro che crea valore e che diventa quindi campo di una contesa capitalistica che cerca di imbrigliarlo e incanalarlo in determinati circuiti che devono essere controllabili e mappabili per poter essere messi a valore. È la stessa tendenza che vediamo all'opera per quanto riguarda il consumo riproduttivo nel campo del welfare statale o aziendale. Nell'ultimo contratto dei metalmeccanici quasi la metà dell'aumento è rappresentato da "flexible benefit", in sostanza buoni da utilizzare in determinati esercizi per la benzina, per la spesa etc. mentre le prestazioni nel campo del fu stato sociale sono sempre meno erogate come denaro e sempre più in forma di buoni da spendere per esempio in un numero limitato di supermercati, fino ad arrivare a veri e proprie industrie della povertà come per esempio i magazzini gestiti dalla Caritas o altri enti in cui non a caso stanno massicciamente investendo le fondazioni bancarie. La crisi è innanzitutto una crisi di valorizzazione del capitale e dobbiamo quindi essere attenti nello scorgere quelle dinamiche che permettono di re-inserire e organizzare strati proletari dentro circuiti di lavoro che possono prendere forme estremamente diverse, in cui consumo e produzione, produzione e riproduzione spesso collassano l'uno sull'altro. Lo segnalavamo poc'anzi rispetto al welfare, in queste nuove forme di operaietà la mediazione monetaria sembra giocare un ruolo sempre più marginale, come dimostrato anche dalla centralità del lavoro gratuito nel campo della formazione (parleremo poi di alternanza scuola lavoro ma ormai la tendenza è sempre più generalizzata investendo ogni strato non giovanile ma semplicemente che è entrato



nel mercato del lavoro negli ultimi vent'anni). Significa che lo scontro capitale-lavoro non si gioca più sul salario? Sono piuttosto le nostre forme rivendicative che non riescono oggi a imporre uno scontro che si misuri con la natura polimorfa e plurale del salario. Salario che è da sempre non una variabile tecnica per misurare il lavoro ma una variabile politica fatta per occultare il plus-lavoro, per pagare il meno possibile il valore creato dall'operaio.

Ancora qualche parola sulla tecnologia. La tecnologia come strumento del capitale è ciò che struttura l'organizzazione del lavoro vivo dell'operaio e quello morto delle macchine. Che ne coordina l'agire e ne progetta il divenire. La tecnologia capitalista ha una missione politica di organizzazione sociale: incorporare la maggiore parte possibile di lavoro vivo dentro la macchina, controllare, codificare e disciplinare il rimanente lavoro vivo operaio per massimizzare la valorizzazione, la produzione e dunque il profitto. La tecnologia è dunque innanzitutto codifica del comportamento operaio. Apprendimento per l'automazione delle capacità umane che esso contiene. La codifica però come ogni modello matematico è una semplificazione, una razionalizzazione di quei comportamenti, non è in grado (ancora e forse mai) di riprodurli in toto, di sussumerli interamente dentro la macchina. Dunque sussiste il problema della forza lavoro, delle sue prestazioni e della sua capacità di eludere le codifiche, di agire sul processo produttivo, di agirne contro. La tecnologia, lo ripetiamo, è uno strumento di organizzazione politica e sociale prima di tutto e in quanto tale, anche in risposta alla lotta operaia, prescinde la fabbrica a grande concentrazione, si riversa su tutta la società. E dunque anche l'operaietà, la condizione operaia, esce da quelle mura. Il capitale nel suo mantra di massimizzare i profitti ha bisogno di estendere l'incorporazione del lavoro vivo in ogni ambito della produzione e della riproduzione e la tecnologia è lo strumento che utilizza per farlo. Per fare questo il capitale è disposto a concedere anche una quantità di capitale fisso all'operaio (possibilmente sotto il ricatto del debito), e cioè che sia l'operaio stesso a possedere la macchina del suo sfruttamento (Computer, cellulari, automobili, camion ecc... ecc...). In tal modo sostiene anche l'offerta della sua produzione. L'umano quindi incorpora la macchina per potersi vendere meglio come forza lavoro, per generare nuove capacità, per potersi emancipare dai lavori più pesanti e migliorare la



propria posizione economica, ma mentre fa questo offre alla tecnologia maggiori possibilità di codificare il suo lavoro vivo e di incorporare un'ulteriore quantità di lavoro vivo.

Non esiste più dunque un fuori dal rapporto di capitale e l'operaizzazione della società, o meglio della parte che vende la propria forza lavoro in cambio di un salario per sopravvivere, è pervasiva. Il rapporto di capitale globalizzato avendo colonizzato ogni anfratto possibile si trasforma da estensivo in intensivo e lo farà sempre di più. Ri-estraendo ricchezze da territori già saccheggianti ma anche aumentando la quantità di lavoro vivo trasformato in automazione. Ma la crisi del capitale in tendenza è anche crisi di caduta del saggio di profitto: i sempre più frequenti salti tecnologici atti a incorporare nuovo lavoro rendono obsoleti strumenti e saperi codificati in fretta mentre i salari e dunque il potere d'acquisto della forza lavoro si riducono. Contemporaneamente l'automazione espelle sempre più forza lavoro dal processo produttivo amplificando l'effetto di questa tendenza. Finora il capitale ha risposto attraverso i meccanismi di credito/debito a questo problema, ma con le bolle del 2008 si è dimostrato che è insostenibile al sistema questo strumento. Dunque come ne uscirà?

D'altro canto l'automazione non è arrivata e probabilmente non arriverà mai al suo totale compimento (al Matrix per intenderci!) e dunque continuerà ad esistere un rapporto antagonista tra l'uomo e la macchina, un irrisolto dell'umano che sfugge alla codificazione e che può metterla in crisi. D'altronde la tecnologia stessa è una menzogna lì dove con presunzione crede di poter riprodurre perfettamente la natura, come lo è il neoliberismo che la utilizza cosciente della sua inadeguatezza per organizzare il proprio sistema.



Cosa vuol dire scioperare?

Intervento a cura del Laboratorio Crash! nella sessione su "lavoro e non lavoro" del 16 luglio 2017, durante la due giorni seminariale di Autonomia Contropotere svoltasi in Val di Susa

Riannodare/sciogliere i fili

Per costruire una prospettiva politica autonoma sulla pratica contemporanea dello sciopero è necessario partire dal riannodare le fila del ragionamento, a partire dal momento storico dove tende a rompersi il rapporto stretto e diretto che ha caratterizzato l'ultimo "assalto al cielo", per quel che concerne le nostre latitudini. È infatti col tramontare del Decennio rosso che progressivamente la ristrutturazione capitalistica rovescia i rapporti di forza che si erano costruiti a partire dal contro-uso antagonista che era stato possibile realizzare nei punti più avanzati della messa a lavoro e del disciplinamento: la grande fabbrica fordista, con la soggettività che l'operaismo italiano definì come operaio-massa quale elemento trainante di una ricchissima stagione di lotte. Prendiamo dunque il discorso a partire da quella dissolvenza, aiutandoci con le parole che seguono, uscite nell'aprile del 1977:

«Le grandi fabbriche dove si era riusciti ad imporre le esigenze operaie sono ora tendenzialmente smantellate, frammentate e divise in decine di microreparti sparsi nel territorio [...]. All'operaio-massa è stata sottratta una sua antica forza: quella di essere l'operaio dello sviluppo (fin dall'introduzione del Taylorismo) e di poterlo quindi arrestare rifiutando il proprio ruolo. [...] la distribuzione della produzione sul territorio, cui i padroni sono stati costretti [...] presuppone fino in fondo lo stato piano nella sua versione "socialista" [...] Per anni gli enti locali hanno funzionato o tentato di funzionare come stato in sedicesimo, creando le infrastrutture necessarie perché il progetto della fabbrica sociale potesse passare: asili nido per permettere alle madri di



fare il lavoro nero [ecc... ...] L'operaio-massa è diventato operaio crisi, ha rallentato il suo potere e con esso sono entrate in crisi le strutture organizzate che le sue lotte avevano prodotto [...] la struttura della grande impresa in Italia [...] lavora non più facendo fluttuare il capitale in modo che vi siano effetti di domanda di lavoro laddove vi è eccesso di investimento, ma invece tentando di portare il capitale dove c'è la forza lavoro. Ma per portarla dove c'è la forza lavoro non si possono fare cattedrali nel deserto [...]. I poli di sviluppo (Taranto, Napoli...) non hanno prodotto effetti di stabilità [...] incrementi di produttività [...] effetti economico-politici che giustifichino la grandezza degli investimenti. Ha funzionato [...] il comando politico che la grande impresa, l'impresa multinazionale, sono in grado di costruire a carico di una forza lavoro ufficialmente precaria e la cui precarietà è usata come elemento addizionale rispetto al comando politico»¹.

Di questo testo ci pare significativo rimarcare il nodo dello spalmarsi delle funzioni della fabbrica sul territorio verso la costruzione di una “fabbrica sociale”; l'idea di operaio-crisi; il tema dell'impresa multinazionale e della precarietà. È infatti a partire dall'analisi e dall'interpretazione di questi elementi che la teoria e la prassi rivoluzionaria hanno da allora iniziato a disseminarsi e divergere in molteplici direzioni (tutte per lo più “infruttuose” in termini generali, dicendolo coscienti del peso della sconfitta politica subita allora e dell'enorme potere dei processi capitalistici da lì dipanatisi). Ci sembra tuttavia importante, nell'impossibilità di una discussione complessiva di tutte queste direzioni critiche, sgombrare subito il campo da un paradigma che ha avuto una certa rilevanza nei Duemila all'interno della teoria critica. Ci riferiamo in particolare a quella direzione che ha tradotto l'operaio-crisi (e la sua interpretazione politica di allora, l'“operaio sociale”) in maniera piuttosto lineare nel verso di una “cognitivizzazione del lavoro”, che ha fatto del “cognitariato” una categoria per lo più oscurante e che ci pare che politicamente abbia per lo più girato a vuoto. Si fa riferimento ovviamente a un discorso eterogeneo e sfaccettato. Tuttavia quando vediamo che anche di recente c'è chi adotta tale prospettiva ripetendo come fossero ricettine e strumenti a-storici e universali alcuni snodi del passato, ci viene ancora di più l'idea che sia necessario spargliare le carte e ri-aprire un campo di



ragionamento. Insomma, non si sa se chi scrive che mentre nel passato si è assistito al passaggio dall'operaio di mestiere all'operaio massa, oggi ci troveremmo di fronte al passaggio “dall'operaio cognitivo di mestiere all'operaio cognitivo massa” (sic!), stia semplicemente delirando, lo faccia per accattonaggio politico, o soffra di strabismo (in senso letterale: ossia l'incapacità di vedere la profondità delle cose). Poco importa e soprattutto nulla conta nelle dinamiche del reale. Insomma, sgombrare il campo di questi inutili residuati ideologici, sapere che i santini pietrificati dei Maestri sono buoni solo come quadri da appendere al muro, e riguardare ai “fondamenti” sapendo che la tradizione rivoluzionaria è fatta per essere tradotta nel presente e dunque tradita, con un approccio sempre eretico al cantiere marxiano e alle sue storie.

Punti di vista

Per quel che ci riguarda, per costruire oggi una nuova prassi dello sciopero è necessario partire dai conflitti e dalle lotte, dai comportamenti di classe e dai suoi movimenti. In questo senso il processo di organizzazione e scontro sociale che da anni viene definendosi nel settore logistico nei nostri territori ha “riaperto per noi” il problema della sciopero. Ossia di una pratica definita del conflitto capitale-lavoro che da decenni era per lo più (tranne rare eccezioni) stata progressivamente normata, addomesticata, resa blanda partecipazione alla vita democratica. Gli scioperi nella logistica hanno invece dato nuova linfa allo sciopero come azione soggettiva di interruzione di un rapporto sociale (di dominio), come pratica conflittuale che si definisce sull'immediatezza del rapporto di forza.

Guardare dall'interno e attraverso le lotte nella logistica consente inoltre di tentare, quantomeno in forma approssimata, un primo aggiornamento del contesto delineato dalla precedente citazione, tentando brevemente di abbozzare lo scenario attuale dentro e contro il quale agiamo. La logistica è infatti un prisma e un punto di osservazione privilegiato per indagare le mutazioni contemporanee, essendo il collante delle odierne catene del valore globali ed esplicandosi nella capacità di mettere in relazione tra loro profili e regimi di lavoro tra loro distinti e differenti,



facendo ricorso alla continua “evoluzione” dei sistemi di trasporto e delle tecnologie comunicative. La progressiva distribuzione della fabbrica sul territorio è stata resa possibile anche grazie all’implementazione di una serie di tecniche logistiche di interconnessione delle varie fasi produttive, tanto che quel processo di scomposizione e ampliamento del raggio di azione della produzione capitalistica iniziato negli anni Settanta si è da allora progressivamente esteso e ampliato quantitativamente (geograficamente) e qualitativamente (come capacità di sussunzione). Ecco allora che oggi si prefigura una grande fabbrica globale senza pareti, un sistema di produzione logistico che lega estrazione delle materie prime, loro lavorazione, l’assemblaggio dei prodotti, la loro messa in funzione, la loro distribuzione e il loro consumo, a livello compiutamente planetario. Ecco dunque che il ciclo di capitale, guidato dai processi di finanziarizzazione e reso possibile sui piani del comando dalla “quarta rivoluzione industriale”, è sempre più orientato a una logica logistica e guidato (in termini di definizione degli standard e di capacità di dettare i ritmi) dalla distribuzione che tende quasi a sopravanzare la produzione quale “cuore” del sistema capitalistico. Per questo emergono tra le prime aziende globali compagnie essenzialmente logistiche come Amazon, e per questo le lotte nella logistica hanno una rilevanza di carattere strategico. È proprio il progressivo definirsi di un tessuto sempre più allargato ed esteso della produzione che ha ricoperto il territorio di una maglia metropolitana sempre più fitta, costituita in una dialettica tra potere dello Stato e “sregolazione” neoliberale che ha punteggiato i territori di magazzini, strade, hub, edifici di varia natura, nuove aree abitative... definitivamente sfrangiando e mettendo in evaporazione la città-fabbrica descritta da Alquati, la metropoli fordista che si dissolve nell’urbanizzazione diffusa a scala planetaria. D’altro canto questo rapporto tra innovazione produttiva e trasformazione urbana è costitutivo del rapporto di capitale. Questo infatti “crea spazio”, e sin da quella che viene definita come “rivoluzione industriale” si è sviluppata congiuntamente una “rivoluzione urbana”. La fabbrica non è mai stata infatti un luogo puntuale racchiuso in quattro mura, ma punto di concentrazione di una forza-lavoro e di un processo produttivo inseparabile da un intorno urbano che la nutriva e innervava. Tenere assieme industrializzazione e



urbanizzazione ci pare d'altro canto decisivo anche per riuscire a tenere assieme lavoro produttivo e riproduttivo.

A suo tempo la metropoli aveva spazzato via la città storica di matrice medievale, oggi la città-fabbrica si trasfigura nel farsi globale della fabbrica. Siamo in altre parole probabilmente posizionati su un punto limite, in cui la storia iniziata con la rivoluzione industriale è giunta a un esito “estremo” ma inscritto nella sua costituzione sin da principio, e proprio in questa striatura i suoi tratti caratteristici tendono a de-generare.

L'industria è d'altra parte in primo luogo una forma di costruzione della (merce) forza-lavoro, un laboratorio di produzione di soggettività capitalistica che dota la peculiare merce-umana di tutte le bizzarrie fantasmagoriche della merce per come le inquadrava Marx:

«A prima vista, una merce sembra una cosa triviale, ovvia. Dalla sua analisi, risulta che è una cosa imbrogliatissima, piena di sottigliezza metafisica e di capricci teologici. Finché è valore d'uso, non c'è nulla di misterioso in essa, sia che la si consideri dal punto di vista che soddisfa, con le sue qualità, bisogni umani, sia che riceva tali qualità soltanto come prodotto di lavoro umano. È chiaro come la luce del sole che l'uomo con la sua attività cambia in maniera utile a se stesso le forme dei materiali naturali. P. es. quando se ne fa un tavolo, la forma del legno viene trasformata. Ciò non di meno, il tavolo rimane legno, cosa sensibile e ordinaria. Ma appena si presenta come merce, il tavolo si trasforma in una cosa sensibilmente sovrasensibile. Non solo sta coi piedi per terra, ma, di fronte a tutte le altre merci, si mette a testa in giù, e sgomitola dalla sua testa di legno dei grilli molto più mirabili che se cominciasse spontaneamente a ballare»².

Ecco allora, che questo “potere logistico” della produzione dello spazio capitalistico e delle soggettività che lo abitano va però correttamente inquadrato. Proprio in quanto “rapporto” (antagonistico), il capitale produce uno spazio che porta sempre anche il



segno del conflitto. La metropoli nasce contro il 1848 come dispositivo logistico per eliminare la possibilità di erigere le barricate data dalla vecchia Parigi popolare e per aprire grandi viali alla circolazione di truppe e merci. Ma la metropoli sono anche le migliaia di “mani invisibili” che determinano la contro-logistica delle barricate nella Comune di Parigi! Ancora oggi nel posizionarsi rispetto alla metropoli non si può guardarla come mero dispositivo di dominio dal quale sottrarsi, ma quale rapporto di potere in costante mutamento da rovesciare e posta in palio del conflitto di classe. Le infrastrutture metropolitane non sono solo fredde pietre, ma un caldo campo di conflitto.

Come scrivevamo due anni fa in “Crash! nella metropoli”:

«Prendiamo il territorio come un complesso amalgama e assemblaggio di forme di vita, inscritte entro una morfologia che lega assieme storia, modelli giuridici, dispositivi politici, di controllo, di normazione, flussi economici, trame mediali, prodotti architettonici. Un territorio che oggi è sempre più cangiante, migrante, in continua trasformazione. In breve: il territorio come il prodotto costantemente mobile di relazioni sociali. Dunque di sfruttamento, lotte, amicizie, inimicizie, tensioni. Questa materia è un'eterogenea strutturazione di rapporti di dominio e liberazione, sfruttamento e insubordinazione. Il territorio non va dunque a nostro avviso ridotto ad ambiente ostile predisposto dalla produzione capitalista, non è un grande carcere che cattura le possibilità di insorgenza. Ma non è nemmeno l'idealizzazione di quartieri proletari solidali e pronti alla lotta, laddove invece in assenza di intervento politico sono spesso l'anomia, la solitudine, la disgregazione, il gioco d'azzardo e una rabbia incanalabile anche in progetti reazionari a farla da padrone. Il territorio è piuttosto il prodotto in divenire di una relazione antagonista, una trama conflittuale, un campo tensivo che non esiste come forma predefinita, né tanto meno unitaria. La forma che esso oggi assume è quella di un processo di urbanizzazione sempre più estesa. Un divenire metropoli che, articolandosi su differenti scale, tende a ricoprire ogni ambito geografico. E la metropoli non è il background contro cui o per cui le lotte si battono, ma un battleground attraverso il quale le lotte si definiscono! Uno spazio di contesa



sempre meno segnato dalla capacità di pianificazione delle contro-parti. L'urbanizzazione e la produzione neoliberale ci dicono proprio questo: da un lato lo Stato funziona come ente che deve garantire l'installazione di piattaforme logistiche per la mobilità e la circolazione del capitale e delle merci (e difendere, anche militarmente, tali strutture), lasciando alla (ir)razionalità del privato lo sviluppo della metropoli. Quarant'anni di tale sistema governamentale hanno prodotto un tessuto urbano sempre più disarticolato. Ed è proprio tale “confusione” dei territori che apre enormi praterie per l'ipotesi antagonista. È a partire da tali considerazioni che riflettiamo e ci muoviamo con pratiche politiche orientate nella direzione della (contro)-territorializzazione. Ciò significa in primo luogo sollevare un'istanza di potere che opera nell'ottica di una secessione offensiva di pezzi di territorio»³.

Per chiudere questa riflessione, ci pare piuttosto emblematico, per inseguire le tracce di una ricostruzione della forma-sciopero all'altezza dei nostri tempi, guardare all'ultima “frontiera” di espansione capitalistica, ossia la consegna just in time and to the point della merce nelle abitazioni private (pensiamo ad esempio ad Amazon, al food delivery, ecc...). Qui infatti si concretizza in maniera iconica il sistema globale di produzione/distribuzione/consumo e, ricostruendo i tracciati di queste filiere, viene in luce la moltiplicazione del lavoro quale carattere distintivo del capitalismo globale. Questa nuova logistica metropolitana che punta a realizzare valore con un click ha quale figura lavorativa emblematica i cosiddetti rider, chiamati spesso con gergo marinaro “flotte”. Nuovi marinai individualizzati che col proprio mezzo attraversano i flussi metropolitani con condizioni contrattuali e assistenziali tendenzialmente del tutto sregolate, muovendosi “all'interno” del mare confinato del territorio-Google maps, venendo organizzati da algoritmi e assemblati via smartphone. Proprio questa figura lavorativa negli ultimi due anni è stata protagonista in tutta Europa di innumerevoli processi di insubordinazione, che se non hanno sicuramente raggiunto forme radicali di conflittualità indicano tuttavia un terreno di con-ricerca da sperimentare su un “punto alto” dello sviluppo. Sia detto en passant, l'operaietà definentesi in queste mansioni lavorative sta anche sviluppando curiosi processi di identificazione dei lavoratori con la propria mansione lavorativa che, per ipotesi,



potrebbero alludere a processi di soggettivazione che si producono “dall'interno” del lavoro (in contro-tendenza, dunque, con la generale svalorizzazione del “lavoro precario”) proprio nel suo essere esposto sulla superficie metropolitana. Emblematica di ciò l'esperienza della CLAP parigina, il luogo probabilmente più radicale delle esperienze di auto-organizzazione dei rider, con i lavoratori che hanno partecipato alle mobilitazioni contro la Loi Travail inserendosi coi propri striscioni nelle prime file dei cortège de tête, vestendosi di nero come tutti gli altri manifestanti, ma al contempo identificandosi e indossando i colori di Deliveroo, la loro azienda. Su questi e molti altri esempi è insomma necessario rilanciare percorsi di inchiesta e con-ricerca, riprendendo la matrice militante di queste pratiche e sottraendole alle derive accademiche e da chi le usa come innocue bandierine.

Automazione, metropoli, precarietà e tempo

A partire da queste considerazioni e dal punto di vista che è possibile strutturare nella partecipazione alle lotte nella logistica, vorremmo proporre (in maniera necessariamente schematica) alcuni punti e temi interpretativi, alcune considerazioni parziali, problematizzazioni e spunti di discussione attorno a quattro ambiti: automazione, metropoli, precarietà e tempo.

Automazione La rilettura del Frammento sulle macchine dai Grundrisse di Marx crediamo sia stato uno degli spunti e delle anticipazioni più significativi lasciatici dal pensiero operaista. Contro la “cultura del Lavoro” della Sinistra, l'Autonomia scriveva sui muri «Lavoro Zero e Reddito Intero – Tutta la Produzione all'Automazione», e guardava all'ambivalenza del “furto di saperi operai” mezzificati nelle macchine aprendo al potenziale di liberazione dal lavoro che in potenza l'automazione rappresenta. Se per la “generazione militante” che ci precede queste riflessioni prefiguravano tendenze da curvare, oggi il tema dell'automazione è tornato fortemente in auge, ma totalmente in mano al nemico. Agito con lo spettro della “fine del lavoro”, che viene comunemente interpretato quale assenza di reddito, impoverimento di massa, disoccupazione, espulsione. Il che è evidentemente l'effetto immediato e il



risultato voluto dall'automazione padronale. Ciò non toglie che proprio su questa linea sottile, sul possibile rovesciamento della “fine del lavoro (capitalistico)”, si situa oggi la frontiera per pensare anche i processi di liberazione. Siamo in fondo posti di fronte all'utopia, o se si vuole alla fantasia del capitale: la possibilità di eliminare il lavoro, il suo costitutivo antagonista. Capitale e lavoro sono sempre state due forze che puntano costantemente alla reciproca separazione e autonomia. Tuttavia mentre il lavoro può fare a meno del capitale, quest'ultimo non può rinunciare al lavoro. Non a caso il capitalismo dal volto buono a là Zuckerberg punta a colonizzare con Internet le parti non coperte d'Africa e ad estendere un “reddito universale di base” come garanzie di inserimento di sempre maggiori quote di lavoro-vivo in potenza all'interno del sistema capitalistico.

Ciò detto, si tratta evidentemente oggi di ri-articolare un discorso politico che non può che fare i conti con una sostanziale irrilevanza e irricevibilità sociale immediata di una produzione sloganistica basata sul “rifiuto del lavoro”. E questo è un nostro problema. Ma anche le controparti non stanno benissimo. Oggi infatti quel processo di espropriazione di saperi al lavoro vivo per condensarli in lavoro morto (o, se si vuole, il passaggio dal capitale variabile al capitale fisso), e la progressiva diffusione macchinica col digitale e le nuove tecnologie, non può che essere ripensata, sotto due prospettive principalmente. Da un lato infatti, e lo smartphone è in ciò emblematico, assistiamo a una progressiva “ibridazione” dei corpi con le macchine, che non può che condurre a sfumare le dicotomie marxiane e portare la riflessione su quanto questo movimento si dia in termini di aumento dell'alienazione e quanto invece esso vada inteso come capacità di riappropriazione del capitale fisso da parte del lavoro vivo. O, sotto un altro punto di vista, quanto della pulsione al consumo di queste nuove tecnologie contenga spinte liberogene e quanta sia la capacità del capitalista collettivo di sfruttarle a proprio vantaggio. Ma c'è un secondo e decisivo aspetto da rilevare in proposito, che ci pare ben portato in luce dalle parole di Bifo che mettiamo in seguito. Ossia l'incapacità delle attuali (e potentissime) innovazioni tecnologiche di porsi quale argine alla tendenziale caduta del saggio di profitto:



«Un’innovazione merceologica immensa, della cui enormità dovremmo essere consci. Ciononostante lo smartphone non ha contribuito se non marginalmente a contrastare gli effetti della stagnazione, non ha rilanciato la dinamica della crescita. Intorno alla diffusione dello smartphone si sono costruite imprese di grande potenza, questo è fuori dubbio, ma l’effetto economico in termini di occupazione non è neppure lontanamente paragonabile all’introduzione dell’automobile nella produzione industriale del primo novecento. Questo significa che la crescente informatizzazione del processo produttivo, e la crescente intellettualizzazione dei processi di lavoro moltiplica la potenza produttiva e contribuisce all’arricchimento della società in termini di valore d’uso disponibile, ma non sovverte la caduta del saggio di profitto, non restituisce energia alla crescita del valore. Negli ultimi decenni la potenza produttiva ha continuato la sua espansione, si è anzi accelerata, e ha avuto una penetrazione più capillare che mai. Si tratta di un successo del capitalismo come sostiene la vulgata dell’economia neo-liberale? Niente affatto, si tratta di un effetto dell’attività cooperativa di milioni di lavoratori»⁴.

Metropoli

In svariati passaggi abbiamo già accennato al tema, ci limitiamo dunque ora ad aggiungere qualche riflessione che mira a rinsaldare il ragionamento sul legame costitutivo tra industria e urbano. La metropoli planetaria contemporanea ci pare infatti confermare questa ipotesi ermeneutica. Pur di fronte a trasformazioni piuttosto radicali del rapporto tra lavoro e territorio (basti qui citarne tre a loro modo iconiche: la diffusione dell’abitazione quale luogo di lavoro; il sempre maggior ricorso al lavoro migrante; la digitalizzazione del lavoro), lo spazio metropolitano rimane lo snodo dello sciopero d’oggi. Si badi bene: non stiamo riprendendo la teorizzazione negriana col suo semplificato passaggio “dalla fabbrica alla metropoli” (e il suo correlato ideologico “dalla classe alla moltitudine”, che tende surrettiziamente a fare di una fenomenologia della disgregazione di classe un vettore di forza politica), e dunque uno sguardo sulla metropoli quale essenza produttiva. Stiamo piuttosto facendo riferimento a come le lotte hanno inciso e possono incidere quali vettori di forza



contro-usando e sabotando la circolazione logistica metropolitana per accumulare forza, fare male alle controparti, divenire metastasi nel ritmo del capitale.

Per quel che concerne l'Italia, abbiamo partecipato alla riflessione collettiva elaborata durante i movimenti studenteschi del 2008-2010, che ha condotto nell'autunno del 2010 alla sperimentazione di un tentativo di praticare la forma-sciopero che individuava nel blocco dei flussi urbani la propria caratteristica precipua. Il sommovimento prodotto dall'intesa su scala nazionale dell'invasione di autostrade e tangenziali, il blocco dei binari ferroviari, l'irruzione en masse sulle strade, è stato un primo tentativo di sincronizzazione di una pratica scioperante che, mutatis mutandis, abbiamo visto ripetersi nell'ultimo anno in Francia. Qui infatti la componente studentesca ha inteso la propria partecipazione al movimento contro la Loi Travail nella forma dello sciopero metropolitano, a partire dal blocco di licei e università come ad esempio fatto dal MILI. La moltiplicazione di questi blocchi ha generato degli effetti-sponda che si sono riversati nei cortei sindacali, prendendone la testa e radicalizzandoli, e snodandosi anche nell'esperienza di Nuit Debout che in fondo, come per molte delle esperienze del “movimento delle piazze” del 2011-2013, non si limita a occupare uno spazio pubblico ma tramite quell'atto incide direttamente sui flussi urbani. Il nodo irrisolto in proposito si situa tra la possibilità di questa “forma-sciopero” di trovare una propria autonoma temporalità, non riassumibile né nello spazio-tempo dell'evento né in quello della geometrica moltiplicazione.

Prearietà

Il tema della precarietà ha, seppur in forme variegata, caratterizzato molti dei tentativi di intervento e di produzione discorsiva “di movimento” rispetto al tema del “lavoro” dell'ultimo ventennio. Lo vorremmo dire in maniera tranchant e provocatoria: è giunto il momento di buttare via questo termine. Lo diciamo da un lato a partire dalla constatazione dell'incapacità di ancorare a questo tema pratiche reali di auto-organizzazione e conflitto, e lo sosteniamo in primis a partire dalle nostre esperienze, che ci hanno visti spesso negli anni passati quali attori nel tentativo di politicizzare e



usare la leva della precarietà. Ma bisogna saper apprendere dalle proprie insufficienze e aver la capacità di modificare i propri lessici e percorsi di inchiesta e intervento. In seconda battuta c'è un tema di ordine storico che sostiene questa riflessione. Detta seccamente: il proletariato è sempre stato precario. C'è il rischio che “l'eccezione” del periodo welfarista sviluppatosi negli anni Trenta statunitensi e nel Dopoguerra in Europa funzioni oggi più come gabbia etnocentrica dell'immaginazione politica che come meccanismo di attivazione sociale.

La redistribuzione della ricchezza tramite reddito indiretto e servizi, la tutela del “diritto di sciopero” e la serie di garanzie che hanno regolato quella fase storica sono state il frutto della spinta esercitata dalla Rivoluzione d'Ottobre sulle classi dirigenti occidentali, la paura che quella aveva ad esse impresso. Nonché dal potente processo di organizzazione della lotta di classe all'interno dell'“Occidente” stesso. Non bisogna inoltre scordarsi che la “precarietà” (leggasi “flessibilità”) è anche il prodotto, o se si vuole il riflesso soggettivo, dello scontro di classe del periodo da un punto di vista operaio, ossia della pulsione alla rottura del sistema di fabbrica e delle sue rigidità da parte delle soggettività operaie. In questo senso oggi il rischio di adottare la “precarietà” come punto prospettico dell'agire politico corre sempre più il rischio di “guardare indietro”. E non può che far riflettere che i punti più alti di conflittualità si producono oggi proprio laddove è massima la precarietà, come nel settore logistico. Ciò ovviamente non deve condurre al classico (e inutile) adagio del “tanto peggio – tanto meglio”, quanto a sperimentare e ridefinire le coordinate di un agire antagonista con fare eretico, collocati nelle nostre provenienze, con uno sguardo all'immediato e uno all'infinito.

Tempo

I tre passaggi appena accennati conducono a misurarsi con l'elemento della temporalità, sia essa quella macchinica e della Rete, sia essa la temporalità metropolitana o quella spezzettata del “lavoro precario”. La percezione soggettiva del “tempo di lavoro” è inoltre uno degli elementi che accomuna la serie di interviste che abbiamo sviluppato con la rubrica “Stralci di inchiesta” proposta su Infoaut. Quello



che ci pare emerga è infatti il diffondersi di una percezione secondo la quale l'elemento primo di insoddisfazione e rifiuto che emerge in nuce sia quello di un tempo di vita che sfugge sempre più dalle proprie mani. Il comando sul lavoro può infatti attivarlo e disattivarlo a proprio piacimento, mettendo a lavoro l'intera vita. Anche qui, una precisazione. Affermando ciò non facciamo riferimento tanto al discorso sulla messa a valore delle capacità timiche, affettive, cognitive del lavoro. Parliamo di una cosa più semplice, ossia di come il tempo di vita sia del tutto nella mani della gestione padronale, che può usarlo “alla spina” senza pagare nulla se non nel momento dell'erogazione. Sempre il Moro di Treviri scriveva che «è in corso una guerra civile secolare per la riduzione del tempo di lavoro», e chi oggi stia vincendo questa guerra è evidente. Durante la Comune i rivoluzionari sparavano sugli orologi. Dobbiamo capire come poter riprendere simbolicamente quella pratica per riappropriarsi di tempo sociale sottratto al comando politico sul tempo.

Organizzarsi con-, per, attraverso il conflitto

Come ultimo tema di questo intervento, vorremmo proporre alcuni lineamenti di lettura sul come organizzare il conflitto, come organizzarsi in esso e per esso, come organizzarsi con quei segmenti lavorativi attorno ai quali è possibile immaginare la riapertura di processualità di ricomposizione di classe. Nella consapevolezza che il tema del “lavoro e non lavoro” è solo uno dei terreni attorno ai quali è necessario intervenire nell'ottica del rilancio di un'ipotesi rivoluzionaria a-venire. Ma al contempo nella chiarezza rispetto al fatto che questo terreno di scontro e organizzazione per troppo tempo è stato abbandonato o lasciato in subordine e che, di fronte al progressivo svanire delle sue classiche forme di organizzazione (sia da parte sindacale che da parte padronale) si aprono praterie da indagare e rispetto alle quali è necessario strutturarsi per poter cogliere le occasioni per l'incendio.

In questa direzione ci pare che il tema dello “sciopero” sia un territorio aperto all'irruzione dei sussurri della storia, e la recente diffusione della semantica dello sciopero (non da ultimo l'8 marzo) ne è indicatore. Ma prima di approfondire tale elemento vorremmo partire nuovamente da un riferimento alla fine del Decennio



rosso e dei nodi irrisolti dai quali occorre ripartire, facendolo con un estratto dall'ultimo paragrafo de *La tribù delle talpe* scritto da Sergio Bologna e uscito nel 1978, a chiusura di un paragrafo chiamato “IWW a Torino”:

«Nel 1964 Tronti aveva lanciato il progetto: “Lenin in Inghilterra”, possiamo noi oggi lanciare il nuovo motto: “IWW a Torino”? Abbiamo bisogno di mediazioni pratiche, di un settore di forza-lavoro concreto su cui innescare questo progetto. E non vedo altro settore che quello della circolazione delle merci, dai porti all'autotrasporto, un settore in potente espansione, dinamico [...]. D'altro canto è con gli autoporti che si batte la rigidità della classe operaia [...]. La storia della Fiat come storia del ciclo dell'auto, continua ormai sul piano del decentramento multinazionale; resta in Italia il comando Fiat sull'intero processo di circolazione delle merci. Mezzo milione di camionisti, decine di migliaia di lavoratori portuali, decine di migliaia di lavoratori del trasporto aereo, su ferrovia, del traghetto, centinaia di migliaia di lavoratori degli appalti, del facchinaggio, serbatoio immenso di precariato e lavoro nero, di superlavoro ma anche di buon salario, centinaia di cooperative dove certo sindacato esercita il racketeering all'americana, dove la mafia ha i suoi puntelli [...] dentro questo settore è possibile praticare il progetto: “IWW a Torino”. [...] Dobbiamo usare tutte le nostre conoscenze, tutta la nostra intelligenza per decodificare e denunciare i piani dello stato mondiale, penetrare nei più perfezionati meccanismi del disordine monetario, nei laboratori ingegneristici dove si preparano gli androidi. Dobbiamo diffondere quel sapere collettivo che una parte del proletariato italiano si è formato nell'erogazione di reddito, quella capacità di penetrare nelle maglie del sistema assistenziale e previdenziale italiano in modo da appropriarsi di una quota sempre maggiore di plusvalore sociale. Dobbiamo continuare infine a far parlare le masse, gli ignoti, i senza storia ed esercitare così la critica al sistema dei partiti, alla società della rappresentanza, dello spettacolo»⁵.

Ci pare evidente da questa citazione: i nodi che era possibile mettere sul piatto all'interno del potente scontro di classe che ha contraddistinto quella stagione sono tutt'ora da sciogliere. Riannodiamo però le fila del discorso ripercorrendo quanto



sinora discusso, proseguendo ancora una volta per tracce e spunti, necessariamente parziali e semplificati, ma che speriamo utili a una discussione politica sulle prospettive dell'ipotesi di intervento antagonista rispetto al “lavoro”.

Se la logistica ha riaperto il problema dello sciopero come momento e luogo di organizzazione, è probabilmente su questo terreno che si gioca una possibilità in avanti di connessione con altri settori lavorativi e con una galassia più ampia di istanze per la giustizia sociale. È infatti solo all'interno dei processi di lotta che è possibile immaginare la strutturazione di questi legami, e dunque all'interno di una forma sciopero che va re-inventata. Ripensandola proprio a partire dai due elementi che abbiamo messo in luce, ossia il lavoro e il territorio. Crediamo infatti che proprio dal pensare congiuntamente queste due dimensioni sia possibile rilanciare un più ampio fronte di conflittualità. Inoltre, è proprio a partire dalla dimensione urbana che il problema politico della lotta transnazionale può essere produttivamente affrontato, andando oltre tutte le per lo più sterili ricerche intellettuali sullo “spazio politico dei movimenti”. Se infatti si guarda ai movimenti dei primi anni del nuovo millennio, è possibile notare come proprio sulla compresenza tra dimensione urbana e globale si sia giocato uno degli elementi della loro forza. Basti pensare alla sequenza di insorgenze dal 2011 al 2013 tra Maghreb e Mashreq, Grecia, Spagna, Turchia, Brasile... Questi eventi hanno fatto leva proprio sulla capacità di risonanza globale e sull'effetto contagio la loro forza, mancando tuttavia di una reale capacità di radicamento e di durata nella loro interruzione della normalità capitalistica. Per gli anni a venire dunque un programma politico minimo di pratica dello sciopero deve mirare a tenere assieme questi vettori, sperimentando nuove interconnessioni tra il blocco delle catene logistiche, il rilancio e l'estensione di una nuova forma-sciopero sui luoghi di lavoro, e rilanciando le potenzialità dell'interconnessione globale delle mobilitazioni urbane, dello sciopero metropolitano. Qui si danno le possibilità per un nuovo salto in avanti di una possibilità di emancipazione.

Ripensare dunque, per chiudere, lo sciopero come pratica politica in grado di andare oltre le metafore che la stanno guidando. Non si tratta ovvero di contrapporre una



“verticalità” del politico a una “orizzontalità” del sociale e del suo piano organizzativo, ma di tracciare direzioni “oblique”, necessariamente a-lineari. Indagare dunque la politicità intrinseca che si definisce nel quotidiano movimento della classe e nella serie di conflitti che si producono, e praticare una “politica sovversiva del border” come capacità di rompere le divisioni che ci impongono e con le quali ci governano, e ponendo al contempo nuove rigidità di parte. Si tratta insomma di rifiutare la “separazione” tra sociale e politico, o meglio porsi il problema della loro articolazione.

In questo senso la forma-sciopero sulla quale ci interroghiamo, logistica e metropolitana, è già oltre la pratica sindacale istituzionalizzata e si misura oltre la momentanea interruzione del comando sul luogo di lavoro. Si misura “sulla rottura”, articola in forma inedita le differenze che scompongono il lavoro-vivo in una prospettiva di rifiuto del proprio essere merce forza-lavoro. Lo sciopero come luogo di tensione dove il fronte mobile dell'oppressione capitalistica può essere impattato, uno sciopero contro il lavoro che nella sua essenza logistica e metropolitana costruisca –parte e orizzonti comuni rovesciando all'unisono le forme di organizzazione del capitale aggredendolo proprio nel suo attuale punto di forza, la mobilità.

Ci piace chiudere con alcuni recenti frammenti di immagini. Quando è stato portato uno dei più significativi attacchi allo snodo organizzativo delle lotte nella logistica con l'arresto del coordinatore nazionale del sindacato, la risposta si è mossa su più livelli. Dopo poche ore molti magazzini e Interporti venivano picchettati. Il giorno dopo le porte del carcere venivano sbattute da centinaia di lavoratori, assalendo direttamente il luogo fisico del potere, mentre il passaggio successivo si risolveva in un corteo. Di fatto vietato dalla questura, questo corteo aveva la capacità di costituire una testa ingovernabile composta da avanguardie di lotta forgiate in anni di conflitto nei magazzini e militanti autonomi, capaci di dirigere il corteo al blocco dei binari e alla successiva rottura di tutti i divieti conquistando metro dopo metro l'agibilità ad attraversare tutto lo spazio cittadino. Da questi frammenti ci sembra possibile



guardare alla nuova stagione di lotta che si sta per aprire, ricercando la combinazione di blocco della logistica, sciopero della metropoli ed “effetto contagio” dei conflitti urbani come possibile valvola per l'apertura di nuove possibilità politiche.

Note

1 Studi operai, La fabbrica diffusa, Collettivo Editoriale Librirossi, Milano, aprile 1977, pp. 7-14.

2 K. Marx, Il Capitale, Libro I, 1.

3 <http://www.infoaut.org/target/crash-nella-metropoli-2015>.

4 <http://effimera.org/rifiuto-del-lavoro-ai-tempi-della-precarieta-franco-berardi-bifo/>.

5 Collettivo Primo Maggio (a cura di Sergio Bologna), La tribù delle talpe, Opuscoli marxisti 23, Feltrinelli, Milano, 1978, pp. 156 e ss.



Alternanza scuola-lavoro. Oltre l'economia della promessa?

Intervento a cura del Kollektivo Studenti Autorganizzati Torino (KSA) al tavolo Lavoro/non-lavoro durante il seminario Autonomia Contropotere a Chianocco, Val di Susa, 15-16 Luglio 2017.

Con la legge 107 del 2015, anche detta Buona Scuola, in due anni circa (quello attuale è, infatti, il secondo anno di applicazione) un milione e mezzo di studenti e studentesse italiani sono stati coinvolti nel progetto di Alternanza scuola-lavoro. Approvata sotto il governo Renzi, la riforma prevede che gli studenti, durante il triennio delle superiori, svolgano attività lavorative non retribuite, più o meno inerenti al loro indirizzo scolastico, per un totale di 200 ore per i licei, 400 ore per gli istituti tecnici e professionali, all'interno della struttura scolastica o presso enti esterni. Dal 2019, l'effettivo svolgimento di queste attività sarà vincolante per l'ammissione all'esame di maturità.

Grande è stata l'attenzione dell'opinione pubblica attorno a questa riforma della scuola: Renzi per primo, attraverso un'attenta campagna mediatica – tra un format accattivante ed un onnipresente appello alle nuove esigenze del mercato lavorativo – l'ha presentata come un modo per abbattere la disoccupazione e favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Citando testualmente dal sito del Ministero dell'Istruzione: “La scuola deve diventare la più efficace politica strutturale a favore della crescita e della formazione di nuove competenze, contro la disoccupazione e il disallineamento tra domanda e offerta nel mercato del lavoro.” Da questa affermazione deduciamo, in primo luogo, che l'ex-primo ministro ha senza dubbio ben presente il valore della scuola nella formazione degli individui e il suo ruolo di “fucina sociale”; da essa passa ogni tentativo di riforma strutturale della società.

Quali sono, quindi, gli elementi, finalizzati ad un'analisi politica, che caratterizzano l'alternanza e dunque il nuovo modello di scuola e di società? Per prima cosa, questo



provvedimento è stato calato dall'alto, senza tener conto delle reali condizioni in cui versa la scuola pubblica; l'organizzazione delle attività è stata lasciata in toto al dirigente scolastico, da un lato confermando la tendenza alla creazione della figura del "preside-sceriffo", dall'altro abbandonando le scuole nella confusione più totale. Così, il compito di organizzare l'alternanza è toccato ai dirigenti scolastici, agli insegnanti e agli studenti, che sono spesso stati premiati per la loro intraprendenza imprenditoriale. Le attività proposte hanno spaziato tra i più svariati ambiti, dall'impiego negli uffici di grafica, alle grandi catene di supermercati, dalle biblioteche alle strutture ricettive per i turisti. A causa dell'effettiva impossibilità di impiegare un tal numero di studenti nelle aziende, sono state calcolate come ore di alternanza molte attività interne alla scuola, ad esempio le conferenze, i corsi sulla sicurezza, le attività in laboratorio e gli open-day. Un interessante sondaggio, svolto quest'anno su un campione di 15 mila studenti, mostra che il 57% di loro ha svolto lavori non inerenti al piano di studi, il 40% ha denunciato la violazione dei loro diritti e l'87% di loro vorrebbe poter decidere del proprio percorso.

L'introduzione dell'alternanza scuola-lavoro, inoltre, fa emergere le note contraddizioni fra un Nord, con un buon numero di strutture ed enti in grado di accogliere gli studenti, e il Sud e le isole, in cui mancano i posti fisici per impiegare i ragazzi. Digni di nota, ad esempio, sono i casi della Sardegna e del Molise, luoghi in cui, a causa dell'inesistenza di un tessuto produttivo sul territorio, numerose scuole hanno mandato i propri studenti in altre regioni, senza neppure rimborsare le spese per gli spostamenti. A Taranto, d'altra parte, gli allievi di un istituto tecnico industriale sono stati mandati a lavorare all'Ilva, industria tristemente nota per le gravi responsabilità di inquinamento ambientale; alcuni ragazzi sono stati inviati a lavorare dietro i banconi di Autogrill e McDonald's.

A prescindere da esempi così eclatanti, nella quotidianità gli studenti che fanno alternanza vanno spesso a sostituire parte del personale regolarmente assunto e, soprattutto nell'ambito della bassa manovalanza e della ristorazione, da un lato essi entrano in competizione con i lavoratori, dall'altro, come quelli, subiscono le medesime violazioni di diritti: orari lavorativi non rispettati, mancati rimborsi spese...



L'idea di lavori a progetto, brevi e slegati l'uno dall'altro, la non attinenza della mansione svolta al percorso di studi e la mancanza di una tutela sindacale che garantisca diritti e doveri sul posto di lavoro fanno parte di una mentalità sempre più diffusa nel mondo del lavoro attuale: la precarietà ha infatti influenza non solo sull'ambito lavorativo, ma anche su tutti gli aspetti della vita degli individui, a partire dalle relazioni personali, trasformandosi così in un'allarmante tendenza sociale.

Oltre tutto, è necessario tener presente che le attività di alternanza scuola-lavoro non vengono in alcun modo retribuite, ma sono viste come una voce in più nei curricula. L'attitudine degli studenti nei confronti di esse, perciò, non è negativa; anzi, i giovani sono grati verso i datori (o, per meglio dire, donatori) di lavoro, che permettono loro di svolgere attività che "fanno curriculum". Questa idea, che farà probabilmente rabbrivire molti qui presenti, si inserisce perfettamente all'interno della direzione politica che il mondo del lavoro ha da tempo intrapreso: il fenomeno dell'iperproletarizzazione, per dirla con Alquati, ossia la produzione di valore, tramite il lavoro, che non viene riconosciuto economicamente. Lo stesso concetto, ovviamente, è applicabile anche al lavoro di cura, a quello riproduttivo, alla produzione di dati online; allo stesso modo, nelle università gli studenti sono spinti a svolgere stage e tirocini non pagati, in vista di un non meglio identificato valore aggiunto al curriculum spendibile sul mercato. Si delineano così le caratteristiche dell'attuale modello lavorativo, di cui la scuola è il riflesso non ancora perfettamente aderente. Dal momento che le attività di alternanza scuola-lavoro possono essere svolte all'interno o al di fuori dell'orario scolastico, esse vanno a sottrarre agli studenti ore di scuola o tempo libero. Da un lato, se il lavoro non prevede più una retribuzione economica, la già labile distinzione tra quest'ultimo ed il tempo libero perde totalmente di significato e, da ciò, il sistema capitalistico non può che trarre vantaggio: fin da giovani, ci si abitua ad essere inconsapevolmente sfruttati senza tregua. D'altra parte, ciò dimostra qual è il valore che la cultura assume nella società: vige l'imperativo categorico della messa a profitto; non si studia per acquisire consapevolezza ed espandere i propri orizzonti, ma per apprendere un mestiere ed entrare il prima possibile nella macchina produttiva. Le ore di lezione a scuola non



hanno lo stesso valore formativo di quelle trascorse sul posto di lavoro; i due ambiti sono totalmente differenti.

Oltre a ciò, l'introduzione dell'alternanza scuola-lavoro apre la strada all'ingresso dei privati nella scuola: in particolar modo negli istituti tecnici e professionali, ambienti direttamente legati al mondo lavorativo, le aziende, fornendo posti per gli stage, hanno in cambio diritto a influenzare la didattica delle scuole con finanziamenti privati, proposte di progetti mirati e pacchetti di attività.

Come già precedentemente affermato, il tessuto produttivo italiano non è omogeneo; ci sono intere aree scarsamente industrializzate. Dove possono essere impiegati gli studenti e le studentesse che abitano quelle zone? Tutto ciò non fa che accentuare le disuguaglianze della scuola pubblica: sempre più valore assume il luogo dove sei nato, in barba ad ogni principio di (presunta) democraticità.

Un altro dato interessante crea un parallelismo tra le deliranti politiche del mondo lavorativo e la scuola: così come, nei luoghi di lavoro, i lavoratori tendono ad essere sempre più separati gli uni dagli altri e la figura del datore di lavoro appare sempre più lontana e di incerta identificazione, similmente le attività di alternanza scuola-lavoro sono spesso individuali e vengono percepite come un'indebita imposizione dall'alto. Fin dai banchi di scuola, perciò, si entra nelle logiche di sottomissione e sfruttamento che, nel mondo lavorativo, hanno portato alla fine della coscienza di classe e allo smembramento del corpo sociale, rendendo pertanto impossibile la creazione di un fronte comune contro i padroni. A breve, avranno buon gioco dai palazzi del potere a non temere più alcuna opposizione alle politiche di sfruttamento e repressione!

Questo è, insomma, il modello di scuola che ci viene proposto, una scuola sempre più allineata alle politiche liberiste di sfruttamento, in cui il sapere ha valore solo se da esso si può trarre profitto economico, dove non si acquisisce senso critico, ma si deve produrre.

Proprio a causa della grande autonomia data alle scuole e della conseguente specificità dei percorsi proposti, è difficile, se non impossibile, creare un fronte comune di opposizione all'alternanza. Come spesso accade, ad esempio, gli studenti delle scuole più prestigiose, che si trovano nel centro cittadino e ricevono più



finanziamenti, svolgono mansioni stimolanti e inerenti al loro indirizzo scolastico; altri studenti, invece, a causa dell'insofferenza verso strutture scolastiche ormai viste come prigioni, sull'onda di una politica scolastica ben precisa, accettano qualunque condizione lavorativa pur di non dover seguire le lezioni. In particolar modo quest'ultimo dato è sintomo di un generale clima di insofferenza verso l'apparato scolastico, non più visto – come una parte dei benpensanti di sinistra cerca di convincersi - quale luogo di formazione e crescita personale, ma come mera fabbrica sociale.

In quanto collettivi studenteschi, abbiamo avviato delle attività d'inchiesta per comprendere, districandoci nel grande caos, quale sia la reale attitudine degli studenti nei confronti dell'alternanza scuola-lavoro, e agendo caso per caso con la mobilitazione nei confronti di singoli enti o strutture.



Contro il paradigma della debolezza precaria

Trascrizione di un intervento al tavolo "Lavoro e non lavoro" del Seminario di Autonomia Contropotere (Chianocco, Val di Susa, luglio 2017) sul paradigma della precarietà e delle possibilità di organizzazione conflittuale su quel terreno

Quali sono i problemi dei militanti nell'organizzazione delle lotte e delle vertenze, nella specificità del mondo del lavoro? Negli ultimi 3 anni abbiamo avuto delle esperienze, dei tentativi, che vanno dalla multinazionale delle pulizie nell'ospedale (Sodexo) ad un appalto di noleggio di autovetture per una multinazionale in aeroporto, ad una ditta di pulizie industriale nell'indotto Piaggio. Sono settori molto diversi tra di loro ma che in qualche modo possono essere accomunati nell'ambito del terziario basso, cioè tutte quelle attività lavorizzate che hanno a che fare con la circolazione di merci o persone, l'ambito turistico, ambito turistico e dei servizi, dentro l'infrastruttura urbana.

Rispetto a questo noi volevamo fare una serie di considerazioni poste come domande. La prima è che ci sembra come compagni che le lotte nel mondo della logistica sicuramente abbiano segnato una discontinuità, anche nel tipo di rapporto che il nostro mondo (dei compagni dell'autonomia, dei centri sociali) ha stabilito con il mondo del lavoro. Probabilmente ha a che fare anche con l'internità che i compagni hanno avuto in questo ambito, dove più che avere un coordinamento di lotte, abbiamo osservato in questi anni delle espressioni di autonomia e di conflitto di per sé in quelle lotte significative. A parte il settore della logistica, che ha anche delle caratteristiche nodali per lo sviluppo capitalistico in senso lato, che fanno della logistica un settore non uguale ad altri, e a parte le esperienze di alcuni compagni di internità in alcuni sindacati di base, il nostro investimento come compagni, come militanti e come giovani dentro quella che è l'attività di organizzazione di lotta e di conflitto nel mondo



del lavoro è stata molto assente o scarsa e questo probabilmente ha dei motivi sia oggettivi sia di soggettività militante e politica. Noi veniamo comunque da una storia che ha fatto del rifiuto del lavoro una leva su cui caratterizzare anche una critica ai rapporti sociali e rispetto a queste cose qui oggi dovremo provare a porci delle domande, per comprendere come invece tutta una serie di cicli sia sul livello oggettivo che a livello soggettivo si sono dati.

In primo luogo a livello di caratteristiche oggettive ci siamo misurati su questa considerazione: "perché non è facile lottare per una composizione di giovani precari? sia nelle forme contrattuali sia come stabilità sistemica assente" Probabilmente noi a livello a livello soggettivo, la dico così, veniamo da un periodo in cui la precarietà è molto più che una denuncia della sua forma di auto-rappresentazione organizzata in lotte di riappropriazione di reddito. Non siamo riusciti ad indagarne le contraddizioni. Abbiamo quindi cominciato a ragionare di precarietà non come una condizione, come un unicum, ma invece come una contraddizione a partire dalla quale provare a rovesciare un paradigma politico, che è quello per cui i precari sono deboli, sono vittime, i precari sono oggetto delle fantasie massime dello sfruttamento capitalistico, sono i lavoratori a noleggjo per eccellenza. Abbiamo invece provato a ragionare su questo paradigma, per provare a metterlo in discussione, non tanto su delle fantasie psicologiche differenti, perché effettivamente i precari, per come sono organizzati oggi nella cooperazione produttiva, sono in una condizione svantaggiosa rispetto ai propri interessi, questa non è una cosa che uno può ribaltare con un esercizio retorico. In questo tipo di paradigma, al quale la sinistra ma anche il mondo sindacale ha associato negli anni questo tipo di atteggiamento, che i precari non possono lottare, perché non hanno garanzie e sono più ricattabili, quindi bisogna investire dell'onere della lotta prima i settori garantiti, i settori sindacalizzati che portano avanti dei cicli di vertenze di lotte sui contratti e su quant'altro e di conseguenza si lotta per la stabilizzazione dei precari, per un loro inserimento, integrazione nel mondo del lavoro sindacalizzati. Questo paradigma è stato assolutamente perdente, è stato sconfitto, c'è un non ritorno su questo perché è stato attuato uno smantellamento delle garanzie e la tendenza è stata quella di diffondere il paradigma dell'assenza di garanzie come



paradigma di governo della forza lavoro sulla strutturazione e capacità politica sistemica di costruirne delle accumulazioni.

Oggi nei settori a noi più prossimi come generazione ma non soltanto, anche rispetto all'alternanza scuola-lavoro, forse non si può più parlare di precarietà perché è una tendenza talmente manifesta e talmente normale, per cui la critica alla precarietà che contempla una "normalità" non ci può più essere. Cosa significa pensare la precarietà non come qualcosa di debole per chi la vive ma come un qualcosa che ha a che fare con una minaccia possibile, con uno scontro possibile con chi crea quelle condizioni. Probabilmente dentro la precarietà abbiamo provato a scomporre in dei segmenti interni, per affrontare alcune sue specificità, alcune sue condensazioni, una di queste è il segmento degli interinali, che sono lavoratori a noleggio, non assunti direttamente dall'azienda, ma da un'agenzia che ricolloca apparentemente in maniera indefinibile il lavoratore su settori produttivi diversi, su aziende diverse senza nessuna garanzia sulla durata del contratto. A partire dalla lotta ai cancelli della fabbrica della Piaggio di Pontedera abbiamo cominciato a vedere che questa debolezza in realtà era la grande risorsa, la grande scommessa, la grande fonte di valorizzazione del capitale; il lavoratore interinale è quello per cui l'azienda è disposta a pagare più del doppio del costo di un normale operaio, sia per l'intermediazione dell'agenzia interinale sia per le questioni fiscali. Se è disposta a pagare così tanto forse è perché ne ha tanto bisogno. Se prima nel ciclo produttivo il lavoro interinale era accessorio (impiegato soltanto nei momenti in cui la produttività non riusciva ad essere soddisfatta a causa di sostituzioni, ferie, malattie, infortuni), ora c'è una sua ciclicità nel ricorso al lavoro interinale. L'organizzazione produttiva è stata plasmata su dei picchi di produttività, ma soprattutto nei servizi avviene sulla base di una pianificazione, non più stabilita con un certo anticipo e quindi con una certa logistica, ma su un'idea di just-in-time. La flessibilità della domanda e quindi la flessibilità della forza lavoro è un fatto strutturale. La forza lavoro interinale diventa un qualcosa di costitutivo di una serie di aziende.

Che tipo di rapporto militante e politico si costruisce con questa forza lavoro? Quali sono le sue caratteristiche soggettive? Essa è estremamente eterogenea (migranti, giovanissimi, nativi, anziani, espulsi dai cicli produttivi precedenti, neodiplomati) ed



è un settore in espansione che conta centinaia di migliaia di iscritti alle agenzie interinali. Sostanzialmente questa forza lavoro è spaventata, ricattata e non aveva nemmeno idea di poter lottare, non aveva neanche l'illusione, anzi aveva un atteggiamento quasi fideistico di integrazione nell'azienda e questo a noi ci ha fatto fare delle domande: come è possibile che un lavoratore a noleggio (che in 4 anni ha avuto tra le 15 e le 20 assunzioni con contratti di lavoro che andavano da una settimana fino ad un mese e mezzo) ha un atteggiamento di fiducia nei confronti dell'azienda. Abbiamo ragionato su una normalità dove il lavoratore interinale si identifica con l'azienda, ne assume le caratteristiche del comando, interiorizzando anche le gerarchie, dove in queste aziende non era assolutamente un'eccezione che dei lavoratori interinali fossero a capo di gerarchie interne con funzioni di responsabilità nell'organizzazione del lavoro o altri lavoratori interinali inquadrati con lo stesso contratto con magari anche lo stesso numero di ore la settimana. Lo stesso contratto ma con una posizione di prestigio al di sopra: "sono crumiri? Leccaculo? sono gente che combatte contro altri per che cosa?!".

Per noi è stato importante osservare il legame tra il tempo del lavoro e quello del non-lavoro. Quegli stessi membri di quella gerarchia verticale erano disponibili a comandare altri lavoratori interinali non soltanto perché erano protagonisti di una promessa che era quella del rinnovo del contratto, della carriera, ma anche della valorizzazione che l'azienda fa su di te; ed è un discorso che ritroviamo in tantissimi altri comparti, e in altre lotte non solo con gli interinali; un atteggiamento di relazione tra impresa e lavoratore che assumendo il dogma del self-made-man fa credere al lavoratore che dipende da se stesso, fa sì che ci scommetta e da luogo a tutta una serie di competizioni. Ma il passaggio più interessante è l'effetto di questa spinta alla valorizzazione di sé su quelle soggettività, che a un certo punto, sollecitate e solleticate o spinte anche da altri segmenti, anche altri lavoratori interinali, organizzati nell'anonimato (non in maniera esplicita nelle tradizionali forme sindacali) cioè nelle pause, al bar prima e dopo il lavoro, hanno iniziato a lottare. Quel tipo di soggettività, che se vai a vedere l'organigramma aziendale è responsabile, a un certo punto è obbligata, o quasi, dall'incipit di un conflitto, a negarsi nel proprio ruolo e decide di far parte di quelle che poi sono state "avanguardie di lotta", lotta che poi si è risolta



dopo due mesi con una vittoria, la cancellazione dei contratti interinali e l'assunzione a tempo indeterminato e con delle garanzie su gli orari ecc.

Ma la cosa interessante è la domanda, come si fa ad arrivare a lottare in una situazione di comando interiorizzato, di precarietà strutturale? Abbiamo visto che il tempo del non lavoro, cioè il tempo in cui questi lavoratori non lavorano perché non sono assunti dall'agenzia interinale, è un tempo che in realtà è direttamente produttivo. Non è una banalità perché il tempo in cui questi segmenti non lavorano è il tempo in cui si indebitano, è un tempo in cui pagano l'affitto, il mutuo, le bollette, il mangiare e quant'altro. Si vive nell'angoscia perenne di essere insoddisfatto, di non avere un salario che garantisca una riproduzione, è il tempo in cui si accede a delle linee di credito sia informali che formali, è il tempo in cui si accumula un debito e in cui la soggettività non lavora, ma in realtà lavora in un consumo di un certo tipo e si riproduce come soggettività indebitata. Questa cosa qui è la premessa fondante di un certo tipo di messa a lavoro. Questa caratteristica del tempo del non lavoro che ha a che fare con la disgregazione e distruzione del welfare, con la riduzione delle casse integrazioni, con gli ammortizzatori, con il ritirarsi dello stato sociale, che ha a che fare con l'essere povero ma produttivo dentro una giungla sociale dove ognuno deve pensare a cavarsela e procacciarsi un reddito. Questa è la premessa costitutiva del fatto che quel lavoratore non solo è disponibile ma è anche grato all'impresa e al suo responsabile per averlo fatto lavorare, vuole lavorare tante ore; il conflitto tra ordinari (coloro che avevano 8 ore) e questi lavoratori che si fanno 15/16/18 ore, e in quel surplus per l'azienda c'è un riconoscimento, dove il lavoratore può essere remunerato non soltanto con una busta paga maggiore perché fa più ore degli altri ma per la sua capacità di essere al "servizio" dell'azienda.

Quella composizione si è rivoltata nella lotta di cui abbiamo seguito l'evoluzione. Per rivoltarsi ha dovuto mettere in discussione se stessa e il legame con il tradimento della promessa, le aspettative che non vengono mai ricompensate; non si tratta di attendere il momento in cui non vengono ricompensate perché c'è sempre un'aspettativa, per quanto decrescente, che viene solleticata. Il punto è vedere delle contraddizioni a partire dal fatto che il rapporto di forza di quella composizione per l'azienda è una forza vitale, una forza di accumulazione straordinaria rispetto ad un operaio normale.



Questo significa che nel momento in cui si nega, in cui sciopera mette in crisi un'organizzazione complessiva e la controparte a quel punto si mostra disponibile, si apre al riconoscimento di quella parte come di una parte in conflitto.

Bisogna capire e politicizzare come si passa dall'interiorizzazione del comando a invece rovesciare quella che è una capacità di gestione produttiva complessiva, perché questi operai non hanno a che fare con la catena di montaggio in cui fanno un singolo pezzo. Così come si parlava di Foodora e di altre esperienze, in cui il lavoro consiste in una serie di attività in cui anche tu potenzialmente gestisci, e quindi puoi mettere in crisi grosse parti della produzione con cui vai a relazionarmi nella tua attività lavorativa. Questo passaggio qua, come rovesciare l'interiorizzazione del comando e il sabotaggio complessivo della produzione, ha a che fare con il fatto che per rompere il ricatto e l'aspettativa di valorizzazione dentro un rapporto di precarietà del lavoro è necessario farlo partire dal territorio; laddove c'è il tempo del non lavoro perché è il tempo in cui ci si forma in una certa maniera le nostre aspettative e le aspettative di questo segmento di proletariato si formano per poi vendersi sul mercato, all'azienda; è il tempo in cui il debito è quello individuale, è il tempo in cui il salario complessivo viene pensato per rimborsare i debiti che uno ha accumulato nel tempo del non lavoro. Lì il tempo in cui il conflitto sulla casa, sui servizi ma anche il conflitto contro i pignoramenti, se andiamo a vedere quanti di questi soggetti hanno il pignoramento sul quinto dello stipendio (o li chiedono loro per rimborsare dei debiti passati oppure vengono eseguiti da parte di tribunali che ordinano nonostante salari ridottissimi) lì c'è un ambito della valorizzazione capitalistica che, dal nostro punto di vista, per poter pensare di organizzare delle lotte sul lavoro, sull'aumento del salario, non può non essere contemplato e non può essere contemplato come un percorso separato dalla vita sociale di questo proletariato. Detto in altri termini per noi come compagni è bene cominciare a pensare come non scissa, non dimezzata questa possibilità di organizzazione nel senso che i lavoratori quando lavorano in realtà sono dei consumatori, e 9 su 10 quando lavorano pensano al salario come giocato per rimborsare i debiti che hanno accumulato. Questi due ambiti della vita, quello dell'indebitamento e quello della produzione, si possono saturare con le lotte, ma probabilmente questo non può avvenire se non immaginiamo la costruzione collettiva



di un insolvenza, il diritto a non pagare nel momento in cui il salario è insufficiente. Questa contraddizione, oggi sempre di più presente ovunque ci sia un ricatto pesante sulle condizioni di lavoro, proprio a partire dal fatto che il comando a livello dell'impresa è talmente violento e talmente forte. I corpi intermedi sono stati cooptati nell'organizzazione aziendale e quindi uno si ritrova in qualche modo ricattato nel lottare, ma se lotto perdo il salario, perdo le ore oppure mi penalizzano, perché la ritorsione e l'abuso sono una caratteristica sociale e non solo politica nell'organizzazione dell'impresa nei confronti dei lavoratori. Chi lotta per avere un aumento del contratto delle ore se che per lottare va contro anche individualmente a quelli che sono gli assetti dell'azienda e si ritrova con ore in meno. Immediatamente quella cosa lì funziona da minaccia, che uno non può sostenere perché con quelle ore in più, con quel salario in più, con quel risparmio in più ci paga l'affitto ecc. Tutto questo ambito della vita sociale dobbiamo immaginarcelo come un terreno di attacco, l'aggressione, a partire dagli stessi soggetti che oggi lo vivono come minaccia. La minaccia che si mostra come un baratro, minaccia collettiva che mina le possibilità di lottare anche e soprattutto sul posto di lavoro. Provare a tenere insieme questi due ambiti come inchiesta e come lotte, per noi significa non tanto darsi ora come ora delle forme organizzative, perché ancora non ne siamo in grado, ma riconoscere ambiti che fanno parte del medesimo campo di sfruttamento di un lavoro specifico che dal consumo si fa sulle attività produttive.





Parte seconda

Stralci d'inchiesta



Una composizione emergente nei magazzini della logistica?

Durante una mattinata a presidiare e monitorare gli ingressi della H&M di Stradella abbiamo realizzato un'intervista collettiva ad alcune lavoratrici e lavoratori che segue sbobinata integralmente. Prima di lasciare direttamente la parola ai lavoratori e alle lavoratrici in sciopero, alcune annotazioni.

H&M è una ditta multinazionale che controlla per intero il proprio processo di produzione e distribuzione delle merci. Si parte dalla coltivazione di cotone che avviene per lo più in Turchia, e proprio pochi mesi fa H&M ha pubblicamente ammesso di aver individuato nei suoi campi molti bambini siriani al lavoro. La dichiarazione sosteneva che i bambini identificati sono stati fatti tornare a studiare. Il tutto probabilmente per pulirsi il volto rispetto allo scandalo delle enormi quote di lavoro minorile che sempre H&M impiega in Bangladesh, dov'è tutt'ora aperta una vertenza a riguardo. E' proprio nel sudest asiatico e in Cina che avviene la lavorazione del cotone per produrre i vestiti della catena low cost. Da lì i manufatti salpano per i principali porti globali. In Europa giungono in Belgio dopo una tappa in Svezia, sede della multinazionale. Dai porti belgi i container vengono smistati in tutta Europa. Molti di essi giungono in Italia proprio negli stabilimenti oggetto di sciopero in queste settimane, i quali controllano la successiva distribuzione in una dozzina di altri stati, tra cui la Spagna, il sud della Francia e l'est Europa.

Dunque tra il polo delle Mose, il magazzino di Stradella e quello di Casalpusterlengo, tra le province di Piacenza, Pavia e Lodi, dove la Lombardia sfuma nell'Emilia, si trova uno dei pulsanti cuori nascosti dell'intreccio logistico. Snodo paradigmatico delle economie contemporanee, queste “periferie” incubano delle centralità produttive/distributive che solo il ciclo di lotte che da alcuni anni investe l'intero settore ha consentito di portare in luce.



La composizione del lavoro in questi magazzini presenta alcune discontinuità rispetto alla maggior parte delle vertenze degli ultimi anni. Oltre alla “consueta” rilevante fascia di mano d'opera migrante di sesso maschile, che qui accorpa provenienze rumene, latine, nord e centro africane, nelle ultime settimane la mobilitazione è stata trainata da molte operaie giovani e con un significativo protagonismo di autoctoni. Qui la rottura prodotta dalla lotta dentro il magazzino, “divide” anche le relazioni consolidate dei paesi e dei territori, crea una polarità che non si riesce a nascondere sotto il tappeto o sotto la crosta di un discorso buonista.

In particolare è il magazzino di Stradella a impiegare molte giovani dipendenti (una situazione affine si era verificata lo scorso anno nei magazzini di vendita on line di vestiti, alla Yoox). Aperto due anni fa, il magazzino di Stradella gestito da XPO Logitics per H&M è indubbiamente un pertugio interessante attraverso il quale osservare le mutazioni del lavoro all'interno della crisi divenuta paradigma governamentale. Infatti se fino a poco tempo fa la logistica era perlopiù considerata un lavoro per “gli ultimi” (perlopiù i migranti), negli ultimi due anni stanno aprendo una serie di nuovi magazzini che si presentano sotto una nuova veste, come opportunità per il territorio e come una possibilità di svolgere un “bel lavoro” pieno di opportunità.

È il caso di Stradella, ma anche quello dei due nuovi magazzini di Amazon (uno aperto da un anno a Piacenza, l'altro in via apertura in Veneto) e svariati altri in progettazione. Questo probabilmente spiega la presenza di una composizione giovanile precaria autoctona in questi magazzini logistici. Una composizione tutta da inchiestare nelle sue sfaccettature di genere, colore e classe, nel rapporto con la tendenziale fine del periodo delle promesse tradite dalla crisi, nella relazione con il mondo della formazione, il welfare familiare, i nuovi processi di proletarizzazione, le relazioni sociali sul territorio, l'accesso a beni e servizi, alla casa, alla salute...

In secondo luogo è interessante annotare come lo sprezzo per il lavoro che H&M manifesta in Turchia o Bangladesh non si smentisce in Italia. Furti in busta paga, orari maciullanti, minacce e ricatti, dominio del management sui dipendenti che ne annulla la vita. La possibilità di organizzarsi dei lavoratori attraverso il S.I. Cobas ha in brevissimo tempo aperto un campo di soggettivazione politica liberogena di energie



sino ad ora compresse e represses, all'interno della quale si sviluppa una chiara identificazione di un "noi" e un "loro". Lo scontro frontale con l'azienda è in parte agito dall'azienda stessa, che con la serrata non mira unicamente a evitare il contatto tra i lavoratori non ancora sindacalizzati e gli altri, ma anche, come ci dice un'operaia, a far sentire "inutili" gli operai stessi.

Tra le tante storie che raccogliamo di ricatti e minacce, sicurezza sul lavoro nulla, sfacciataggine nel dire ai lavoratori che rappresentano soltanto numeri, emerge tra gli scioperanti una intelligenza strategica che nel far male alla controparte per costringerla a scendere a patti e rispettare le rivendicazioni, guarda alla pratica del blocco della circolazione delle merci sull'intera filiera di distribuzione e vendita come passaggio decisivo per la conduzione della lotta.

All'interno delle molteplici aporie che costantemente presenta la conflittualità tra capitale e lavoro oggi, il settore logistico si conferma anche qui come uno degli snodi decisivi per poter pensare allo sviluppo di lotte che, sia per la pesantezza delle condizioni di sfruttamento che per la centralità che ricoprono all'interno del ciclo produttivo, abbiano efficacia, potenziale di sviluppo, sguardo transnazionale e proiezione sul territorio.

Nell'intervista che segue si parla delle condizioni di lavoro, dell'organizzazione di H&M su scala europea e della situazione nei magazzini francesi e belgi, dello sviluppo della lotta. Emerge a più riprese come Cgil, Cisl e Uil (come già constatato in molteplici altre vertenze logistiche) siano organismi pienamente dediti a garantire lo sfruttamento all'interno dei magazzini, rifiutando a priori di rappresentare i non garantiti (ossia ormai la stragrande maggioranza dei lavoratori del settore).

Buona lettura.

(Infoaut): Voi siete iscritte al Sindacato Intercategoriale Cobas e lavorate per H&M tramite la cooperativa Easycoop nel magazzino di Broni di Stradella in provincia di Pavia. Raccontateci come funziona il lavoro nel vostro magazzino e perché avete cominciato la lotta.



(Michelle): Allora, il nostro magazzino ha aperto due anni fa, gennaio 2014. All'inizio siamo partiti a fare 15 ore al giorno, c'erano le ragazze che facevano dalle 6 del mattino anche fino alle 9 di sera con un'ora di pausa al giorno. Col tempo hanno iniziato a farci fare sempre undici dodici ore senza cambiamenti. Da lunedì a domenica, mentre al colloquio ci avevano detto che sarebbe stato solo fino al venerdì. Il sabato è considerato lavorativo, ma non vale mai come giorno di ferie. La domenica non è considerato lavorativo, ma se non vai la domenica ti arriva la lettera di richiamo. Ci pagano pochissimo, gli straordinari praticamente non ce li pagano, ce li mettono in premio produzione, come anche i permessi.

(Serena): Non abbiamo permessi retribuiti, la malattia ce la pagano solo dopo il terzo giorno, al 50%.

(Aida): Nel frattempo noi lavoriamo sabato e domenica e per loro la domenica è obbligatorio, perché essendo il nostro magazzino un posto dove c'è il lavoro on line per loro bisogna lavorare sempre, e bisogna sempre giustificarsi per le assenze. Chi ha bambini malati deve portare la foto del bambino malato in ospedale, deve giustificare l'assenza e l'assenza non è pagata. Lavoriamo un mese intero senza un giorno di riposo, e facciamo 12-13 ore con un'ora di pausa che non è pagata. Ci hanno tolto anche la possibilità di entrare e uscire con la macchina, quindi se noi vogliamo andare a casa a vedere come stanno i nostri figli dopo undici ore di lavoro non lo possiamo fare. Siamo obbligate a rimanere dentro il magazzino non essendo pagati nelle pause: se si ferma il sistema per due ore, noi non siamo pagati in quelle due ore. Non sappiamo quando entriamo e quando usciamo: per entrare ci mandano un sms alle sette di sera per cominciare alle quattro di notte, sì ma noi ci dobbiamo alzare alle tre! Oggi alle quattro, domani magari alle cinque... Un orario fisso non c'è, quindi noi siamo distrutti fisicamente, psicologicamente e abbiamo distrutto anche i nostri legami famigliari. Io ho due figli e non riesco a gestirli! Ho un figlio di 14 anni che ha bisogno di me, e io non riesco a gestirlo perché arrivo a casa che sono distrutta dopo 13 ore dentro al magazzino. E' una roba allucinante...



(**Michelle**): Tenendo conto che ci fanno fare 12 ore al giorno con contratti part-time da sei ore!

(**Serena**): C'è gente che è qui dentro da due anni e ha ancora contratti part-time, a tempo determinato...

(**Aida**): A me dopo un anno mi è stato rinnovato un contratto di un mese e mezzo solo perché faccio parte dei Cobas

(**Infoaut**): Quindi di fatto si lavora anche più di un full time...

(**Aida**): Esatto, dalle 200 o 240 ore al mese, e non ti viene mai chiesto se ti vuoi fermare, ti guardano male se dici che non ce la fai più.

(**Infoaut**): Cos'è successo dopo la vostra iscrizione al S.I. Cobas?

(**Michelle**): Sono state subito licenziate quattro persone, poi sono stati fatti questi contratti di un mese, un mese e mezzo... Fanno ripicche.

(**Serena**): Non riconoscono il sindacato. Loro, avvalendosi del fatto che il S.I. Cobas non ha firmato il contratto nazionale, dicono che non è un sindacato e non ne accettano la rappresentanza sindacale in un magazzino come il nostro dove ci sono ottanta iscritti ai Cobas su trecento lavoratori, dei quali nessuno è sindacalizzato. Di fatto non riassumono chi si è iscritto al sindacato, anzi man mano assumono del nuovo personale di modo che ad ogni scadenza di contratto possiamo essere sostituiti da queste nuove persone. Cosa che è illegale. Se c'è del calo di lavoro la possono usare come scusa, ma se c'è sempre più lavoro non possono lasciare a casa altre persone che sono lì da prima.

(**Aida**): Ne hanno licenziati quattro ma ne hanno assunti sessanta.

(**Michelle**): Hanno anche preso una nuova cooperativa per rimpiazzarci.



(**Aida**): Dopo le prime lotte abbiamo incominciato a fare solo otto ore di lavoro e la domenica a casa, ma dentro il magazzino vanno a parlare coi lavoratori dicendo “Eh, adesso vedrete la prossima busta paga”. Per dire che con otto ore non guadagni niente... Ma ci credo! Abbiamo un contratto di sesto livello junior, veniamo pagati 5 euro l’ora...

(**Infoaut**): Ci raccontate di come si è sviluppata la lotta?

(**Serena**): Abbiamo cominciato a scioperare un mese fa, il primo sciopero è stato il 28 luglio al nostro magazzino di Stradella, ed è stato uno sciopero veramente duro: abbiamo fatto 17 ore continuate, dalle 4 di notte fino alle 7 di sera a oltranza. Bloccavamo i nostri camion e anche i camion di altre aziende all’interno del polo. Eravamo partiti cercando di bloccare anche gli altri lavoratori per convincerli a fermarsi con noi, ma la risposta dei nostri colleghi è stata piuttosto violenta. Persone che cercavano di investirci fuori dai cancelli pur di entrare in macchina, persone che spintonavano, tiravano calci e pugni anche a donne pur di entrare dentro i cancelli e lavorare come schiavi, come crumiri per 40 euro al giorno. Che sinceramente con un livello decente, un quinto livello o un quarto livello, li riguadagni anche il doppio o il triplo in una giornata sola.

Siamo andati a fare anche altri scioperi, questo è il quinto, il settimo sciopero in un mese. Anche davanti a Casalpusterlengo, che è un magazzino sempre H&M dove 15 lavoratori assunti direttamente dalla ditta H&M rischiano il posto di lavoro. E’ da dieci anni che lavorano qua dentro! Il tutto perché H&M ha deciso di far subentrare una cooperativa e quindi passare questi lavoratori sotto cooperativa, guadagnando loro di più e rubando i soldi a questi ragazzi.

(**Raki**): Allora noi siamo 15 lavoratori che da dodici anni lavoriamo da H&M, il 14 luglio abbiamo saputo che H&M voleva appaltare a una cooperativa. Due mesi prima hanno assunto dieci persone interinali alle quale hanno fatto imparare il nostro lavoro. Abbiamo fatte delle riunioni sindacali con Cgil, Cisl e Uil ma non abbiamo risolto



niente. Siamo andati a un tavolo di trattativa dove c'hanno detto: se vuoi passare sotto cooperativa ti diamo 2000 euro, così non fai la causa contro H&M, e se vuoi abbiamo dei negozi: Salerno, Roma e Trento. Che sono veramente lontani... Se invece vuoi andare via ti diamo otto mensilità.

Quando io gli ho chiesto di poter andare a lavorare a Roma, che ero disposto, mi hanno detto che non funzionava così: avrei dovuto fare la domanda per poter vedere se avevo il profilo adatto, fare un colloquio per vedere se mi accettavano...

Allora abbiamo fatto un'alleanza coi ragazzi di Stradella, che hanno anche loro hanno problemi, e abbiamo iniziato lo sciopero. Loro li hanno iniziati prima, poi son venuti qui, noi siamo andati da loro...

(Serena): e adesso questa settimana è il quarto giorno di picchetto continuato, siamo accampati con le tende per bloccare i camion e i lavoratori, la produzione è ferma da quattro giorni.

(Infoaut): Secondo voi la trattativa troverà un punto di svolta?

(Michelle): Sarà difficile, ci sarà bisogno di lotta.

(Serena): Non mollano perché chiaramente puntano molto sull'immagine, sono un'azienda internazionale e non vogliono dare il segno di cedimento nonostante le grosse perdite che hanno subito perché, fino ad oggi, qua si parla di mezzo milione di euro.

(Infoaut): Prima dicevate che sui profili facebook dell'azienda alcune persone domandano dei ritardi nelle consegne e loro accampano motivi tecnici...

(Serena): E invece siamo noi a causare il danno! Quando intervenivamo noi su facebook nel giro di qualche ora veniva cancellato. Solamente il mio post che ho segnalato direttamente sulla bacheca di H&M ha ricevuto una risposta direttamente dagli admin del sito dove si diceva che loro stanno seguendo da vicino la causa, sanno cosa succede all'interno del magazzino, e provvederanno a risolvere la situazione...



Ma è un mese che sanno esattamente com'è la situazione e se ne sbattono altamente le scatole.

(Aida): E noi rimaniamo qui e non molliamo! Non molliamo finché non otteniamo quello che vogliamo, ossia che il nostro sindacato Cobas venga riconosciuto nel nostro magazzino perché è un nostro diritto. Siamo dei lavoratori e vogliamo essere coperti da un sindacato. Noi abbiamo scelto il sindacato Cobas e vogliamo loro dentro il nostro magazzino.

(Serena): Infatti anche domani continueremo la lotta, non solo a Casalpusterlengo ma a livello nazionale bloccando tutti i magazzini XPO. Il nostro magazzino H&M ad esempio ha come ditta appaltatrice XPO Logistics, sotto consorzio, e XPO è il problema principale per noi perché è XPO che si rifiuta di riconoscere la rappresentanza sindacale. Quindi bloccheremo Stradella, Padova, Bologna, Piacenza e anche Milano oltre che qui a Casalpusterlengo.

(Infoaut): Ci potete raccontare com'è organizzata la ditta e come funziona il lavoro dentro i magazzini?

(Michelle): Abbiamo in tutto 12 paesi, alcuni piccoli come Estonia, Lituania, Lettonia, Romania e questi paesi dell'Est. Gli unici paesi grandi che abbiamo sono Spagna, Francia e Italia oltre alla Polonia. Arrivano i container a ricevimento, vengono ricevuti, tra i colli che arrivano ci sono delle scatole che sono doppie, hanno più taglie dentro, quindi vanno allo split e vengono divise in più taglie. Poi vengono stoccate dai ragazzi dello stock in mezzanino, dove vengono prelevate da altri operai, i pickeristi. Poi i pezzi da loro prelevati vanno al sorting, che è un altro reparto, dove vengono divisi in fase, per paese. Poi vengono mandati al picking, che viene diviso ulteriormente in altre fasi, tra gli ordini dei vari clienti. Poi il tutto viene imballato e mandato al fondo linea dove ci sono i ragazzi che lo caricano sul camion, poi viene spedito nei vari paesi.



(**Serena**): Qui a livello tecnologico siamo arretrati, ad esempio Zalando e Amazon utilizzano le pistole per prelevare, hanno i palmari, utilizzano il computer, noi invece ad esempio al picking che per me è quello più indietro di tutti come reparto, utilizziamo delle etichette con dei codici lunghissimi di 12 cifre che dobbiamo leggere e controllare se il codice coincide. Poi dobbiamo incollare il codice sul pezzo per mandarlo agli altri reparti. Utilizziamo solamente i nostri occhi, e capite che dopo 11-12 ore gli occhi si stancano, e gli errori possono capitare...

(**Aida**): Dobbiamo fare 165 pezzi che dobbiamo finire entro mezz'ora, e non dobbiamo fare errori.

(**Michelle**): Se sbagli ti mandano a prendere il pezzo giusto in mezzanino.

(**Serena**): Noi non possiamo sapere quanti pezzi stiamo facendo, i nostri capi lo sanno perché attraverso il computer loro vedono la nostra produttività, ma noi non possiamo sapere nemmeno quanti pezzi dobbiamo lavorare in giornata ossia quante ore bisogna lavorare... Ormai il lavoro moderno è tutto sulla produttività, sulla media.

(**Aida**): Per non parlare delle temperature a cui dobbiamo lavorare quando andiamo a prendere questi pezzi, adesso in estate moriamo dal caldo, tante ragazze svengono, quando si esce un attimo per prendere un po' d'aria il nostro capo dice: "Ma entri a lavorare o te ne vai a casa?". Quindi le condizioni sono pessime là dentro.

(**Serena**): Abbiamo due bagni su trecento lavoratori, uno maschile uno femminile, in condizioni igieniche orribili. Fino a poco tempo non c'era nemmeno acqua nel magazzino, nemmeno nelle macchinette.

(**Aida**): Hanno cominciato ora i lavori per mettere una pala di ventilazione, chissà quando sarà pronta.



(Francesco): Da quando sono arrivati i Cobas hanno iniziato a fare i turni, ma non li rispettano. Continuano a mandarti l'orario via sms. Tipo sul foglio c'è scritto "ore 7 picking", loro ti scrivono "ore 5 picking".

(Aida): Questo solo per far vedere che noi abbiamo messo l'orario settimanale, che nel frattempo viene però cambiato ogni giorno. Diventa impossibile organizzarsi...

(Francesco): Ti gestiscono loro la vita.

(Aida): La vita privata non esiste.

(Michelle): C'è anche la storia dei pass... Non ci sono abbastanza parcheggi, quindi hanno lasciato i pass solo ai responsabili, ai lecchini e a chi hanno voluto loro, quindi magari c'è gente che non sta bene che deve farsi un chilometro a piedi sotto al sole e non ce la fa, magari sta male.

(Francesco): E oltre a questo la gente che lascia fuori le macchine ora se le trova rotte, con le gomme bucate, i vetri spaccati, i tergicristalli rubati, e loro giustamente dicono che non essendo all'interno del polo logistico non è un problema loro.

(Michelle): Nel frattempo molti parcheggi all'interno del magazzino rimangono vuoti, c'è il posto...

(Infoaut): Prima parlavate della situazione francese...

(Raki): Sì lì ci sono due magazzini di H&M, e in uno hanno sempre problemi. Hanno 200 dipendenti tutti sotto H&M, noi qui facciamo 300mila pezzi al giorno, loro ne fanno 60 mila. Il nostro lavoro qua: noi siamo in 27 H&M, 15 li stanno licenziando, e ci sono 200 lavoratori sotto cooperativa. Il nostro lavoro comporta che di giorno arrivano 10/13 camion di cartoni, la merce arriva dal Belgio da dove arrivano dalla Cina o dalla Turchia. Arriva la merce, noi la smistiamo, spariamo e la mettiamo in



posizione. Il giorno dopo la cooperativa rinnova, verso le 4.30/5 si fa il picking. Poi escono di bolla. Si fa tutto manuale, non abbiamo niente di tecnologico. Noi abbiamo 155 negozi in Italia, e 35 negozi in tutto il sud della Francia perché lì hanno problemi coi lavoratori. E' da anni che stanno cercando di chiudere il magazzino in Francia ma non riescono. Anche in Belgio hanno problemi, stanno provando a trasferire oltre cento lavoratori verso la frontiera con l'Olanda. Dove ci sono delle lotte provano a chiudere i magazzini e a spostarli insomma.

(Michelle): Qui ci fanno firmare anche dei documenti in bianco, oppure non ci danno il tempo di leggerli, e se ci si rifiuta mandano sanzioni a casa. Non sappiamo cosa firmiamo!

(Serena): Se vuoi avere il tempo per leggere questi documenti, o se vuoi scrivere di fianco alla firma “per presa visione” in modo che non è una firma che concretizza il fatto che tu accetti quello che c'è scritto sul foglio, loro ti stracciano il foglio davanti e ti obbligano per forza a firma senza scrivere nulla difianco. Vogliono che tu accetti le loro regole al 100%. Ci fanno così un perenne ricatto... Ovviamente noi del Cobas ci rifiutiamo.

(Raki): Noi nel 2012, in un reparto storico di qui, hanno voluto esternalizzarlo a una cooperativa. Hanno messo una lista di dodici dipendenti per mandarli nei negozi. Ognuno ha scelto dove poter andare, ma questa volta non va così. O accettiamo la cooperativa o fuori. Ma se accettiamo noi perdiamo tutto, i diritti di questi anni li perdiamo, i buoni pasti, lo sconto del 25% sui vestiti, l'assicurazione sulla salute.. Se ce ne andiamo sotto cooperativa perdiamo tutto. Noi non molliamo fino alla fine, finché non ci danno quello che ci spetta.

(Francesco): A noi non è che piace scioperare. Siamo qui a prenderci sole pioggia freddo... E lo facciamo solo per migliorare il nostro posto di lavoro.



(**Raki**): Abbiamo visto anche ieri la cooperativa Help, ci sono già 30 iscritti con noi... Danno i buoni pasto solo ai leccaculo...

(**Infoaut**): Oggi è una serrata perché, ci dicevate prima, che molti lavoratori invece che entrare si sono fermati a parlare e si sono tesserati coi Cobas.

(**Michelle**): Loro cercano lo scontro. Piuttosto che darci quello che ci spetta, i nostri diritti, preferiscono mandarci la polizia, minacciano, rischiamo di essere presi a manganellate solo perché siamo qui a scioperare per i nostri diritti.

(**Aida**): I soldi che stanno perdendo sarebbero bastati per soddisfare le nostre esigenze. Coi soldi che stanno spendendo per la polizia sarebbero bastati.

(**Serena**): E qui è andata anche bene [a Casalpusterlengo], da noi [a Stradella] i nostri colleghi ci vorrebbero menare, non c'è possibilità di dialogo. I capi fomentano una guerra tra poveri.

(**Raki**): I responsabili ne approfittano, e ci sono anche cose pesanti. Vieni a letto con me e ti trovo lavoro a tempo indeterminato, cose così...

(**Aida**): Io sono contenta di aver scelto i Cobas. Ieri qui era presente anche la Cgil e ai loro lavoratori è stato detto: se vi iscrivetevi coi Cobas vi mandano in cassa integrazione... Loro che dovrebbero difendere i lavoratori!

(**Raki**): Noi, da quando dopo il 14 luglio abbiamo saputo che rischiamo di essere licenziati, il primo a dirci che dovevamo andare in mobilità è stata la Cgil, il primo giorno. Ci diceva che rischiamo il posto ma che l'azienda stava facendo una cosa corretta, e che dovevamo entrare quindi in mobilità... Ma questa cosa non serve a niente. Ma l'azienda fa business, fa soldi! Non è in crisi per metterci in mobilità. Noi prima eravamo tutti sotto Cgil Cisl e Uil. Adesso siamo in 13 coi Cobas, ma loro



hanno detto che coi Cobas non si siedono al tavolo. Ci hanno detto: se volete andate tutti coi Cobas, oppure tutti con noi.

(Aida): Da noi [a Stradella] un po' di tempo fa era venuta la Cgil per fare un'assemblea, con una ragazza che era iscritta alla Cgil che è da anni che è iscritta alla Cgil, ma non ha ottenuto niente povera ragazza. Siamo stati presenti all'assemblea, ma dopo non hanno risolto niente. Addirittura nei giorni dopo hanno tolto tutte le timbratrici lasciandone solo una, hanno tolto tutti gli statini. Poi abbiamo visto che loro ridevano e scherzavano con la Cgil, nel frattempo che noi aspettavamo una risposta da loro, ma questa non è mai arrivata. Quindi la Cgil copre il datore, non il lavoratore.

(Serena): La Cgil è stata la prima ad ammettere che potevano dare copertura sindacale solo a coloro che avevano un contratto a tempo indeterminato. Per i ragazzi a tempo determinato hanno detto che era addirittura un rischio iscriversi al sindacato perché non avrebbero potuto cambiare le cose in magazzino. Infatti praticamente nessuno si è iscritto al sindacato dopo quell'assemblea. Anzi, il rappresentante sindacale Cgil ha parlato solo male degli altri sindacati, dicendo in particolare che i Cobas sono quelli che fanno chiudere i magazzini quando in realtà non è vero. Anzi il Cobas è l'unico sindacato che lotta con noi e difende i lavoratori.

(Aida): La Cgil ha detto: "Ragazza mia, tu non puoi iscriverti al mio sindacato perché a te ti fanno fuori dopo due giorni". Questa cosa non va detta a un lavoratore, perché il sindacato dovrebbe coprirmi, aiutarmi. Quindi chi mi dovrebbe coprire a me? Per questo sono Cobas e lo sarò per sempre.



Trasformazioni del mondo del lavoro

– Agenzie del lavoro

Nella seconda puntata di Stralci di Inchiesta ci siamo occupati di un tema ricorrente nelle “immagini” che riguardano la precarietà, ovvero quello del ruolo delle agenzie del lavoro. L'immagine che proiettano le parole dell'intervista rimanda a quella che è una continua moltiplicazione delle condizioni di lavoro – tutte segnate al ribasso.

La costante stratificazione del mercato segue linee: di “classe” (laddove la possibilità economica di acquisire skill formative, linguistiche, di esperienza di vita ecc... determina un accesso alle fasce di reddito superiori – all'interno comunque di un generale abbassamento di garanzie e retribuzioni); di “genere” (nell'intervista si riporta il caso di una discriminazione sulla base dell'orientamento sessuale, ma evidentemente il discorso si può notevolmente ampliare); di “razza” (laddove risulta evidente come la linea del colore venga utilizzata per gerarchizzare il mercato). Il tutto mentre diviene sempre più fitto l'intreccio, per l'impianto economico, fra enti istituzionali e la diffusione di forme di organizzazione del lavoro che rompono il rapporto diretto tra azienda e lavoratore in favore di attori come le agenzie del lavoro e le cooperative (alle quali si potrebbero aggiungere, come detto, le svariate forme di “welfare” come la disoccupazione, la mobilità ecc... ossia l'intervento statale) – il tutto dotando di strumenti le aziende a pesante discapito dei lavoratori, con imprese che sempre più sono sganciate da una relazione col territorio.

Nell'intervista si propone uno spaccato del mondo del lavoro che va evidentemente situato all'interno della propria specificità territoriale. Alle tre variabili sopra menzionate si potrebbe infatti aggiungere, per elaborare un quadro più ampio, anche la linea di gerarchizzazione del lavoro che sempre più si distribuisce secondo linee “geografiche”, moltiplicando e mischiando i “nord” e i “sud” nel mondo. Tuttavia



emergono alcuni spunti di lettura utili per una interpretazione delle condizioni di vita che attraverso un esponenziale aumento della flessibilità – che diviene infinita, standardizzata, elastica per potersi adeguare ai ritmi di un capitale globale finanziario che necessita sempre più di plasmare i territori valorizzandone le variabili locali ma inserendole entro un tessuto globale – segnano il contesto attuale. Buona lettura.

(Infoaut): In realtà partirei lasciandoti ruota libera rispetto a come vedi il mondo del lavoro oggi...

(Roberto): Non so, la prima cosa che mi viene da dirti è che quando si parla di lavoro... Io ho iniziato a lavorare nel 2007, poco prima, un annetto prima, che ci fosse tutta la crisi, il casino di fine 2008. Sembra quasi difficile da credere, però era veramente un'altra cosa. Io nel giro di un anno ho cambiato tre volte lavoro, nel 2007. Ed era un periodo, fino a quel momento, in cui anche senza particolari titoli di studio, senza una particolare preparazione, era abbastanza facile mediamente per qualsiasi persona trovarsi un lavoro seguendo bene o male le proprie attitudini. Quello che è successo dopo il 2008, per lo meno, ti ripeto, dalla mia visione, poi a livello generale faccio fatica... Quello che c'è stato dopo il 2008, sostanzialmente, è stato cassa integrazione e mobilità per una marea di aziende. Quasi tutte l'hanno fatta. E questo si è protratto bene o male fino al 2012-2013. Quindi son stati quattro-cinque anni di licenziamenti, aziende che hanno chiuso, aziende che hanno fatto della mobilità, aziende che han fatto della cassa integrazione.

Quindi fino a gran parte del 2013 è stato bene o male questo: aziende che chiudevano, aziende che licenziavano, aziende che facevano della cassa integrazione, aziende che facevano della mobilità. E in quel periodo era veramente difficile inserirsi in qualsiasi realtà. Dopo un pochino le cose sono ripartite, dal 2014 grosso modo le cose sono ripartite. Però sono ripartite in modo completamente diverso rispetto a come era nel 2007 quando ho iniziato a lavorare io. Adesso ci sono due aspetti: da un lato le figure impiegatizie, mettiamola così; e dall'altro gli operai, le figure tecniche. Quello che è cambiato maggiormente è che tutte le aziende hanno alzato di molto il target. Adesso



per avere un lavoro devi, se loro cercano uno che abbia una laurea in economia e che sappia l'inglese, se a loro serve questo, loro puntano a trovare uno che abbia due lauree in economia e sappia l'inglese e il tedesco. Perché fondamentalmente c'è un sacco di gente che cerca il lavoro e quindi gli standard si sono alzati di molto. Questo da un punto di vista delle figure impiegate.

Sugli operai e sulle figure tecniche, anche lì, adesso c'è poca disponibilità a dire “prendo qualcuno e gli insegno”. Adesso vogliono tutti persone che abbiano già esperienza. Oppure, per i lavori di manovalanza, mentre una volta i lavori bassi erano quelli che andavano a fare gli extracomunitari, adesso invece anche per i lavori di quel tipo molte aziende hanno iniziato a dire “no, noi non vogliamo più extracomunitari”, quindi anche in quel settore vanno italiani che per mille motivi non riescono più a riprendersi quel tipo di lavoro come avevano nel periodo pre-crisi. Da un punto di vista contrattuale bisogna fare un paio di distinzioni. Le aziende più grandi hanno incrementato di molto la percentuale di flessibilità, adesso quelli che possono tenere con un contratto precario, quindi tendenzialmente con agenzia in questo caso, lo fanno. E' molto difficile che un'azienda ti assuma direttamente o a tempo indeterminato a parte qualche caso particolare. E questo vale sempre di più per le categorie impiegate, non solo per gli operai.

(Infoaut): Rispetto al ruolo delle cooperative...

(Roberto): Bhè io le cooperative le conosco di striscio, mi ci imbatto ogni tanto. Secondo me il mondo cooperativo funziona, per la mia esperienza, io ti parlo del polo alimentare e del settore xxxxxx, soprattutto per quanto riguarda la parte della logistica e del magazzino... Nelle cooperative secondo me non c'è stato nessun cambiamento. Nel settore alimentare è sempre stato uso e costume appaltare, in maniera più o meno pulita, non solo la logistica, ma anche la produzione, alle cooperative. Si faceva 10 anni fa e si fa anche adesso.



(Infoaut): Se tu dovessi descrivere il tuo ruolo, nell'organizzazione del lavoro... Tu cosa fai come mansione?

(Roberto): Concretamente noi ci occupiamo di quattro cose: ricerca e selezione (cioè noi supportiamo nella selezione e l'azienda inserisce direttamente), formazione, outplacement (il servizio che garantisce all'azienda la flessibilità in uscita), e la somministrazione - che sarebbe il lavoro interinale, che adesso non si chiama più lavoro interinale ma proprio somministrazione. In questo caso le aziende si rivolgono a noi proprio per selezionare le persone di cui hanno bisogno e poi assumerle tramite l'agenzia. Oppure succede anche, abbastanza spesso, che le persone le ha già selezionate l'azienda però piuttosto che assumerle direttamente le assume tramite noi, tramite l'agenzia. Questo perché la flessibilità che hanno tramite agenzia è molto maggiore.

Dopo la riforma Poletti il lavoro a tempo determinato è molto più flessibile, quindi un'azienda che assume direttamente può fare un contratto iniziale e cinque proroghe a questo contratto. I limiti massimi di tempo dipendono da ogni contratto nazionale, in linea di massima siamo sui 36 mesi nei quali un'azienda, se assume direttamente, può dividere questi 36 mesi in sei spezzoni. Contratto, e cinque proroghe. Con l'agenzia può suddividere questi ipotetici 36 mesi, che ripetono variano da contratto nazionale a contratto nazionale, in un numero infinito di volte. [...] Quindi volendo una azienda può rinnovare di continuo fino al 35o mese poi dirti: “ciao, grazie”.

Se una azienda arriva al 36o mese di solito o assume direttamente a tempo indeterminato, o corre il rischio di continuare così – c'è anche chi fa questo. Se il lavoratore non reclama nulla non è che scatta automaticamente. L'obbligo ci sarebbe, però è il lavoratore che deve reclamare questa cosa. Oppure adesso sta prendendo sempre più piede il cosiddetto staff leasing: l'assunzione a tempo indeterminato da parte dell'agenzia. A noi capita che ci siano aziende che al 36o mese con un lavoratore dicano: “ok, questa persona mi piace. Sono contento. Però di assumerla io a tempo indeterminato non è che ho molta voglia”. Quindi la faccio assumere all'agenzia per il



lavoro a tempo indeterminato. Quindi questo lavoratore ha un contratto a tempo indeterminato con l'agenzia, noi agenzia lo mandiamo a tempo determinato in quell'azienda, a tempo variabile. [...] L'agenzia ha l'obbligo per legge ad equiparare il lavoratore somministrato ai dipendenti diretti dell'azienda utilizzatrice. Quindi noi dobbiamo applicare non solo il contratto nazionale, se ci sono dei contratti integrativi noi dobbiamo applicare le stesse identiche regole.

(Infoaut): Quindi si può dire che voi siete proprio dei datori di lavoro?

(Roberto): Noi siamo dei datori di lavoro e dobbiamo trattare i dipendenti somministrati come i dipendenti diretti dell'azienda. Mentre con la cooperativa l'azienda ha dei vantaggi di tipo economico, perché i costi del lavoro sono più bassi, con l'agenzia per il lavoro non ha vantaggi a livello economico, spende di più. Però ha una flessibilità infinita. In questi 36 mesi per assurdo potresti fare un contratto di un giorno per tre anni consecutivi.

E un'altra cosa che ha cambiato Poletti è stata togliere il motivo di ricorso. Prima della riforma se tu prendevi una persona a tempo determinato o con l'agenzia dovevi esplicitare sul contratto il motivo per cui tu prendevi uno a tempo determinato. E c'erano delle categorie ben precise da rispettare. Poletti ha tolto questa cosa. Tu lo puoi prendere senza dare un motivo specifico. E questa cosa dei motivi di ricorso era una delle principali cause di vertenza perché raramente rispettavano i parametri di legge.

(Infoaut): Cosa ne pensi del Jobs Act, che ad oggi sembra una sorta di bolla...

(Roberto): Ma guarda, è una bolla incredibile... Siccome anche noi adesso sempre più spesso assumiamo a tempo indeterminato e poi mandiamo nelle aziende a tempo determinato, ci siamo ritrovati l'anno scorso a fare contratti a tempo indeterminato di persone che comunque sarebbero state assunte a tempo indeterminato. Semplicemente molte aziende hanno detto: "c'è questa persona da me da due o tre anni. Mi piace..."



C'è questo sgravio fiscale incredibile... Me la rischio. Me la rischio e lo assumo a tempo indeterminato. Tanto se poi mi va male con i soldi che risparmio di contributi ci pago il licenziamento”.

Perché poi nel Jobs Act c'è anche questa cosa del licenziamento per motivi economici. E' molto facile: tu dici che per motivi economici non hai più bisogno del lavoratore X, ci sono delle tabelle, e in base all'anzianità eroghi una sorta di buonuscita. Quindi molte aziende hanno stabilizzato dei lavoratori che prima erano più precari. Questo è successo, però non ha creato nuovi posti di lavoro. Ha trasformato dei contratti a tempo determinato in contratti indeterminati [...] col fatto che adesso per motivi economici l'azienda ti può licenziare, quindi l'indeterminato vale molto meno. Il risparmio economico di tre anni di contributi copre tranquillamente una buonuscita per il licenziamento. Quindi sì, per me è stata proprio una bolla pazzesca.

(Infoaut): Il ruolo del sindacato tu come l'hai visto?

(Roberto): Il sindacato cerca di sincerarsi che vengano rispettate le condizioni della legalità, quando va bene. Qui ci sono anche sindacalisti abbastanza bravi, ma il sindacato fa questo, non fa più di questo. Se uno va a lamentarsi perché dice “cazzo, io dovrei essere pagato X invece sono pagato X meno 10”, il sindacato qui interviene, però fa solo questo, non c'è nulla di più.

(Infoaut): Prima accennavi alla questione dei lavoratori italiani e dei lavoratori immigrati...

(Roberto): Questa è una cosa che bene o male io ho sempre visto. Ho iniziato a lavorare poco prima che ci fosse il botto, quindi non ho una visione del prima così approfondita. Diciamo che ho sempre visto la maggior parte delle aziende restie ad assumere stranieri. C'è ancora in molte aziende, anche in quelle grandi, che in teoria dovrebbero essere mentalmente più aperte, però il concetto di dire: “se è nato qui è meglio, è più affidabile, mi fido di più”. Negli ultimi anni, siccome c'è tanta gente a



casa, questo discorso si è inasprito. Un esempio: uno dei nostri clienti principali è il terzo-quarto gruppo xxxxxxxx al mondo – si parla di migliaia di dipendenti, centinaia di milioni di fatturato.

Ci sono tre responsabili del personale perché sono tante aziende. Uno di questi tre ha messo come veto: “nessun musulmano e nessun meridionale”. E questa è una cosa che si sente spessissimo. Se dovessi dirti una percentuale è un 50 e 50. Si sente molto spesso questo ragionamento. Fino a qualche anno fa si “facevano andar bene” anche il marocchino, perché se non avevano nessuno che andava a lavorare se lo facevano andare bene. Adesso si possono permettere sempre di più di fare questi ragionamenti. Qualche mese fa mi ricordo una questione non solo, diciamo, di razza, ma anche di genere. Il gruppo Xxxxx non prese un ragazzo, se non sbaglio un tecnico di laboratorio, perché era gay, e si vedeva molto. Questo fu il motivo per cui non venne assunto, queste cose ci sono ancora... Tanto proprio.

(Infoaut): Rispetto all'intreccio tra quello che vedi sul locale e le dinamiche globali, quanto ti paiono intrecciate? Quanto quello che vedi tu è influenzato dal livello locale, nazionale o globale, anche a livello di leggi ecc...

(Roberto): Guarda, io ti posso rispondere sul mondo xxxxxxxx. Mettiamola così: fino a una decina di anni fa per il settore xxxxxxxx l'Italia era il mercato principale, poi variava da azienda ad azienda, c'erano aziende che vivevano anche solo di mercato italiano. Le aziende che sono uscite bene dalla crisi, che hanno ricominciato a lavorare, a fatturare, il mercato italiano se lo sono praticamente scordato, è una parte infima. Quindi quello che succede all'estero per il settore xxxxxxxx è fondamentale: se c'è l'embargo in Russia e le xxxxxxxxxxxx non vanno più in Russia è un problema, per esempio. Se c'è una grossa crisi a livello internazionale... Il settore xxxxxxxx dipende per larga parte dall'estero. [...]

(Infoaut): Se dovessi dirti di casi, per la tua etica, più “brutti”, o anche i più “positivi”, di quelli che hai visto nella tua esperienza?



(Roberto): Mah guarda, gli esempi più negativi secondo me sono quelli di discriminazione razziale. Quelli sono.... Religiosa e razziale. E' quello che ti dicevo prima... Quelli sono ancora molto molto diffusi e questa è una cosa, personalmente... che mi dà molto fastidio. Casi positivi sono veramente una minor parte... Però... Mettiamola così: il caso positivo è diventata l'azienda che mette il lavoratore in condizioni di lavoro, come dire... buone. Questo oggi è elogiabile. Cioè, dovrebbe essere la normalità, questo invece oggi è elogiabile. L'operaio che ha il magazzino riscaldato d'inverno, con l'aria condizionata d'estate, che può fumarsi la sigaretta, prendere il caffè, ascoltare la radio... Bhé l'azienda che ti consente questo non è normalità.



Le “nuove fabbriche” - Intervista con un lavoratore di Philip Morris

Philip Morris è una multinazionale svizzero-americana, società leader del settore in Italia (nel suo portafoglio include marchi come Marlboro, Merit, Chesterfield, Diana e altri).

A livello complessivo l'azienda gestisce direttamente una forza-lavoro di oltre 82mila dipendenti e commercia in 180 mercati del mondo. Il nuovo prodotto iQos viene elaborato unicamente in Italia, e queste sigarette made in Bo vengono per ora distribuite soprattutto in Giappone, e in forme più introduttive in Svizzera, Russia e Portogallo. In Italia per ora le si trova in poche città, lanciate in particolare grazie a prestigiosi store nelle gallerie dei centri città di Milano, Bologna e Roma – dove si può acquistare il congegno elettronico per l'“accensione” delle sigarette.

L'analisi di questo nuovo sito produttivo è interessante perché può essere presa come emblematica di quel “nuovo corso” del mercato del lavoro che emerge dalla precedente intervista (Stralci di inchiesta 2). Ossia: dopo gli anni 2008-2013, caratterizzati da chiusure, tagli, mobilità ecc... pare aprirsi un nuovo periodo in cui quella che le retoriche governative cercano di far passare come “ripresa” viene a definirsi come un ciclo produttivo che si sviluppa su un nuovo quadro legislativo, una nuova congiuntura economica, e nuove aspettative (al ribasso) modulate dagli anni di “crisi”. Dunque da un lato si aprono sempre più le porte a disoccupazione e lavori sottopagati, in nero ecc... mentre dall'altro si profila l'accesso, per una quota di forza-lavoro, all'interno di nuove imprese multinazionali che hanno deciso di stabilirsi sul suolo italiano.



Abbiamo intervistato Lorenzo (nome di fantasia), che da alcuni mesi lavora nel Training Center di Zola Predosa:

(Lorenzo): La ditta ha due stabilimenti, quello nuovo a Crespellano che devono ancora finirlo – però nello stesso tempo c'è una parte che è già stata finita dove producono già. Poi c'è un altro stabilimento che è quello a Zola Predosa, dove formano le persone per poi spostarle a Crespellano in un secondo momento.

(Infoaut): Lorenzo è sulla trentina, nato in provincia di Bologna, e per anni ha lavorato con una buona qualifica professionale:

(Lorenzo): Ho visto l'apertura di Philip Morris come un'opportunità [...] La retribuzione... Bhé io penso che come pagan lì sia difficile trovare da un'altra parte. Io prima dov'ero a lavorare facevo il trasfertista, quindi andavo in giro per il mondo a installare macchine automatiche per Xxxxxxxx. Andando via per l'artigiano dove lavoravo non prendevo tanto, però comunque sia era uno stipendio buono. Quando andavo via col meccanico di turno il meccanico prendeva il doppio, ma non mi lamentavo: i soldi miei non li usavo. Qui prendo forse cento euro in meno ma sono a casa.

(Infoaut): Le selezioni per il lavoro sono promosse sul web e si sviluppano così:

(Lorenzo): C'è un doppio passaggio prima di entrare. C'è un primo colloquio che si fa con l'agenzia, mentre il secondo lo fa direttamente Philip Morris. [...] Si viene assunti con un contratto prova di quattro mesi, dopo i quali se piaci all'azienda si passa direttamente a tempo indeterminato. [...] Non so di preciso in quanti siamo a lavorare, alcune centinaia [...] Non conta quello che facevi prima, si entra tutti allo stesso livello.

(Infoaut): Dunque per entrare con Philip Morris non sono necessari particolari titoli o competenze pregresse, ma una buona predisposizione al lavoro. L'impianto di Zola



Predosa serve infatti ad addestrare i nuovi lavoratori a quella che potrà divenire la loro mansione. Non c'è dunque bisogno di particolari skill per iniziare a lavorare.

(Lorenzo): In sostanza io faccio l'operatore macchina ora, quindi devo stare dietro a questa macchina e farla produrre il più possibile. Tutte le volte che si ferma devo intervenire... Fino a un certo punto. Perché se il problema è di un certo livello devono intervenire i tecnici – e io non posso fare niente, devo aspettare. Sostanzialmente produciamo sigarette, facciamo le nuove sigarette che vengono inserite in un dispositivo che serve per fumare queste nuove sigarette. [...] A monte della macchina dove sono io ci sono altre macchine, che fanno i pre-lavorati. Che sono quattro, che entrano in macchina dove lavoro io. Questi pre-lavorati vengono fatti da quattro macchine diverse, e ti fanno la materia prima diciamo. Una volta fatta, la materia prima viene introdotta nella macchina dove sono io, che è quella a metà del ciclo di produzione che fa la sigaretta. A valle c'è un'altra macchina automatica che invece impacchetta le sigarette dentro un pacchetto e le mette dentro lo scatolone. Quindi alla fine il prodotto finito è uno scatolone, adesso non ti so dire le dimensioni esatte, con un tot di pacchetti dentro, che si manda poi dal cliente.

(Infoaut): Come si evince da questa descrizione, siamo di fronte a un sistema pressoché totalmente automatizzato di macchine che svolgono per intero la funzione produttiva. I lavoratori vengono dunque addestrati a controllare le macchine stesse, svolgendo una funzione che li rende appendici del sistema produttivo, una sorta di guardiani delle macchine. Il paradosso è che il lavoratore “lavora” quando la produzione si ferma. Inoltre Lorenzo afferma che la sua mansione si svolge su un livello “minimo”, ossia quando il problema alla macchina è significativo sono dei tecnici specializzati a intervenire. Dal momento che il lavoratore è dunque una sorta di appendice del sistema automatizzato, l'organizzazione del lavoro si struttura a partire dal ciclo macchinico:

(Lorenzo): Allora, ci son tre turni. C'è il turno della mattina che va dalle sei della mattina fino all'1.30 – si lavora sette ore e mezza pagate otto lì. Il pomeriggio va



dall'una e mezza alle nove di sera, e la notte va dalle nove di sera alle quattro e mezza i mattina. [...] I turni di lavoro... fai fatica ad abituarti. Perché comunque sia lavori tre giorni e due stai a casa. Lavori tre mattine e stai a casa tre giorni, tre pomeriggi e stai a casa due giorni, lavori tre notti stai a casa due giorni. E quindi uno fa fatica ad abituarsi. Un lato positivo è che ho molto più tempo libero per me. Lavorando anche la domenica e il sabato è logico che la logica del week end il sabato e domenica non ce l'ho più, questo ha un po' spezzato. Magari però il lunedì e il martedì sono a casa... Ho più tempo per me.

(Infoaut): Questo rapporto tra lavoro e macchina dunque incide sui tempi di vita tendendo a individualizzare il lavoratore. Da un lato il rispetto dei giorni di riposo che garantisce Philip Morris consente più tempo libero rispetto ad altri lavori, ma dall'altro tende a sradicare la possibilità di una vita sincronizzata con i tempi (ancora) prevalenti nella società: la rinuncia al week end è emblematica in proposito. Questa condizione ambivalente è contraccambiata da condizioni di lavoro che sono mediamente di gran lunga più positive rispetto ad altri contesti:

(Lorenzo): L'idea che mi son fatto è comunque sostanzialmente positiva. [...] Spero comunque di rimanere lì dentro, perché sarebbe un posto di lavoro fisso, sicuro, che arriverà alla pensione – se ci sarà ancora la pensione quando ci arriverò. [...] Però diciamo che è sicuro perché dà delle garanzie: sei tutelato, molte spese mediche ti vengono pagate dalla ditta, c'è la mensa interna, puoi mangiare a inizio turno del pomeriggio e a fine turno della mattina... Puntano molto sulla sicurezza, il personale, puntano molto sulle persone loro.

(Infoaut): E' proprio questo aspetto della “fidelizzazione” del lavoratore una delle caratteristiche che probabilmente può essere considerata come emblematica di questa nuova tipologia di fabbriche che stanno aprendo negli ultimi anni. Non a caso la composizione lavorativa è per lo più di autoctoni/e



(**Lorenzo**): Siamo soprattutto maschi, ci sarà un veti per cento di donne. Siamo prevalentemente molti giovani, poi è logico che c'è anche magari, c'è anche quello che è rimasto senza lavoro a cinquant'anni. L'età media secondo me sarà sui venticinque-trenta.

(**Infoaut**): L'insieme di queste condizioni ha d'altro canto un immediato riflesso nel ruolo del sindacato:

(**Lorenzo**): A me sembra di ricordare che mi era stato detto che c'era, però se ti devo dire che sindacato c'è... Non lo so, non vorrei dirti una baggianata. La Fiom no... Io avevo la tessera della Fiom nel mio lavoro precedente. [...] Qui non ce n'è bisogno [...] Cioè almeno, per le tutele che ho avuto in precedenza... Potevo benissimo non farla, detta come va detta. A me dispiace dirlo guarda, perché se un sindacato funziona come deve funzionare io sono il primo che gli fa la tessera. Cioè quello proprio, zero problemi. E' che purtroppo ora i sindacati sono un po' un magna magna, siamo sempre lì. Quando devono tutelare un lavoratore e poi guardano ad altro... Secondo me non c'ha più senso niente per quanto riguarda quella cosa.

Concludiamo con alcune annotazioni questa riflessione. I dati salienti che è possibile dedurre dall'intervista sono quelli relativi alla mansione lavorativa e al rapporto col sistema automatizzato di macchine; la “fiducia” nell'azienda; il piano globale all'interno del quale deve inevitabilmente inserirsi la comprensione di quanto accade. Va infatti sottolineato che una delle condizioni per la competizione internazionale del sistema-paese si sviluppa oggi a partire dal creare contesti adatti ad attrarre capitali ed investimenti. Come si è visto di recente rispetto agli “scandali” di cronaca che coinvolgono in tutta Europa le multinazionali del web come Google, questa partita si gioca sia sul garantire livelli di tassazione irrisori, ma anche sul predisporre garanzie in termini di un'organizzazione avanzata del lavoro e di un territorio in grado di garantire infrastrutture per la diffusione mondiale delle merci.

Un investimento come quello fatto da Philip Morris nel bolognese è significativo dal punto di vista economico, ed è a partire da ciò che si può ipotizzare una sua durata.





Non a caso, a differenza di aziende multinazionali dedicate alla distribuzione più che alla produzione diretta (come nel caso di Stralci di inchiesta 1 su H&M), l'investimento tecnologico è notevole e l'azienda garantisce condizioni lavorative migliori perché i tempi di una eventuale delocalizzazione sarebbero nettamente più onerosi. Bisogna d'altro canto considerare che il tipo di investimento, su un prodotto sperimentale, è tuttavia legato strettamente alla ricezione che avrà sul mercato globale. Se iQos dovesse rivelarsi un flop di vendite cosa accadrà tra Crespellano e Zola Predosa?



Ideologia e realtà del mercato del lavoro - Intervista sui corsi di formazione al lavoro

Uno dei primi punti da mettere in evidenza nell'intervista è quello relativo al ruolo che svolgono alcune istituzioni nella costruzione del mercato del lavoro. V. infatti racconta la sua esperienza relativa a corsi di formazione promossi e finanziati dalla regione Emilia Romagna, mostrando come oggi l'accesso al mercato sia sempre più regolato da una molteplicità di agenti che spazia dalle agenzie lavorative alle regioni, da scuole e università fino ai numerosi corsi offerti da enti pubblici e privati. Questo conduce a stratificare su tantissimi livelli la forza-lavoro, tanto che alla fine dei corsi di formazione «si è in una posizione diciamo importante, sulla carta» - anche se «poi se uno guarda la realtà alla fine si è in magazzino, a lavorare coi pacchi. Cioè quello è, non è che si stia facendo chissà che cosa di assurdo».

Dall'intervista si possono dedurre alcuni tratti significativi di quella che potremmo definire come “l'ideologia” del lavoro contemporaneo. In un mix di retoriche toyotiste, sull'individuo come “imprenditore di se stesso” e sull'azienda come “corpo collettivo” paritario al suo interno, quella che emerge è la nuova figura di operaio («si supera il concetto dell'operaio come forza fisica per tramutarlo in una forza interna all'azienda») che i corsi di formazione al lavoro cercano di plasmare in termini di soggettività.

A partire dalle parole di V. questa formazione viene descritta come un «bombardamento costante, una rottura di ogni concetto che avevi del mondo del lavoro». E' una specifica mentalità quella che viene trasmessa, che presenta una doppia faccia: da un lato questi corsi cercano di insegnare come inserirsi “al meglio” nel mondo lavorativo di oggi; dall'altro, assumendone di conseguenza le logiche,



formano il lavoratore all'adattamento a un contesto di continua concorrenza e auto-disciplinamento. Non a caso V. ci dice che «gira e rigira al di là della facciata bella è il classico mondo del lavoro: vai avanti solo se ti scanni uno con l'altro tendenzialmente».

E' proprio all'incrocio tra questa “descrizione oggettiva” del lavoro oggi e gli indirizzi che i docenti dei corsi danno a chi li segue, che emerge l'interesse dell'intervista e che si possono ragionare strumenti per una comprensione critica di quanto si muove in questo mondo. V. ci racconta in particolare che è la costruzione di un «nuovo ruolo dell'operaio» quello che i corsi di formazione consentono di comprendere. Una nuova “filosofia” del lavoro che passa per le immagini che ci propone V., come quella degli organigrammi aziendali che vengono raffigurati con tutte le figure disposte in orizzontale, o addirittura con i dirigenti posizionati al fondo della catena.

E' la partecipazione all'azienda una delle questioni centrali. Per promuovere ciò la centralità dell'operaio viene spesso messa in rilievo: «l'operaio viene messo con un ruolo centrale all'interno del flusso produttivo di una azienda» e «chi produce è il cuore pulsante dell'azienda», affinché si possa «creare questa cooperazione totale all'interno delle aziende». E' l'individualità operaia, la sua concezione di se stesso, che deve modificarsi: «tu sei una persona più importante. Tu hai un ruolo. Ciò che conta per andare avanti è te stesso»; «queste cose ti creano un senso di... non di meritocrazia, ma di missione diciamo. Sei tu che ti devi dare una mano per uscir fuori dalla condizione in cui sei». Per sviluppare questa dimensione nei corsi e nei tirocini si fa ripetutamente ricorso a lezioni di tipo psicologico e a giochi di gruppo, che devono creare un senso di cooperazione, ma che al contempo sviluppano anche un senso di “formazione primaria” che riporta il lavoratore allo stato “infantile” - il che può essere anche umiliante, e non a caso V. alla prima occasione in cui gli viene proposto di giocare dice: «io mi rifiutai, cioè “preferisco andà a lavorà perché che cazzo sto a giocà”».



V. ci dice una cosa che, di fondo, ha appreso da questi corsi – imparando a capire “come funziona il meccanismo” -: nel lavoro bisogna, come ripete spesso, «essere furbi», che di frequente equivale all'«essere stronzo».

Nell'intervista si affronta anche la visione del ruolo del sindacato («il sindacalista, visto come il parassita della situazione. Quello che se c'è un problema non lo risolve ma guarda sempre dall'altra parte, che non fa le veci degli operai ma di chi gli mette i soldi in tasca») e una serie di sfaccettature che solo le parole dell'intervistato possono rendere appieno. V. fa emergere anche molti punti critici: «creare una nuova filosofia che però in realtà è sempre quella che c'è nel mondo del lavoro»; «poi il problema principale rimane sempre chi guadagna un milione al mese, il Marchionne di turno»; «qualcuno intascherà sempre più di te, diciamo il padrone che alla fine ti dirà sempre: “tu produci per me”».

Sul finale dell'intervista si apre una riflessione più generale, che introduce a uno dei nodi decisivi per immaginare una critica dell'economia politica del lavoro contemporaneo. V., riportando alcune discussioni e interventi durante i corsi di formazione, dice che il «lavoro di massa» è finito, e che dunque «nel lavoro non c'è più la soluzione, il modo di campare non viene più da lì». E' ovvio, «trovare dei soldi per campare in qualche modo» rimane la questione centrale del nostro tempo, ma «oggi il lavoro non è una cosa per tutti. Oggi non tutti dovremmo lavorare nella sostanza. Tra l'utilizzo di macchine, particolari tipi di produzione... nella sostanza il lavoro torna ad essere un'élite in qualche modo».

Da un lato il lavoro «è un qualcosa che ti prende totalmente. Sia fuori che dentro l'azienda. E quindi ti porta ad avere un certo tipo di attitudine»; dall'altro però c'è la sostanziale saturazione dei grandi mercati di consumo («prodotti che non vengono fatti più passare per essere necessari, come i frigoriferi, le macchine del caffè, perché quel contesto lì è saturo. Se tutti oggi ce l'hanno una macchina del caffè... Non ha senso produrle») e la potenza produttiva delle macchine (del “lavoro morto”, avrebbe detto qualcuno).



Il paradosso che solleva V. è che le “rivendicazioni” del movimento operaio del passato si sono in qualche modo “realizzate”, ma si sono rovesciate sotto il controllo del capitale. Laddove si voleva avere una maggiore gestione dei propri tempi di vita, oggi c'è la precarietà. Quando si voleva lavorare meno facendo produrre le macchine, ecco che l'automazione produce la disoccupazione di massa. Il punto, ci dice V., sarebbe come riuscire a ribaltare di nuovo questa situazione, e che sicuramente in proposito serve tanta nuova analisi, teoria e pratica. Il problema di fondo rimane quello dell'aver soldi per vivere, come avere un reddito, in un mondo in cui c'è sempre meno bisogno di lavoro. E come far diventare questa condizione, che oggi è giocata contro il lavoro, uno strumento per liberare invece nuove possibilità di vita.

(Infoaut): Ti chiederei di descrivere la tua esperienza nell'ambito della formazione al lavoro.

(V): Io ho fatto due corsi di formazione, finanziati tutti e due dalla regione Emilia Romagna . Il primo è un corso base, per quanto riguardava l'ambito della logistica in magazzino. Legato alla creazione di un operatore di magazzino merci, che sarebbe il vecchio magazziniere classico, con una qualifica con più nozioni a livello legislativo-burocratico. Lì ho iniziato a notare dei cambiamenti rispetto ad altri corsi di formazione. Questo corso lo feci nel 2011-2012, qualche anno dopo il boom della crisi – licenziamenti di massa e così via. Le prime cose che notai furono che non era inquadrato tanto sulla formazione – nel senso: “ti dico come far le cose e poi trovati un lavoro”, cioè una cosa fatta solo per far girare dei soldi. Sì, dietro c'è anche questo, però si cercava di inquadrare delle nuove figure lavorative.

Non c'era solo un ambito di formazione pratica – i metodi classici di movimentazione delle merci, la categoria varia delle merci, i mezzi per il movimento merci e così via – ma c'era anche il dare un imprinting nuovo alla concezione dell'operaio. In quel corso si iniziava a ragionare sul ruolo dell'operaio all'interno dell'azienda. Per farla breve: si superava il concetto dell'operaio come forza fisica per tramutarlo in una forza interna



all'azienda. Come parte del flusso della gestione aziendale, come anima viva, non uno che era messo lì con un salario per muovere una macchina o fare qualcosa che gli viene ordinato. La sostanza era quella. Infatti tra le varie materie, diciamo così, c'era anche l'ambito psicologico. Dei docenti psicologi del lavoro che facevano fare delle lezioni incentrate sul superamento dell'operaio classico. Molti esercizi erano pratici, per far uscire fuori quelle dinamiche che si conoscono del mondo del lavoro: scazzi fra colleghi, fra chi lavora un po' di più e chi di meno, fra chi guadagna di più, fra chi vuole crearsi una carriera, fra chi ha differenti concezioni del lavoro. Anche le situazioni di contrapposizione coi capi, facendo esempi sul come affrontare situazioni x all'interno di una azienda. Quindi notai rispetto ai racconti che avevo avuto di esperienze simili di formazione al lavoro questa nuova visione. Questi concetti di teoria aziendale di solito esistevano solo per i quadri aziendali, per i livelli alti.

Parlando con alcuni, diciamo, docenti, di questo corso, mi accorsi che avevano la visione che avevano non era quella di formare un semplice operaio e di dirgli cosa deve andare a fare, ma fargli capire che ha un ruolo nell'azienda. Quindi andare a tagliare la massa lavoratrice per creare un individuo che si renda conto del suo contesto, in cui crescere, prendere decisioni. In cui è una persona viva e non un soggetto morto all'interno di un contesto lavorativo.

(Infoaut): Insegnavano una sorta di filosofia complessiva...

(V.): Esatto. Magari lo si può vedere nelle grandi aziende, nel marketing, o nelle aziende dei social network, da Facebook a Google, o soltanto negli ambiti dei quadri superiori di Apple o cose simili. Però quest'ottica in questi corsi iniziava a trapelare. Alla fine di questi corsi di formazione ci sono i periodi di tirocinio. Le aziende incentrate su un modello di tutela del lavoratore, o che hanno un occhio di riguardo per l'operaio... noi siamo andati in quel tipo di aziende. Questi corsi di formazione sono fatti in questo modo: c'è il magna magna ma c'è anche l'altra faccia. Quando andai in azienda a fare il tirocinio mi accorsi che da persona poco qualificata, con esperienza da magazziniere, mi trovai ad avere un ruolo importante di responsabile di



magazzino durante il tirocinio. Cosa che in una grande azienda, anche se hai un'esperienza decennale, non te lo fanno fare. C'è una gavetta devi fare. O sei leccaculo o non ci arriverai mai. [...]

Mi accorsi che il problema principale era la logistica, quella interna ed esterna. Alcune aziende si stavano accorgendo che non era più il momento storico per continuare a vivere, a livello tecnico, diciamo “di scorta”. Nel senso: abbassare la propria produzione sul just in time o su un livello di scorta minimo. Dunque a livello di importanza il ruolo del magazzino entrava a far parte della scala gerarchica, tra i dirigenti e gli altri livelli. Una questione molto diversa ad altre esperienze che avevo avuto in passato. Avevo fatto anni prima un apprendistato. Per legge durante l'apprendistato ti devono far fare un corso di formazione, e lì era la classica cosa burocratica: “facciamo queste cose qui, tu stai là, poi te ne torni a lavorare”. Però alla fine anche lì capitò una specie di psicologo del lavoro. La lezione era basata su dei giochi, proprio dei giochi. Tu giocavi... ma erano giochi di gruppo. Giochi in cerchio, dove ti dovevi passare la palla e così via. Io mi rifiutai, cioè “preferisco andà a lavorà perché che cazzo sto a giocà”. Però col senno di poi ho capito il perché di questa cosa: ti davano il superamento mentale di quelle barriere legate al contesto lavorativo. Paradossalmente dal punto di vista aziendale si trattava di creare una cooperazione. Ma non nel senso di una cooperazione tra quelli allo stesso livello, che è normale... In catena col tuo collega che ti sta di fianco. Ma lì ti senti diverso da quello che sta in ufficio. Qui invece si creava una cooperazione a livello aziendale, a ogni livello. Non mi sarei aspettato una cosa così.

Finito quel periodo di tirocinio mi capitò, sempre tramite la regione Emilia Romagna, un altro corso di formazione. Uno strano, perché con la qualifica che avevo preso di operatore di magazzino merci potevo accedere a un corso di formazione di livello superiore. Questi corsi di formazione di livello superiore li può fare o chi ha una qualifica inferiore a quella, o chi è laureato in materie scientifiche. Ingegneria o economia soprattutto. O matematica... comunque insomma materie scientifiche, difficilmente umanistiche. Al limite sociologia, perché forse ti danno un imprinting



che ti consente di osservare e capire dei meccanismi. Chi fa filosofia, diciamola così, tendenzialmente da questi percorsi viene escluso. Questo nuovo corso era sulla catena di produzione, sulla tecnica della produzione industriale, in un'ottica Lean.

[...] Io mi ero iscritto perché i tirocini, e questi corsi di formazione, ti possono dare comunque la possibilità di trovare un lavoro, anche temporaneo, di trovare dei soldi per campare in qualche modo. Riuscii a entrare solo grazie alla qualifica che avevo preso. Mi accorsi che tutti i miei colleghi di corso erano pluri-laureati, con master e altre cose, o venivano da esperienze aziendali dove ricoprivano ruoli molto specializzati. Gente che avresti visto in ufficio, non dietro una macchina. Mi trovai estraniato, spaesato. Non avendo avuto un'esperienza scolastica completa, avendo abbandonato per andare a lavorare, mi trovai in una situazione abbastanza di disagio. Dalle prime lezioni iniziai a capire che questo Lean, questa ottica Lean, non è nient'altro che un modello di produzione che è stata tirata fuori dalla Toyota. E' un modello di produzione basato su cinque fondamenti, cinque principi di questo... pensiero lo chiamano alcuni, altri filosofia... Insomma: un concetto di produzione. Dove si definisce il valore, il flusso di produzione... Ma dal punto di vista umano si ribalta la scala gerarchica dell'azienda. In termini pratici: quando uno entra in azienda e vede l'organigramma se lo immagina dal dirigente al capo magazzino... Qui era al contrario, il dirigente stava in basso. Che già a colpo visivo colpisce. Nella parte superiore c'è il cliente. E' un'ottica in cui la cooperazione tra tutti i livelli di azienda all'interno della produzione è portata ai massimi. L'unica azienda che conosco che lavora a pieno regime con quest'ottica è la Toyota, qui altre aziende tipo la Bonfiglioli, la Ducati... che hanno alcuni settori in ottica Lean ma non su tutto. Anche qui in Italia insomma alcune grandi aziende la tengono sott'occhio, quando la intraprendono magari dura anche dieci anni. Quindi è un cambiamento che è diciamo una rivoluzione aziendale da ogni punto di vista.

Ma al di là di questa filosofia, anche in questo secondo corso la figura del lavoratore era messa al centro delle discussioni. Non c'erano problemi nei docenti nel dire: “Se c'è il caso di dover licenziare qualcuno, lo si deve fare”. Però sottolineavano sempre



che quello dev'essere l'ultimo passaggio che una azienda deve prendere per affrontare i problemi. Pure lì insomma la sostanza era far crescere il ruolo dell'operaio dalla macchina al livello dell'azienda. Dicevano che comunque da chi pensa il prodotto, a chi lo disegna, a chi lo fa... C'è comunque qualcuno che lo produce. E chi lo produce è il cuore pulsante dell'azienda. L'operaio che sta alla macchina, che segue il ciclo di produzione, è lui che crea quel prodotto. Nella sostanza è lui che va messo in una condizione abbastanza gradevole lavorativamente.

I docenti dicevano che la stragrande maggioranza delle aziende italiane ha il problema che ha una mentalità vecchia. Non ha un approccio globale di quello che fa. Ha quell'approccio del vecchio italiano contadino che: “io ho faticato, tu devi faticare...” e così via se vuoi guadagnare. E ne davano la responsabilità anche alla questione della crisi. Portavano però l'esempio di quelle aziende che vivevano la crisi soltanto nelle vendite, non in una questione totale con licenziamenti... “C'è crisi di mercato globale, questo è normale. Ma non situazioni del tipo: chiudiamo e ce ne andiamo”. La sostanza era quella.

Il corso era fatto da tre docenti. Uno era più teorico, un altro più tecnico. E qui si vedeva la questione più classica, quel tipo di quadro aziendale che aveva approcciato una filosofia diversa nell'insegnare. Era una doppia faccia: un angelo buono e uno cattivo. In quelle ore di lezione era un bombardamento costante, una rottura di ogni concetto che avevi del mondo del lavoro. Tu uscivi di là e dicevi: “minchia, bello lavorare! Bello andare a lavorare così”. Poi nella realtà dei fatti si è lontani anni luce da quella realtà, fra gente che viene licenziata, situazioni di ipersfruttamento... Insomma in Italia se ne è viste di cotte e di crude. Però questa filosofia nel mondo della formazione va avanti. Comunque continuano a essere investiti dei soldi nella creazione di questo tipo di figure.

[...] Le aziende nel periodo post-crisi, passati i primi quattro anni diciamo così, hanno iniziato ad aprire di nuovo le porte alle assunzioni di personale. Da una parte i vari incentivi statali, Jobs act e altro... Però erano alla ricerca di una figura completamente



diversa. Non aprivano le porte alla massa: dovevano produrre poi mandavano via, come poteva essere prima del 2008. Io pure prima: entravi in azienda, ti scadeva il contratto... Ma in manco due settimane avevi trovato un altro lavoro, tranquillamente. Adesso cercano figure professionali, qualificate, in ogni tipo di ruolo. Le selezioni ora sono abbastanza dure.

In questo marasma di cambiamenti molte aziende hanno cambiato il loro modo di vedere l'operaio. Stiamo ovviamente parlando di aziende che hanno una filosofia particolare, attente a certi cambiamenti. Stanno sempre addosso ai cambiamenti e stanno attente a ciò che le circonda. Le cose vanno di pari passo: corsi di formazione organizzati in una certa maniera, aziende che iniziano a cercare personale qualificato, o quantomeno formato in determinati percorsi. Quindi lasciar fuori la mano d'opera scarsa, quella classica diciamo, per cercare quella figura formata, con un approccio diverso da quella del tipo "faccio otto ore, mi arriva lo stipendio a fine mese, e vaffanculo". Non volevano più gente con la filosofia del "devo farmi otto ore, poi apposto così". Vogliono gente partecipe all'interno dell'azienda.

Nel corso di formazione c'era un mini corso di problem solving, sempre legato al Lean. Tagliando con l'accetta il concetto era: un'azienda deve saper affrontare i proprio problemi tutti insieme. La teoria è che se c'è un problema nel flusso di produzione, nella catena di montaggio per parlarci in maniera spicciola, l'operaio deve bloccare il flusso e affrontare il problema con tutta la catena. Non è che la catena si ferma e arriva il tecnico, è l'operaio che è autorizzato da solo a poter fermare la catena di montaggio – stiamo parlando, nel senso, di costi! -, e risolvere assieme al tecnico il problema. In questo senso l'operaio viene messo con un ruolo centrale all'interno del flusso produttivo di una azienda.

[...] Prima della crisi molte aziende lavoravano su scorta. Prima uno faceva, per dire, mille porte di frigorifero al mese perché pensava di vendere mille frigoriferi. Adesso no: producono solo nel momento in cui sono sicuri che le cose gli servono, cercando di arrivare al limite zero di surplus. Produrre solo lo stretto indispensabile. Avere un



magazzino vuoto, o comunque la merce non deve star ferma troppo a lungo. Tutto dev'essere in continuo movimento o perde valore. Da qui il ruolo centrale del magazzino. E' paradossale perché riguarda anche il semplice ragazzo o ragazza che sta lì a muovere dei pacchi in magazzino, non solo il responsabile del magazzino o i capi. E' una cosa costante. Si prova a capovolgere l'ottica, a creare nell'operaio e nell'operaia l'idea che la sua figura è importante. Che non è la ruota di scorta del carro, l'ultimo degli stronzi. E' una figura da cui dipendono molte cose.

Non a caso questi corsi danno una qualifica importante. Io adesso, per le carte, potrei fare il tecnico di produzione. Sono operaio specializzato di quarto livello. A livello di contratti nazionali tra due anni c'è lo scatto e sarò di terzo livello. Due gradi sopra ci sono i quadri. Si è in una posizione diciamo importante, sulla carta. Poi se uno guarda la realtà alla fine si è in magazzino, a lavorare coi pacchi. Cioè quello è, non è che si stia facendo chissà che cosa di assurdo. Quindi la formazione professionale è incentrata su quest'ottica qui. Questo corso comprendeva infatti vari punti, che fino a prima erano fatti in corsi divisi: il problem solving, la produzione, i vari ambiti... Qui invece era tutto assieme, ti si provava a dare una formazione completa.

Il livello di condizionamento, o comunque di cambiamento mentale al mondo del lavoro. Ti diceva: “tu sei una persona più importante. Tu hai un ruolo. Ciò che conta per andare avanti è te stesso”. Tu alla fine devi essere furbo per capire come funziono queste cose. La sostanza è questa. Questa cosa taglia una gran massa di persone da certi settori lavorativi. Queste cose ti creano un senso di... non di meritocrazia, ma di missione diciamo. Sei tu che ti devi dare una mano per uscir fuori dalla condizione in cui sei. La cosa che ti vogliono creare è questa. Che in parte è vero da quel punto di vista, se uno è capace di capire. Nel senso: è stronzo, per intenderci. Se uno è stronzo e capisce come si deve comportare, avendo avuto questo tipo di formazione e con un po' di esperienza, riesce a capire come muoversi. [...] Anche nei tirocini che ho fatto funzionava così: se uno non capisce come farsi avanti, come farsi furbo, rimane buttato lì. Isolato.

(Infoaut): si è mai parlato del sindacato?



(V.): Sì. Nell'ultimo corso, che aveva un'età dai 25 ai 40 anni, sono uscite tutte le tematiche legate al lavoro. Si è anche parlato di sindacati, scioperi... Il ruolo del sindacato veniva attaccato, palesemente attaccato. Ma senza un'ottica di prendere posizione pro o contro a chi era più o meno propenso a scioperare. Ma direttamente rispetto al ruolo del sindacato. Di quella persona: il sindacalista, visto come il parassita della situazione. Quello che se c'è un problema non lo risolve ma guarda sempre dall'altra parte, che non fa le veci degli operai ma di chi gli mette i soldi in tasca. Ma queste discussioni venivano fatte anche rispetto ai dirigenti, ai colleghi... Era una cosa trasversale che per assurdo rompeva il concetto di gerarchia all'interno dell'azienda. Non è che il direttore fa sempre bene...

Per tornare un attimo indietro. L'accesso a questi corsi era sempre attitudinale. Valutavano le esperienze, ma i test di ingresso erano tutti attitudinali. Perché vuoi far quel corso, come vedi alcune cose... Per quello dicevo che si deve essere stronzi. Gira e rigira al di là della facciata bella è il classico mondo del lavoro: vai avanti solo se ti scanni uno con l'altro tendenzialmente.

Tornando al sindacato, si parlava di scioperi, di quel che accadeva fuori. Ma non parlando della questione del singolo, ma nel complesso, nell'insieme. Poi capace che queste persone, una volta usciti dal corso, ne potevano parlare in un'altra maniera. Però lì la cosa usciva come un problema a 360 gradi, che riguarda tutta l'azienda. Diciamo che consideravano come assurdo che ci fossero aziende che non rispettavano i contratti, che non pagavano il giusto i lavoratori. [...]

Venne un ragazzo a tenere una parte del corso, che lavora in una azienda di cose elettroniche, sensori laser... Un'azienda italiana nel modenese, una delle più importanti a livello mondiale. Lui spiegava che all'interno dell'azienda prima era un semplice operaio, laureato ma semplice operaio, e col corso era riuscito ad accrescere la sua posizione. Dopo cinque minuti di chiacchierata anche lui ci aveva messo a fare cose pratiche, giochetti vari. La costruzione di un qualcosa di carta. La sostanza era:



non fermarti a pensare a ciò che hai davanti, ma guardati intorno a 360 gradi e impara a risolvere il problema. Tutte cose basate sul cambiamento mentale della persone, dal contesto lavorativo classico. [...] Prima dicevo degli organigrammi aziendali: alcuni erano fatti al contrario, altri in maniera orizzontale, non c'è una gerarchia. Sopra il nome dell'azienda e basta.

(Infoaut): si parlava mai del rapporto tra italiani e stranieri, o tra uomini e donne...

(V.): Mmm... no. O diciamo: se ne parlava nel senso “positivo” della cosa. Lì dentro diciamo venivano tagliate ogni tipo di diversità, le diversità venivano lasciate fuori. Tutto era incentrato alla creazione di una persona che sa dov'è e cosa sta facendo. [...] Ma non tanto perché i docenti non avessero dei pregiudizi, ma perché non si portano all'interno del gruppo le proprie questioni. Al limite è una mia idea che una persona non mi piace, ma nel mondo lavorativo ciò che conta è l'azienda, ciò che tu stai facendo là dentro. Se anche mi fai schifo, l'azienda deve andare avanti per un obiettivo. Una cosa classica che ti dicevano è che una azienda deve avere un obiettivo, se non ce l'ha non va da nessuna parte. Quindi tutte queste dinamiche erano escluse per creare questa cooperazione totale all'interno delle aziende e dell'aula, dove ti abituanò a quel contesto lì.

Poi parliamoci chiaro. In aula uscivano delle discussioni e io ho posto qualche dubbio. Dissi: “sì, se vogliamo parlarne così, è bello. Perché ognuno ha un ruolo, posso essere ascoltato, pagato anche bene. Posso essere sereno senza sentirmi in una gabbia costante – anche se questo poi può accadere uguale – però, c'è chi guadagnerà sempre più di me. Nel senso: dalla fatica che io faccio qualcuno guadagnerà sempre più di me rispetto a quello che io sto facendo. E comunque c'è chi proverà sempre a crescere più di me. E qui diciamo cascava un po' il castello di carte. Loro rispondevano che alla fine sì, è giusto che c'è chi guadagna più di te, che c'è il merito di chi riesce ad andare davanti rispetto ad un altro.



Alla fine il discorso era qui: creare una nuova filosofia che però in realtà è sempre quella che c'è nel mondo del lavoro. Qualcuno intascherà sempre più di te, diciamo il padrone che alla fine ti dirà sempre: “tu produci per me”. Cambia un po' il contesto, però...

[...] Alla fine quando si andava a fare discorsi un po' più complessi con alcuni docenti usciva fuori il discorso che oggi il lavoro non è una cosa per tutti. Oggi non tutti dovremmo lavorare nella sostanza. Tra l'utilizzo di macchine, particolari tipi di produzione... nella sostanza il lavoro torna ad essere un'élite in qualche modo. Questo dicevano. Facevano i paragoni con l'antichità. Oggi il muratore per esempio è visto come l'ultimo lavoro, un lavoro particolare, come li calzolaio. Comunque lavori particolari, che vengono visti come l'ultimo lavoro che uno può fare per guadagnare, per avere un reddito. All'epoca però erano lavori nobili, che dovevi saper fare e avere l'intelligenza. Io allora dicevo che da un punto di vista è giusto, che non ha più senso continuare a produrre diecimila macchine all'anno se in un paese di diecimila persone hanno tutti la macchina. La sostanza insomma era questa che si chiacchierava... e si diceva che le persone dovrebbero sapersi dedicare ad altro. Ma per campare gira e rigira servono dei soldi. Quindi in qualche modo in questi corsi di formazione si trova pure, un nuovo tipo di operaio. E' chiaro: non è la massa totale di chi lavora oggi. Stiamo parlando di determinati settori, ma è un concetto che esiste. In Italia se vogliamo è una cosa più nuova rispetto ad altri paesi. Ma paradossalmente si parlava di quando Venezia, nell'antichità, aveva una produzione industriale navale che faceva invidia a chiunque. [...]

Il punto è che con questa cosa si crea la mentalità che è colpa tua se non ti dai da fare. I docenti ti dicevano che oggi non tutti devono lavorare. O sono in grado di farlo, o comunque lo vogliono fare, ma la stragrande maggioranza della popolazione non dovrebbe lavorare. Anche se questa cosa non esce mai fuori. [...]

In questo senso io avevo capito che per andare avanti mi servivano questi corsi di formazione, per avere un po' più soldi, però dovevo andare avanti in quell'ottica lì, essere furbo in quest'ottica. Tutto poi ricade sull'individualismo di una persona che è



più capace di capire le cose rispetto a un altro. Ti fa scontrare al tuo stesso livello, coi tuoi colleghi. Non è che devi essere bravo a lavorare, nella sostanza devi essere furbo a lavorare. Infatti poi le cose si vedono nelle accuse reciproche tra colleghi...

Io ora ritengo che il problema è che ognuno è lasciato a se stesso, quindi tutto è basato su se stessi. Quindi o si riesce a creare una cooperazione tra gli operai e le operaie che fa capire il contesto in cui si è... Il problema però è che c'è un fattore scatenante... Diciamo... non di classe ma di ignoranza. Di ignoranza di formazione, di uno scarto mentale.

Il mondo del lavoro, per come la vedo io, non è più quello della massa, dove devi stare lì a produrre produrre per arrivare fino a fine mese, poi me ne vado a casa. E' un qualcosa che ti prende totalmente. Sia fuori che dentro l'azienda. E quindi ti porta ad avere un certo tipo di attitudine. Però è facile prendere il fraintendimento di chi diciamo vuole crescere all'interno dell'azienda... E' sempre una questione di rendersi furbi. Se non vuoi più stare a scaricare pacchi otto ore al giorno: o vinci il Super Enalotto, o trovi un altro lavoro dove non fai quello, o da quello devi saper capire come arrivare a far qualcos'altro. Ormai non si è più in un contesto sociale in cui tutti debbano lavorare, detta come va detta. E' un conteso in cui solo alcuni devono lavorare, non so come potrebbero essere catalogati: tra chi gli piace il lavoro e chi non gli piace... Questo non lo so. Però sta di fatto che ormai è sempre più evidente che non c'è più posto all'interno del lavoro di massa. Diventa sempre più inconcepibile il fatto di avere soldi legati al lavoro. Il paradosso è aver imparato queste cose tramite formazioni... La formazione viene fatta così: l'esser stronzi sta nel momento in cui tu capisci come stanno veramente le cose. Non tanto nel dire: "mò c'ho una bella qualifica, faccio un bel lavoro, sono fico, yeah!". No, da operaio che ti accorgevi una volta che ti sfruttavano, quindi o mi pagate decentemente o si blocca tutto...

Ora invece nel mondo del lavoro sta tutto nell'ambito formativo e psicologico della persona. E' difficile, il lavoro sta diventando una cosa di élite. Poi c'è la stragrande maggioranza di masse che per avere dei soldi devono lavorare. Poi in Cina sarà diverso nelle grandi fabbriche, ma nei centri nevralgici, in Europa, negli Stati Uniti, e



non solo, il lavoro sta tornando ad essere un'élite in qualche modo legata a chi lo sa fare veramente. Le grandi aziende che si spostano e se ne vanno sono quelle che ancora vanno avanti per grandi produzioni, che hanno una produzione di massa. [...] Che fanno prodotti che non vengono fatti più passare per essere necessari, come i frigoriferi, le macchine del caffè, perché quel contesto lì è saturo. Se tutti oggi ce l'hanno una macchina del caffè... Non ha senso produrle. Quindi c'è questo scontro non detto nel lavoro, che non tutti ormai devono lavorare. Però alle parti più basse questa cosa non viene capita [...]. Il problema è che la soluzione per campare non sta più nel lavoro, è difficile trovare una posizione lavorativa buona sia dal punto di vista fisico che economico. E' veramente difficile. Anche in quei lavori, diciamo, cognitivi, si è creata una sovrapproduzione di menti che aspettano di poter entrare in qualcosa che non c'è. Ormai è difficile concepire che tutti possano campare di lavoro. Poi il problema principale rimane sempre chi guadagna un milione al mese, il Marchionne di turno, quello rimane il problema principale. Ma come d'altra parte il fatto che nel lavoro non c'è più la soluzione, il modo di campare non viene più da lì. Per come l'ho capito io. Probabilmente mi sbaglierò, ma mi rendo conto che è sempre più così.



PizzaBo, JustEat e sfruttamento nel platform capitalism

Uno dei principali processi di innovazione in ambito capitalistico è consistito negli ultimi dieci anni nell'esplosione del cosiddetto platform capitalism, il capitalismo delle piattaforme. Talvolta questo tipo di capitalismo è stato confuso anche con il concetto di sharing economy (pensiamo a portali come Blablacar o Airbnb); ma si è anche mostrato come gig-economy, ovvero quella economia che include anche la messa a valore di figure professionali come il fattorino che erano considerate una volta come “secondi lavori”, come ci insegna il caso di Foodora e delle mobilitazioni intorno ad essa.

Un meccanismo che prospera e prolifera sulla vita iper-precaria di centinaia di migliaia di giovani, che hanno sempre più difficoltà ad arrivare alla fine del mese e che si trovano costretti ad accettare paghe da fame e condizioni lavorative indecenti. Queste prestazioni lavorative non riescono nemmeno più ad essere sufficienti alla riproduzione del singolo, che in un circolo vizioso deve spendersi in altri lavoretti per provare a raggiungere la sostenibilità finanziaria.

L'utilizzo smodato di strumenti come i voucher si rivela inoltre funzionale allo sfruttamento più profondo, negando alcun tipo di previsione di welfare al lavoratore; tanto che per paradosso diventa quasi un intralcio, dato che contribuisce alla crescita dell'imponibile su cui si possono poi avere o meno agevolazioni fiscali, senza assicurare alcun beneficio in cambio.

Abbiamo intervistato Paolo (nome di fantasia), studente universitario bolognese che ha fatto per anni il porta-pizze in città e ha conosciuto da vicino il modello di PizzaBo, start-up creata a Bologna e venduta qualche mese dopo per più di 50 milioni



di euro ad una multinazionale berlinese che a sua volta l'ha rivenduta al colosso danese del take-away JustEat.

La conversazione che segue ha toccato differenti punti interessanti, come la correlazione tra un welfare sempre più assente e l'aumento del lavoro nero, la rottura di alcuni pregiudizi che vedono nella sharing economy un guadagno per tutte le parti in causa (quando per aziende e suoi dipendenti non è affatto detto che sia così), ma anche il processo di accentramento monopolistico in corso da parte delle start-up più famose o in grado di conquistarsi una posizione di forza sui mercati.

(Infoaut): PizzaBo è uno dei principali esempi di start-up di nuova generazione, aziende che di fatto guadagnano solamente sulle commissioni che chiedono a chi utilizza la propria piattaforma virtuale per comprare e vendere beni. Di fatto dalle sue recenti vicende emerge una logica di spartizione del mercato in corso nel settore.

(Paolo): Esatto. Per esempio, stando sul locale, PizzaBo prima si afferma in maniera imponente a Bologna, poi si espande ad altre città italiane; per il suo successo, viene comprata da Rocket Internet che poi a sua volta la vende a JustEat, in cambio di altri asset di proprietà di JustEat in altre aree geografiche d'Europa. Quello che si crea è una sorta di cartello nel mercato del take-away, con PizzaBo che fra qualche settimana sparirà come marchio, cosa che porterà a conseguenze come i dubbi sul futuro dei suoi lavoratori, che sono al centro di una causa legale e sindacale dato che JustEat vuole trasferirli a Milano e loro a parte qualcuno non vogliono accettare, in quanto tutti bolognesi di lungo corso. PizzaBo ha monopolizzato il mercato, da quando è nata a Bologna oltre a lei c'erano la multinazionale JustEat e CosaOrdine, che però avevano quote di mercato residuali.

(Infoaut): Ma su cosa guadagnano aziende come PizzaBO?

(Paolo): PizzaBo si prende circa un 10-15% su ogni pagamento che viene effettuato da cliente a ristorante. Ovviamente sei obbligato a dare l'esclusiva del tuo take away a



PizzaBo, non puoi diversificare le piattaforme che usi. I pagamenti che tu fai in carta di credito non convengono alla pizzeria, dato che a differenza del contante quei pagamenti vengono girati da PizzaBo all'azienda solo in un secondo momento, arrivano a fine mese scalati delle commissioni che tu devi a pizzaBo sugli acquisti in contante. Il tutto ovviamente toglie liquidità all'azienda. Uno potrebbe rispondere che però pizzaBo in cambio dà visibilità e pubblicità: però non è manco vero che questo sia così positivo, dato che pizzaBo dà visibilità a tantissime pizzerie e la fidelizzazione è sempre più difficile.

Insomma, PizzaBo vince sempre, mentre le pizzerie vincono una volta a testa; solo per il cliente è un passo avanti, ovviamente a meno che non sia anche un fattorino (ride). Inoltre ormai essendo così noto e utilizzato, non puoi neanche pensarne di uscirne, pena la morte completa della tua pizzeria, o quantomeno del suo reparto di take-away. La quantità di ordini non è aumentata, parte del totale si è trasferito sulla piattaforma e molto del traffico “diretto” dell'andare fisicamente al locale si è persa.

(Infoaut): Come era organizzato il modello PizzaBO, anche in relazione ai fattorini che svolgevano fisicamente le consegne?

(Paolo): Partiamo dal fatto che non esiste ancora a Bologna un qualcosa come Foodora, qui tutti i fattorini sono dipendenti diretti delle pizzerie, non di terzi come JustEat. Qui si può scegliere se fare la consegna da soli o se affidarsi ai fattorini di JustEat (ovviamente il ristorante dovrà pagare di più). Prima, se accettavi di entrare nel suo ambito, PizzaBo offriva ai fattorini la borsa termica con il logo per consegnare le pizze, ma non era un obbligo o una affiliazione vera e propria, era solo un gadget.

I ristoranti ad ora non si affidano a JustEat perché costa molto molto di più che farlo da soli; ergo è tutto molto più individualizzato, non c'è una gestione unica e coordinata dei fattorini come Foodora, o quantomeno non sembra essersi sviluppato ancora così tanto. Io ho lavorato fino a giugno scorso, non so se anche qui a Bologna c'è un passaggio in questa direzione; mi sento di essere stato alla fine un privilegiato,



la maggior parte di quelli che fanno questo lavoro sono studenti del liceo che vogliono arrotondare. Le pizzerie prima cercavano gente per lavoretti, ma è evidente che non è un lavoro vero e proprio, è tipo il ragazzo che vende il latte nei film americani.

(Infoaut): Quindi non certo un lavoro che può assicurare una sussistenza..

(Paolo): Puoi guadagnarci uno stipendio solo se lavori 12-15 ore. L'arrivo di massa dei minimarket e il moltiplicarsi delle piccole pizzerie ha ammazzato questo modello; io sono passato dall'essere pagato 7 all'ora e usare il motorino aziendale con benzina pagata, a sentirmi fare proposte di farlo per 5 all'ora con tutte le spese mie, altrimenti non conveniva più al datore. E queste sono anche le condizioni di chi lo fa adesso, almeno stando a quelli che conosco che fanno la stessa cosa. Il punto è che in una situazione del genere è anche difficile immaginarsi percorsi di rivolta, dato che non c'è una unificazione del datore di lavoro e la dinamica è essenzialmente di impiego da parte di un familiare. Forse è troppo presto, probabilmente stiamo andando verso quel passaggio là, che sarà di impatto non male dato che qui si parla di centinaia e centinaia di persone.

(Infoaut): Come si viene pagati in questo tipo di lavori?

(Paolo) Fino alla settimana scorsa quei pochi che lavoravano in regola lavoravano coi voucher, dato che i voucher li potevi attivare anche dopo la giornata di prestazione del servizio; ciò voleva dire che tu in caso di infortunio lo attivavi, altrimenti no e prendevi i soldi in nero. Ora invece si dovrà attivare il tutto in anticipo, e questo porterà a situazioni complicate dato che il lavoro nero che piaccia o no è quello che in un contesto simile permette a tante persone di rimanere a galla; questo per esempio perché lavorare in nero ti salva dal dover pagare una barca di tasse, sia all'azienda che a te.



Io sono anche studente, e lavorare in nero ti fa stare sotto la somma di guadagno che per esempio, se la raggiungi, non ti permette di accedere alla borsa di studio. Io l'anno che ho lavorato in regola non sono riuscito a prendere la borsa di studio, dato che le soglie per ottenerla sono davvero basse: visto che anche il voucher ora va dichiarato nel calcolo ISEE paradossalmente il sistema ti incentiva a lavorare in nero e quindi senza diritti per non ricevere ancora meno welfare rispetto alla miseria che già (non) percepiamo oggi. Dopo che l'anno scorso non ho fatto alcun voucher e ho chiuso il contratto a chiamata che avevo, quest'anno riesco a prendere la borsa di studio e a lavorare giorni in meno rispetto a prima perché non devo pagare le tasse universitarie. E' un circolo vizioso, che parte evidentemente da fasce troppo basse per l'esenzione dalle tasse, e quindi interroga anche il modello di città che si vuole costruire.

(Infoaut): Di fatto se lavori in nero puoi iscriverti, se sei regolare no..

(Paolo): C'è una diffusione comunque sempre maggiore di questo tipo di lavori che si sta sviluppando in Italia. Una svolta tra i fattorini è sicuramente necessaria anche perché la situazione sta precipitando, le paghe sono scese incredibilmente e sicuramente l'intreccio tra crisi complessiva e impoverimento giovanile continua a creare queste condizioni. Il punto è che tutto il rischio è su di te, e dopo un po' ad ogni modo non ce la fai a starci dentro anche perché devi lavorare tutto il giorno per riuscire a fare qualcosa...bisognerebbe provare davvero a rompere questa situazione, perché è davvero molto dura starci dentro ma è ancora più complicato andare avanti standone fuori!



Una bolla nel mondo delle agenzie interinali?

Con la sesta puntata torniamo ad occuparci di lavoro interinale, prendendo in esame il caso della Trenkwalder, agenzia fallita nel dicembre 2016 lasciando decine di lavoratori senza i promessi pagamenti. Ciò che è interessante ad una prima veloce indagine è che l'improvvisa chiusura e i mancati pagamenti degli stipendi paiono essere tutt'altro che un caso isolato.

Anche altre agenzie interinali navigano infatti in acque simili a quelle di Trenkwalder. Basta infatti scorrere i siti di agenzie come quello di Humangest per rendersi conto di una bolla in formazione (anzi, già più che formata) all'interno di questo mondo. Humangest ad esempio, come si deduce dai bilanci scaricabili dal loro sito, è in una situazione economica tutt'altro che florida. Humangest è una di quelle agenzie interinali che hanno sfruttato al massimo il bonus Renzi sulle stabilizzazioni, il che le consente di avere ancora fiato per un po' di tempo, ma la situazione pare destinata a esplodere. Solo per fare un esempio: in un anno hanno aumentato di 20 milioni il debito verso Inps. Insomma, tra le tante linee carsiche di potenziale frattura che si movimentano sotto l'apparente calma piatta della superficie sociale odierna, il mondo delle agenzie interinali merita senza dubbio una crescente attenzione. Buona lettura.

(Infoaut): Per cominciare ti chiederei che lavoro fai.

(Mara): Allora, io lavoro come customer service e sono stata contattata e assunta da Trenkwalder. Ho fatto il colloquio con loro e sono stata assunta dall'azienda. Mi è stato prima proposto un contratto da agosto a settembre, poi rinnovato fino a fine dicembre. Trenkwalder, rispetto ad altre agenzie interinali, si presenta come molto seria: hanno un'organizzazione amministrativa molto solida, rispondono sempre, la



filiale è aperta tutto il giorno (a differenza di altre agenzie interinali). Prima non avevo mai avuto a che fare con loro. Come per molti altri l'utilizzo dell'agenzia interinale per trovare lavoro di solito non è: “Mi iscrivo e loro seguono tutto il mio percorso”, come poi dovrebbe essere per come si spaccia il lavoro interinale. Funziona invece che ci si iscrive, e se loro ti contattano poi ti inseriscono presso una azienda utilizzatrice, ti somministrano presso una azienda utilizzatrice. Lo stipendio è arrivato regolarmente per agosto, ma a metà ottobre ci siamo allarmati perché non è arrivata la conferma di avvenuto bonifico su settembre. Da noi il pagamento è il 15, ma non è arrivato. Al ché da lunedì, prima confrontandoci coi colleghi vari assunti da Trenkwalder, poi usando la pagina facebook ufficiale dell'agenzia, abbiamo capito di non essere i soli ma che la cosa coinvolgeva tutti i lavoratori. Io sono dipendente Trenkwalder, e ho lo stesso contratto che hanno i miei colleghi dell'azienda utilizzatrice, ma sono sotto Trenkwalder.

(Infoaut): Cos'è successo a questo punto?

(Mara): Lunedì, quando ci siamo accorti di questa cosa, ci è arrivato un sms automatizzato (quindi neanche una mail ufficiale) firmato dall'amministratore delegato di Trenkwalder Italia, dicendo che ci sarebbero stati dei ritardi di qualche giorno nei pagamenti per un disguido amministrativo. Queste le parole che hanno utilizzato. Allora abbiamo iniziato a contattare l'azienda, ma abbiamo avuto dei problemi enormi nel farlo e non siamo riusciti fino a mercoledì a recarci in filiale perché mercoledì hanno chiuso. Quello che ci dicevano era che si trattava solo di un ritardo. Poi ha iniziato a circolare la voce tra di noi, che ci siamo ritrovati un po' su facebook e un po' tra di noi, tra chi, conoscenti, o anche piccoli imprenditori che utilizzando Trenkwalder per somministrare lavoratori, che l'azienda stava avendo dei problemi di accesso al credito. Questa notizia è stata poi confermata da un comunicato ufficiale dell'azienda che è stato fatto sul loro sito.

(Infoaut): Dopo la chiusura delle filiali di mercoledì cos'è successo?



(Mara): Ti racconto quello che è successo a me oggi, che ho trovato gravissimo. All'interno dell'agenzia, della filiale, hanno messo un addetto alla sicurezza sulla porta, e ci sono molte più persone di quelle che ci sono di solito. Però non ho trovato nessuno dei miei referenti, quelli con cui avevo firmato il contratto, e non mi hanno neanche saputo dire dove si trovavano. Ho chiesto a una ragazza, dandole il mio nome e l'azienda per cui lavoro. Nel frattempo sentivo una di queste donne che giravano, visibilmente delle capocce, che parlava con una signora (probabilmente una responsabile di una delle aziende utilizzatrici). Questa capoccia, lamentandosi dell'[imbrattamento che era stato fatto sull'agenzia](#), diceva: “Noi almeno riusciamo a trovare lavoro alle persone”. Io ho detto con toni pacati di almeno avere il buon gusto di non dire questa cosa. I toni si sono alzati immediatamente, con vari dipendenti che hanno iniziato a dirmi: “Ma cosa ti credi! Anche noi non siamo pagati... Sei libera di licenziarti, non ti obblighiamo a stare qua”. Io gli ho risposto: “Voi non potete invitarmi a dare delle dimissioni volontarie, voi dovete darmi delle informazioni sugli stipendi. Poi so che magari non potete farlo, ma io sono venuta qua oggi per capire cosa sta succedendo... Questa è la risposta che mi state dando, urlarmi in faccia?”. Tutto questo l'ho trovato molto grave.

(Infoaut): Quindi non sei riuscita a capire cosa sta succedendo e ti devono pagare tutto settembre e il lavoro di ottobre...

(Mara): Sì. Con tutti i somministrati con cui sono riuscita a entrare in contatto, abbiamo capito che le aziende utilizzatrici sono state contattate da altre agenzie. Un po' perché molte aziende non hanno una sola agenzia interinale di riferimento, e tutte le altre agenzie interinali stanno contattando le aziende coi somministrati Trenkwalder per spingerli a portare i dipendenti di Trenkwalder da loro. Fatto che trovo gravissimo, perché non si può parlare di dimissioni volontarie quando non sono volontarie – non conosco esattamente le leggi sul lavoro, ma penso non si possa fare. Se uno avesse la possibilità di accedere ad ammortizzatori sociali avrebbe problemi. [...] La situazione che si presenta è questa: le aziende utilizzatrici che vogliono mantenere i lavoratori si stanno muovendo per provare a mantenerli – poi ovviamente



ogni azienda ha la sua storia. Ci sono le aziende che hanno problemi di budget, quelle che non possono assumere altri lavoratori, quelle che non vogliono assumere perché han bisogno solo di lavoro temporaneo. Dall'altro c'è chi non ha questa possibilità e quindi rinuncerebbe alla disoccupazione e agli ammortizzatori. Poi c'è chi, penso a tutto il mondo dei supermercati, a quelli che vengono chiamati con contratti settimanali, al lavoro alla domenica, a chi è solo in una azienda, alle aziende non sindacalizzate e dove non si può accedere a una tutela di qualche tipo, e penso anche a chi si rivolge ai sindacati che però ti rispondono che o fai la tessera qui e ora o non potrai essere assistito... per tutti questi è davvero dura.

(Infoaut): Adesso cosa pensi di fare?

(Mara): Io voglio continuare ad andare a lavorare perché l'azienda utilizzatrice vuole continuare a farmi lavorare. Prima di dare queste dimissioni e farmi eventualmente assumere da un'altra agenzia interinale, voglio capire cosa uscirà fuori dall'incontro sindacale di oggi a Modena e da un altro che credo si terrà lunedì a Roma. E capire assieme ai miei colleghi, visto che siamo uniti in questa cosa, come fare. Abbiamo tutti deciso di aspettare almeno martedì perché non vogliamo fare scelte affrettate. La nostra paura dando le dimissioni è che potrebbe essere ancora più difficile avere gli stipendi arretrati. E soprattutto a me i ricatti non piacciono... Mi hanno infatti detto che se non voglio perdere altri soldi è meglio che mi dimetta! E questo qua ha tutto il sapore del ricatto.

(Infoaut): Secondo te cosa può essere utile fare in questo momento?

(Mara): Per me è la prima volta che lavoro in una realtà un po' più grande, visto che l'Italia è un paese soprattutto di piccole e medie imprese. E credo che i lavori meno tutelati siano proprio questi del piccolo imprenditore, del negozio, della piccola azienda, del bottegaio come si dice qui a Bologna, dove personalmente ho vissuto le esperienze lavorative più brutte della mia vita perché non potendo esserci tutele... Ho vissuto del mobbing che a leggere sentenze di aziende grosse dove si son potuti



muovere vien da ridere. Quel che deve subire il lavoratore in Italia nella piccola e media impresa, in confronto, è pesantissimo. Sul lavoro interinale la situazione è altrettanto grave. [...] Certo, per fare qualcosa è davvero difficile andare a prendere il lavoratore che lavora a spot una due volte a settimana nelle aziende, ma anche coi grandi gruppi è difficile... Quello che io sto dicendo a tutti è comunque di contattare il sindacato, e se magari i sindacati non chiedessero prima il pagamento della tessera... Perché in tutti i sindacati esistono le sezioni per i lavoratori atipici e questo è il momento in cui ce n'è veramente bisogno. Anche nel caso in cui i lavoratori decidano di dare le dimissioni, è comunque complicatissimo e quindi bisogna farsi seguire. [...] In generale quello delle interinali è un sottobosco di cui non si parla o non si parla abbastanza, o comunque quando se ne parla a livello di media nazionali secondo me non vengono mai trattati quelli che secondo me sono i punti essenziali. Ossia che qui si sta parlando di lavoratori isolati, lasciati soli. Madri, tantissime donne in difficoltà economica... Il lavoro interinale non consente di avere agevolazioni, che già in generale sono poche, il lavoro interinale le toglie tutte, davvero tutte.



Nuova logistica metropolitana - Il lavoro di consegna nelle flotte di driver tra giungle malesi, Jedi francesi e lumache

Dopo aver discusso di PizzaBo e dell'industria del food delivery nella puntata 5, torniamo ad occuparcene in questo settimo episodio. Sgnam si rifà all'idea di istituire una piattaforma per la consegna di cibo a domicilio, all'interno di una ormai consolidata tradizione negli Stati Uniti e nel nord Europa che invece si sta diffondendo in Italia solo di recente. Sgnam, fondata nel 2012, agisce per ora solo su Bologna. Ha un CEO e un paio di dipendenti fissi in ufficio. Inizialmente si fondava solo sul garantire un supporto online e non aveva nessun fattorino suo diretto dipendente, mentre ora sta progressivamente gestendo tutti i propri driver. Cerca di ritagliarsi uno spazio di mercato garantendo la consegna entro 31 minuti (a differenza dei circa quaranta di JustEat) e puntando sui locali "di lusso" - che generalmente non prevedevano la consegna a domicilio, creando dunque ex novo il servizio a domicilio. Ha un costo di consegna di 2.90 euro a differenza di JustEat, tendenzialmente gratuito.

Si compila un form online per proporre la propria candidatura lavorativa con Sgnam, e viene fissato su whatsapp un appuntamento nella loro sede. L'ufficio è in un interno, e sul campanello non c'è scritto nemmeno il nome della ditta. Lavorano quattro ragazzi sui 25 anni (tra cui "l'inventore" di Sgnam e due persone dedite alla gestione degli ordini, dicono che al momento manca "lo smanettone"). L'ufficio disadorno è composto di due piccole stanze, con delle scaffalature a parete dove sono posizionati i grossi zaini termici di color arancione di Sgnam ("all'interno ci possono stare 11 pizze"). In una stanza ci sono due tavoli di lavoro, nell'altra, dove si viene ricevuti, un solo tavolo e una piccola libreria con una manciata di testi dai titoli significativi:



“Meritocrazia”, “Falce e carrello”, “Come diventare imprenditori”, più vari testi in inglese sulle startup. Il ragazzo (vagamente hipster, una camicetta a quadri rossi e neri e occhiali dalla montatura nera larga) col quale si svolge il colloquio, spiega che prima il lavoro era pagato 8 euro l'ora ma che è appena passato a 7.30 l'ora sotto forma di voucher (che però, spiega, regolarizzano il tutto – prima era di fatto tutto in nero - e consentono di fare una assicurazione incidenti per il portantino). Non si stipula nessun contratto, si tratta di prestazioni occasionali equiparate a un lavoratore autonomo. Il lavoro viene organizzato la domenica su whatsapp, quando ciascun driver deve dare le proprie disponibilità settimanali, mentre concretamente il lavoro inizia attendendo da casa il primo ordine, e dovendo garantire l'arrivo nel ristorante in 15 minuti e altrettanti per portare l'ordine a destinazione. Per sostenere questi tempi è pressoché necessario muoversi in motorino, considerando che le distanze da coprire possono essere anche molto ampie, ma la benzina non viene pagata. Dalla sede trasuda un vago afflato di quello spirito animale, di frontiera, del capitalismo degli scantinati, col mito a là Silicon Valley del self-made man che con una buona idea e un po' di competenza tecnologica può diventare miliardario.

Anche Justeat funziona come intermediario tra clienti e ristoranti ma su un volume di mercato molto più ampio. La multinazionale è basata nel Regno Unito e opera in 13 paesi tra Europa, Asia, Oceania e Americhe. La piattaforma è stata fondata in Danimarca nel 2000 e lanciata nel 2001, per poi espandersi in Inghilterra, Olanda e Irlanda, fino ad arrivare con una joint venture in India nel 2011. Si sta oggi espandendo a macchia d'olio anche tramite acquisizioni e partnership con servizi analoghi in tutto il mondo. Con un fatturato globale di 200 milioni di euro nel 2015, è quotata in borsa e inizia ad affacciarsi anche con pubblicità televisive dopo una vita di advertising sul web. Il servizio, in Italia dal 2011, è oggi attivo in una decina di città italiane e garantisce il farsi recapitare a casa allo stesso costo del ristorante qualsiasi tipologia di cibo, dalla pizza al sushi, dai primi ai secondi piatti fino ai dolci. JustEat ha un notevole investimento tecnologico, puntando ad esempio molto sull'utilizzo dei big data: al momento 40 analisti stanno lavorando sull'incrocio di dati per consentire alla piattaforma di comprendere con precisione i gusti degli utenti, in modo che questi



possano visualizzare solo i ristoranti di proprio interesse rispetto a tutti quelli affiliati a JustEat.

Come si evince da quanto detto sinora, queste aziende creano dal nulla un servizio con un investimento iniziale estremamente ridotto e relegato sostanzialmente alla creazione di app e software. Il nodo decisivo tuttavia è la disponibilità di attingere a una forza-lavoro a bassissimo costo ed estremamente disponibile e flessibile. È infatti propriamente la costituzione di queste flotte di fattorini l'elemento che consente a queste nuove aziende di funzionare. Certo, a prima vista l'organizzazione algoritmica del lavoro e l'ordinazione online sono gli elementi più d'impatto, ma è (come sempre in una società capitalistica) a partire dalla concretezza del lavoro che vanno comprese le attuali innovazioni. Questa nuova logistica metropolitana in espansione delle consegne a domicilio riproduce inoltre le stesse logiche e immaginari della logistica globale, ossia la fantasia di uno spazio liscio in cui le merci possano circolare senza attriti, just in time and to the point, con un sistema il più possibile automatizzato. Dall'intervista fatta con il lavoratore di JustEat emergono tuttavia in controtendenza una serie di elementi che vengono obliterati da questa narrazione.

Riprendiamo alcuni dei tratti salienti e dei punti da portare in luce dell'intervista, incrociandoli con il lavoro presso Snam, per poi lasciare direttamente alle parole del lavoratore:

- il lavoro presso queste piattaforme si basa sulla profonda ambivalenza della flessibilità. Mentre fino agli anni Settanta la richiesta di flessibilità contro la rigidità del sistema-fabbrica era un'istanza operaia, la sussunzione di tale spinta ha reso oggi la rigidità il peggior nemico per il capitalista collettivo. Tuttavia, lungi dal riattivare decadenti retoriche lavoriste, la flessibilità permane come spinta anche del lavoro vivo – e proprio su questo vortice si gioca la partita. Il punto è che il contesto nel quale si definisce la relazione tra capitale e lavoro è inscritto in un quadro in cui la forma-contratto è sempre più evanescente, il mercato del lavoro totalmente sregolato e l'intermediazione e le prestazioni di welfare statale ormai ridotte al lumicino;



- è a partire da tali condizioni che riemergono forme del lavoro che si credevano ormai superate da lungo tempo, rispetto alle quali il lavoro a cottimo di JustEat è indubbiamente emblematico. Inoltre, sempre dal punto di vista degli intrecci storici, i lavoratori del delivery hanno uno statuto che paradossalmente li rende quasi artigiani, in quanto sono detentori degli strumenti di lavoro (in primis la bicicletta o il motorino) – ovviamente per esternalizzare del tutto i costi da parte delle aziende. Della forza-lavoro viene messa a valore sia la performatività fisica (l'uso delle gambe per pedalare) che l'abilità e rapidità nel sapersi orientare nell'ambiente tecnologico di app e mappe online che filtrano e incanalano il movimento urbano. Da sottolineare come lo smartphone, “il dispositivo”, diviene nelle parole dell'intervista “il mio luogo di lavoro”, e si verifica una valorizzazione dell'emotività e del fare gruppo nell'interazione da social network che si sviluppa su whatsapp;
- tutto ciò avviene in “un lavoro duro, con un sacco di robe fuori di testa, pericoloso, dove non ti mettono a disposizione niente”, in cui “si lavora sempre, che ci sia pioggia, neve o una bufera”. Un lavoro dove predomina la logica organizzativa del subappalto, in cui vige una moltiplicazione estrema delle forme contrattuali che stratifica e mette in conflitto tra loro i lavoratori, e in cui si costruisce la prestazione di un “lavoro alla spina”, in cui la parte datoriale può attivare e disattivare a proprio piacimento il lavoro (“dal momento in cui mi dichiaro disponibile non ricevo soldi però, li ricevo solo da un quarto d'ora prima di quando mi arriva il primo ordine”). Dentro questo contesto si costruiscono assemblaggi lavorativi molto variegati: giovani e studenti per lo più alla ricerca dei cosiddetti lavoretti, la gig economy; persone più adulte che cercano di farne un lavoro fisso; persone che usano questo lavoro come integrazione rispetto ad altri lavori che non garantiscono loro un reddito adeguato (“Vuoi mettere a valore il tuo tempo libero? Vieni con JustEat!” è un loro annuncio pubblicitario dell'azienda); una forza-lavoro migrante che si orienta su queste mansioni in primis per la semplicità dell'assunzione;



- nella prima puntata di Stralci di inchiesta avevamo proposto una tendenza al “divenire smart” della logistica rispetto a grandi aziende come H&M e Amazon, che si presentano sempre più come ambienti multinazionali intriganti e che portano lavoro sul territorio. Anche nella logistica del delivery metropolitano si assiste a tale inclinazione, dalle pubblicità alle relazioni di lavoro dove chi organizza il lavoro fa ampio ricorso a smile e frasi a effetto che cercano simpatia, iniziando ogni turno con brevi commenti pop che sono ripresi nel titolo di questo articolo e si trovano sul finire dell'intervista;
- rispetto alle possibilità di organizzazione e riscatto del lavoro all'interno di questi ambiti si sta assistendo nell'ultimo anno a diverse mobilitazioni, in particolare a Londra e, per quanto riguarda l'Italia, si rimanda al caso Foodora a Torino ([1](#) e [2](#)). Dall'intervista emerge come il progressivo deterioramento del trattamento economico e organizzativo (“ci sono stati dei grossi peggioramenti”) stia inducendo a una insofferenza diffusa (“io percepisco un incazzamento”). I punti chiave per l'instaurazione di un possibile nuovo rapporto di forza paiono essere in sostanza quattro, due “positivi” e due “negativi”. Sul primo fronte: “la cosa interessante è questa concentrazione virtuale dei lavoratori sulla quale lavorano anche come ingegneria sociale i capi che ci stanno dentro con questo livello di governance molto soft”, dunque il fatto che tutti i lavoratori siano su un unico gruppo e in comunicazione fra loro (anche se l'app di Sgnam non lo prevede, a differenza di quella di JustEat); l'immediatezza con la quale è possibile sottrarsi al lavoro e il grosso danno di immagine che si produrrebbe anche bloccando le consegne per solo un'ora – senza tra l'altro che siano previste specifiche sanzioni in proposito. Sul fronte opposto però proprio questa immediatezza si può riassorbire molto velocemente: “sta azienda qua che ha basato tutto su lavori ultra-flessibili ti può sostituire in 0.2 secondi”, soprattutto perché “già da subito hanno un bacino da cui attingere talmente ampio che ti possono sostituire subito”. L'assenza di un vero e proprio contratto che obblighi il datore di lavoro a garantire la



prestazione lavorativa lo pone in una posizione di ricatto estremamente forte;

- va considerato che le piattaforme come JustEat e affini hanno un impatto urbano e sociale molto significativo. Nel giro di pochi mesi le città si riempiono infatti di porta-consegne coi colori della propria ditta che percorrono velocemente le strade, e molti negozi e ristoranti iniziano a esporre i bollini di affiliazione ai servizi di delivery. Inoltre si iniziano a strutturare vere e proprie infrastrutture che possono in tendenza ridefinire gli stessi assetti urbani (soprattutto per quanto riguarda servizi di logistica metropolitana come Amazon, che stanno istituendo magazzini di prossimità e centri di consegna diffusi, associandoli alla costruzione di nuovi grandi magazzini nelle periferie di molte città e vere e proprie infrastrutture per rotte commerciali). Inoltre questi servizi modificano i tempi di vita e le percezioni, e tendono a svuotare di senso economico molte attività economiche nei quartieri;
- infine, è certamente affrettato affermare che questa nuova logistica organizzata online possa svolgere un ruolo analogo alla grande trasformazione economica e urbana indotta dalla cosiddetta Retail revolution (la “rivoluzione della distribuzione”, ossia l'affermarsi, detta in maniera semplificata, dei grandi supermercati durante gli anni Ottanta), ma indubbiamente le possibilità che questa logica distributiva inizi a imporre standard produttivi e forme di costruzione delle infrastrutture urbane funzionali alla massimizzazione del proprio funzionamento è plausibile – soprattutto se ciò viene associata all'affermarsi del modello della smart city e alla tensione al divenire infrastruttura di governo del sociale del platform capitalism (di cui le recenti mosse e dichiarazioni del CEO di Facebook sono emblematiche). Tuttavia, ciò che per ora è certo, è che questi possibili inizi di una nuova “rivoluzione” si stanno producendo a partire dall'uso smodato di un lavoro estremamente precarizzato, e JustEat e simili stanno spingendo ulteriormente in basso le sue condizioni.



Intervista a S., lavoratore di JustEat a Bologna

(Infoaut): Qual è il tuo lavoro?

(S.): Io lavoro per una ditta chiamata Pony Express che ha ricevuto l'appalto da JustEat, quindi non lavoro direttamente per JustEat, e noi lavoriamo con una app che si chiama Food Pony. È una ditta che gestisce il servizio di ponyeraggio, di logistica metropolitana all'interno della città direttamente per JustEat. L'azienda si appoggia a un software per la gestione degli ordini che non è suo, ma è usato anche da altre aziende di delivery. Si possono fare sia i turni a cena che i turni a pranzo – se faccio il turno serale devo essere disponibile dalle sette meno un quarto. A quell'ora mi arriva un avviso sulla app, alla quale devo essere collegato, che mi dice: “Vuoi attivare il servizio di ricezione ordini? Sì o no?” - e da quel momento io posso ricevere degli ordini. Dal momento in cui mi dichiaro disponibile non ricevo soldi però, li ricevo solo da un quarto d'ora prima di quando mi arriva il primo ordine. Questo per quanto riguarda la mia tipologia di contratto, che ho un contratto a ore. Quando si viene assunti si può scegliere tra tre contratti: uno è quello a ore, uno è un contratto a consegna, l'altro è un po' strano: metà a cottimo metà ad ore. Per il contratto a consegna ti pagano 4 euro a consegna, che è relativamente buono per questa tipologia di lavoro. Per il contratto a ore ti pagano 6 euro all'ora più tutta una serie di aggiunte nelle situazioni particolari: se lavori nei festivi festivi prendi 0.50 in più all'ora per il mio contratto, nei pre-festivi 0.25, se lavori durante i giorni di pioggia prendi 1 euro in più all'ora – perché si lavora sempre, che ci sia pioggia neve o una bufera. Per la consegna funziona così: si prende un tot di più a consegna a seconda che sia festivo, pre-festivo o pioggia, e in più prendi un euro in più a consegna dopo la prima consegna e un euro in più all'ora dopo la quinta consegna nel contratto a ore. Poi c'è un terzo contratto, che non sceglie mai nessuno: ti danno 8 euro fissi a turno, a prescindere da quello che fai, e 2 euro in più a consegna. Lo prende chi fa i pranzi, poi ti spiego meglio. Ma insomma per fare dei soldi su sta dimensione qua devi capire qual è il modo per poterti vendere meglio. E la modalità con cui ti mettono al lavoro è proprio uno stimolo all'auto-imprenditorialità del sé. C'è una narrazione di marketing



[...] quando ho beccato sto avviso preso da JustEat uno dei titoli era: “Vuoi mettere a valore il tuo tempo libero? Vieni con JustEat!”. Poi da questo punto di vista c'è la solita retorica aziendale del “Tu sei l'eroe delle consegne”, “Sei pronto a sfrecciare per portare a termine la tua consegna?”.

Comunque, ritornando a come funziona la app, ti dicevo che si viene pagati a partire da un quarto d'ora prima rispetto alla prima consegna. Quindi, se vado a ritirare un ordine a un ristorante alle sette e un quarto, io comincio a prendere soldi dalle sette. Mi è successo più di una volta di cominciare il turno alle otto, iniziando dunque a prendere soldi dalle sette e quarantacinque. Considera però che io dalle sei e quarantacinque alle sette e quarantacinque io ero disponibile, quindi non mi potevo muovere da casa – la tipica inculata di ste robe qua, devi essere sempre disponibile. [...] Il grosso problema è quando sei a pranzo, che per ora funziona poco. Io le poche volte che l'ho fatto ho fatto al massimo due ore in un solo turno, il che voleva dire essere disponibili per quattro ore e prendere in tutto 12 euro. Ancora peggio se hai il contratto a consegna, perché magari fai solo una consegna e prendi 4 euro per essere disponibile svariate ore. Per questo ti dicono di fare il contratto a ore se fai i pranzi. In tutto ciò a dicembre c'è stato un cambio di contratti, che ha eliminato molte delle condizioni vantaggiose che c'erano prima.

Dunque, io ricevo gli ordini sulla app e la app mi dice dove devo andare. Io devo essere collegato col Gps e chi mi dà gli ordini, che si chiama dispatcher, utilizza whatsapp. In pratica tutto avviene tramite lo smartphone, se tu non hai il dispositivo non puoi fare questo lavoro. Infatti una delle maggiori preoccupazioni in questo lavoro è che devi sempre avere il telefono carico, che non è una sciocchezza, e se non ce l'hai sei fregato, non esisti. Tra l'altro è una cosa abbastanza peculiare perché io non ho mai visto il mio datore di lavoro, ho visto una sola volta il manager di Pony Express che mi ha dato il lavoro. Io prendo gli ordini, il lavoro e tutto quanto attraverso whatsapp e il dispositivo, quindi diciamo che è questo il mio luogo di lavoro.

(Infoaut): Come mai hai deciso di lavorare per JustEat?



(S.): Perché sono uno studente universitario, ma sono al quinto anno e inizio ad aver bisogno di essere indipendente dai miei. Su tutta una serie di cose avrei avuto bisogno di farmi aiutare, ma siccome l'aiuto non c'era ho scelto di fare questo lavoro per poter avere un po' più di tranquillità su queste cose, per potermi pagare un po' di spese. L'ho scelto perché uno dei vantaggi di questo lavoro è che posso scegliermi i turni, c'è il massimo della flessibilità e scegli tu quando lavorare. Anzi, la tipologia del contratto è abbastanza particolare, c'è proprio scritto in un comma del contratto che tu non sei legati a orari o a vincoli con il tuo datore di lavoro, e puoi scegliere tu quando e come lavorare. A inizio settimana ti fissi i turni, che possono essere dai due ai sette. Ovviamente questo a livello formale, perché poi a livello informale ci sono le pressioni... Per ora non ho ancora visto se possono dare luogo a qualcos'altro. Quando sono stato assunto mi hanno detto: “Tu puoi lavorare quando cazzo ti pare, puoi anche non lavorare per due settimane”, però di base hanno bisogno di te il sabato e la domenica e almeno cinque volte durante la settimana. Io ho un contratto di sei mesi che poi potranno rinnovarmi, ma se io inizio a scazzare loro possono tranquillamente dirti: “Bella, non lavori più”, cioè non ti fanno più lavorare – perché qui è molto semplice non farti lavorare, basta non darti le consegne sulla app e sei fregato. Per me che lavoro a ore, anche solo cominciare a darmi la consegna alle otto o alle otto e mezza vuol dire farmi perdere dieci euro di lavoro così.

La gente che lavora con JustEat è abbastanza variegata. Ci sono molti universitari e ragazzi giovani, ci sono migranti, ci sono ragazzi che hanno un contratto fisso da 36 ore a settimana... ci sono molti tipi di contratti diversi, e in genere lavorano ragazzi dai venti ai trent'anni che molto spesso fanno anche altri lavori, usano questo per arrotondare un po'. Ma in generale il punto è proprio che negli impegni di una vita questo lavoro dà una grossa possibilità di scelta, a differenza ad esempio di un lavoro fisso come il cameriere in cui devi lavorare tutti i giorni fino a una certa ora ecc... a sto giro invece posso scegliere quando cazzo lavorare.

(Infoaut): Potresti parlarmi invece dell'ambiente di lavoro, rispetto ai capi e ai colleghi.



(S.): Abbiamo un gruppo whatsapp, all'interno del quale c'è una modalità da parte di chi è al comando molto soft di lavorare coi dipendenti. A inizio turni si riceve sempre un messaggio, dopo te ne faccio vedere qualcuno, in cui i dispatcher mandano un messaggio a tutti quelli che hanno gli ordini del tipo: “Ciao Tigri di Mompracem, siete pronti ad affrontare la giungla metropolitana?”, quindi c'è un approccio con tanti smile, tanti vezzeggiativi, cercano sempre di essere molto simpatici. Rispetto ai colleghi c'è invece un gruppo whatsapp interno a quelli che lavorano per Pony Express in cui ci coordiniamo tutti quanti, parliamo, e qui dentro c'è poco lavoro e molto cazzeggio. C'è un buon rapporto, spesso emergono qui dentro anche problemi di lavoro. [...] Ad esempio, prima accennavo del cambio di contratto di dicembre rispetto al fatto che prima si prendevano 7.50 euro all'ora, che è decente no?, e in più prendevi i fissi per due ore di turno. Tipo a pranzo prendevi sempre due ore anche se non facevi un cazzo. Invece ora hanno messo i 6 euro all'ora con tutte le limitazioni che ti dicevo prima e hanno messo le consegne. Alcuni hanno scelto il contratto a consegna perché la sera diventava meglio. Se tu lavori all'ora, e la sera si lavora al massimo quattro ore, in un non festivo prendi 24 euro al massimo, se invece lavori a consegna e pedali come un pazzo – perché il cottimo è così, hai la spada di Damocle sempre sulla testa e non è un lavoro che non ha rischi, anzi è un lavoro abbastanza pericoloso. Stai per ore in bici in mezzo al traffico in qualsiasi condizione meteorologica, e col cottimo devi spingere di brutto e puoi fare anche sette otto consegne così, ma vuol dire metterti abbastanza a rischio. Poi vabbé, sempre nel limite di quel che vuol dire andare in bicicletta, ma insomma non è esente da rischi, non è come fare il tassista.

Poi è venuto fuori che hanno fatto un botto di assunzioni ultimamente. A me pare che JustEat in questo momento sia in una fase di assestamento, sta capendo come si struttura il mercato, quindi sta continuamente rimodellando la sua forza-lavoro. All'inizio JustEat aveva detto a Pony Express di prendere un sacco di gente, poi improvvisamente una settimana fa gli è arrivata la cosa di prendere molta meno gente, e noi non capiamo se sia dovuto alle pressioni di chi ha il contratto a consegna. Perché ovviamente sta cosa di aver preso un botto di gente ha significato che chi ha il contratto a consegna non ha più consegne. Quindi questa settimana hanno deciso di



mettere meno gente per turno, e per me che ho il contratto a ore è una grossa inculata. Su questo si sono create tensioni all'interno del gruppo whatsapp, ma a parte questo c'è una dimensione di socialità nel gruppo. Considera che nel gruppo intervengono anche le figure di comando. Per esempio tempo fa c'è stato un ritardo nel pagamento dello stipendio e c'è stata abbastanza incazzatura, e i capi sono intervenuti – sempre in questa dimensione molto soft, che ovviamente è costruita come tipo di impostazione, di avere questo rapporto molto amichevole, anche se non voglio dire che magari non c'è anche una attitudine personale, che magari con chi c'è da più tempo questo rapporto può essere anche più esplicito nel suo essere falso. Però sta cosa magari non viene fuori perché poi non è detto che questa persona sia così una merda, però appunto di base la cosa è costruita con tanti smile, tanti vezzeggiativi, battute...

(Infoaut): Quanti siete in questo gruppo e quanti di questi hai incontrato fisicamente?

(S.): Siamo 35 e ne ho conosciuti una ventina, anche perché spesso ci si incontra in piazza Maggiore in pausa turno. Cioè durante il turno spesso ci si dice: “Bella rega, ma chi è che è in pausa che ci si becca in piazza Maggiore?”.

(Infoaut): Mi incuriosisce capire che tipo di rapporto sviluppi con la città nel tuo muoverti per il lavoro.

(S.): Tutto in realtà dipende dall'abilità di chi ti dà gli ordini. Io delle volte sono andato da un estremo della città all'opposto, una volta da San Mamolo altissima fino a San Donato profonda. Comunque ti muovi su Google Maps, che è integrata direttamente all'interno dell'applicazione. Per ogni ordine che ricevi sulla app c'è un tasto che ti consente di tracciare il percorso migliore. E sempre su Maps vedono i tuoi spostamenti, in base ai luoghi dei ristoranti e della consegna.

(Infoaut): Qualche tempo fa c'è stata una mobilitazione a Foodora a Torino, non so se hai in mente. Pensi possa succedere anche qui qualcosa di analogo?



(S.): Bhé guarda, in realtà c'è un grosso incazzamento. Prima ho fatto quell'appunto sulle figure di riferimento, che però sono proprio interne... [...] C'è incazzamento perché il cambio di contratto ha prodotto il peggioramento delle condizioni di vita per tante persone, e ho conosciuto qualcuno che fa il porta pizze per altri ristoranti e ha deciso di tenere JustEat solo per qualche pranzo, un paio hanno pensato di rivolgersi al sindacato. C'è incazzamento, anche se non so se c'è il livello per poter esprimere qualcosa. Il vantaggio di ste cose qua è che c'è già una aggregazione virtuale, sul gruppo whatsapp, e sembra una banalità ma hai già tutti i numeri dei tuoi compagni di lavoro, in più hai dei luoghi specifici in cui ti trovi. Se si volesse impostare una dimensione di blocco, uno sciopero... Lo potresti fare, se un giorno dici: "Io non prendo più ordini", ok, gli metti casini. Però sta azienda qua che ha basato tutto su lavori ultra-flessibili ti può sostituire in 0.2 secondi. Quindi magari sul primo giorno funzioni, però già da subito hanno un bacino da cui attingere talmente ampio che ti possono sostituire subito. Non hai nemmeno di fatto dei luoghi dove fare dei blocchi. Certo, magari hai dei ristoranti più grandi dove si potrebbe immaginare di fare qualcosa...

Per come sento l'atmosfera dentro c'è un livello di insofferenza, perché comunque è un lavoro duro, abbastanza duro, con un sacco di robe fuori di testa, pericoloso, dove non ti mettono a disposizione niente, e materialmente in questo lavoro hai un botto di tempi morti, e se lavori a cottimo è normale che esci fuori di testa perché devi sempre aspettare la consegna che ti arriva. I tempi morti sono davvero un problema, perché tra una consegna e l'altra puoi aspettare magari mezz'ora e non è che hai un posto dove andare. In inverno stai al freddo fuori da solo senza un cazzo da fare. La bici te la devi pigliare te, l'unica cosa che ti danno è il cassone, che tra l'altro è scomodissimo e gli serve solo per farsi pubblicità sto giubbotto di JustEat che un po' effettivamente ti copre ma non è un cazzo impermeabile. Non ti danno il casco... Ok sì hai la sede di Food Pony dove puoi andare a ripararti la bici, ma non è che è aperta la notte quando lavori. Il catarifrangente te lo devi prendere da te, tutto lo devi prendere da te, e in più sono paghe da fame. Se lavori 36 ore a settimana prendi 900 euro al mese, che è una miseria se conti che alla fine ti prende tutta la giornata per quattro lire. Poi sì è un lavoro duro su dei livelli, perché nei tempi morti magari puoi fumarti la paglia (anche



se secondo i regolamenti aziendali non potresti), puoi cazzeggiare, quindi vivi un po' in ambiguità sta cosa perché hai dei margini per gestirti. Ma appunto, ci sono stati dei grossi peggioramenti e io percepisco un incazzamento.

La cosa interessante è questa concentrazione virtuale dei lavoratori sulla quale lavorano anche come ingegneria sociale i capi che ci stanno dentro con questo livello di governance molto soft. Ti faccio un esempio. Un tipo di questi che mi danno le consegne, mai visto mai conosciuto, mi manda improvvisamente un messaggio su whatsapp in cui mi chiama col diminutivo e mi chiede: “Dove sei?”, perché ero in ritardo per una consegna, con tutte le faccine tristi. Ti leggo un po' di cose simpatiche dei messaggi di inizio turno. Una volta hanno mandato una versione in latino, un'altra hanno scritto: “Ciao lumachine amorose, purtroppo stasera siamo tutti in turno, vogliamo scambiarci le bave con le altre lumachine? Vi propongo il gioco delle mance. Siccome stasera consegnerete a coppiette, e che il Lui della situazione si farà in quattro per pagare per mostrare la sua indipendenza alla nobile donna che tenta di sedurre, sarete ricoperti da euro di mancia. Buon turno e tante bave dal francese” - perché tra l'altro sta gente, sti dispatcher stanno a Torino e addirittura uno sta in Francia. Un'altra simpatica: “Buona sera ragazzi, Marco ai comandi, pronti al decollo?”, oppure “Ciao a tutti, spero siate pronti alla gara di sgusci di stasera, motori a potenza, alzate gli scudi di Dark Matter e altri termini fantascientifici tutti confusi. Fate i bravi, andate piano. Il vostro maestro Jedi francese”, o ti rileggo quello che dicevo all'inizio: “Ciao tigri di Mompracem, stasera siete tantissimi. Quindi non temiamo i pericoli della giungla e armati dei nostri kriss consegneremo gli idoli d'oro e sconfiggeremo la malvagia popolazione dei tassisti della Malesia”. Io a ogni inizio turno mi becco sti messaggi qua, che mi fanno salire la gioia della serata... Ah un'ultima cosa, rispetto al fatto di doversi gestire da soli il lavoro, sul sito ti organizzi anche tutte le ore che hai fatto e devi essere tu a controllare che i pagamenti vengano fatti giusti.



AirBnb tra accumulazione originaria e gentrification

AirBnb è una delle piattaforme più diffuse a livello globale per reperire un alloggio, esempio piuttosto tipico della sharing economy. Stiamo parlando di un servizio che riduce fortemente i prezzi rispetto ai tradizionali alberghi e ostelli, grazie a un abbattimento dei costi dovuto al fatto che si aggirano le normative (come quelle sulla sicurezza) e si riduce drasticamente la necessità di lavoro. Qui infatti sono i singoli individui a mettere a valore un proprio bene privato: la casa usata come “strumento di lavoro/mezzo di produzione” - esempio analogo a quanto avviene rispetto all'automobile con Uber. A “lavorare per AirBnb” sono solitamente persone con un reddito medio-basso che “collettivizzano” un loro bene per trarne un profitto e facendo risparmiare gli utenti/clienti, con un vantaggio reciproco.

Il punto critico risiede evidentemente nel fatto che il lavoro e una percentuale del suo prodotto, determinati su un terreno “comune” come quello dell'abitare, vengono “estratti” dalla piattaforma. È infatti AirBnb il terzo incomodo in un rapporto che apparentemente apparirebbe “orizzontale”. AirBnb è proprietaria dell'infrastruttura e funziona grazie alle informazioni che producono gli utenti sulla piattaforma, essendo dunque operativa grazie a tecnologie di data mining. Siamo appunto di fronte a una vera e propria estrazione di valore a partire da un tessuto produttivo “comune”: un ottimo esempio della tendenza a divenire-rendita del capitalismo contemporaneo. AirBnb infatti non produce nulla. Se per Justeat avevamo parlato di un ritorno di forme che si pensavano superate di lavoro, anche in questo caso si assiste a una riemersione dell'arcaico. Alcuni hanno infatti parlato di una vera e propria forma di mezzadria esercitata da piattaforme come AirBnb, con un movimento però “opposto” al passato: se il capitalismo nasce dalla recinzione delle terre comuni, dall'appropriazione violenta dei commons, oggi l'iper-proletariato collettivizza i beni



privati attraverso strumenti di “infeudamento” come le piattaforme. Non a caso questo riproporsi della rendita si definisce (per AirBnb così come per altre piattaforme quali Google o Facebook) con una fortissima tensione al loro divenire monopoliste. Sembrerebbe dunque confermarsi l'idea secondo la quale la «cosiddetta accumulazione originaria» di marxiana memoria, lungi dall'essere un fatto conclusosi con le origini del sistema capitalistico, si riproponga continuamente come forma di «distruzione creatrice» delle condizioni di vita consolidate.

La società è sempre più vista come un ambiente produttivo da cui estrarre valore, e queste piattaforme si formano in un rapporto costitutivo con l'ambiente sociale cooperativo. Gli effetti sul lavoro sono molteplici. Ci limitiamo a indicarne brevemente alcuni. In primo luogo la possibilità stessa di una vertenza lavorativa si fa sempre più sfumata e asimmetrica, uscendo quasi definitivamente dal rapporto sociale che ha definito nell'ultimo secolo abbondante il Lavoro: il contratto. Ormai si paga solo la secca prestazione lavorativa (poco, tra l'altro), mentre i costi di riproduzione vengono sempre più negati (sia dal capitale che dallo Stato). Ci troviamo di fronte a una complessiva organizzazione logistica del lavoro (just in time and to the point) che ha un impatto cruciale sulla giornata lavorativa. Da un lato c'è una complessiva lavorizzazione della vita, dall'altro la giornata lavorativa sociale è ormai esplosa e frammentata. La tenuta di questo modello viene comunque definita attorno a valori che queste piattaforme definiscono attorno alla capacità di imporre uno standard, una misura. È al fondo su questo che si gioca la capacità di esercitare comando da parte del capitale oggi.

Gli assemblaggi meccanici sempre più complessi che caratterizzano l'esperienza di vita nelle metropoli contemporanee stanno riportando alla discussione una delle intuizioni e anticipazioni teoriche più interessanti del primo operaismo: quella sull'automazione e sulla fine (possibile) del lavoro (salarariato). Si riapre qui, in sostanza, il nodo della riappropriazione del capitale fisso. Tuttavia all'oggi il riaffiorare di quel dibattito rimane sostanzialmente ancorato a discussioni che oscillano attorno al nodo del determinismo tecnologico (in senso “positivo”/



accelerazionista o “catastrofista”) e si muovono solo in seminari e scritti più o meno accademici.

Commento/sintesi dell'intervista

M. inquadra il suo lavoro per AirBnb come un “monetizzare le stanze”, e definisce la propria prestazione lavorativa come “lavoro autonomo”. Come per gli altri lavori della gig economy, è la flessibilità e la facilità di accesso che orienta verso questo lavoro: “di fatto scegli tu quanto vuoi lavorare”; “è uno strumento molto flessibile, che puoi adattare alle tue esigenze”.

Dalle parole di M. si nota la funzione di AirBnb come macchina estrattiva che si basa sulla cooperazione tra gli utenti: “Airbnb non ha una gerarchia di personale, è una piattaforma di sola intermediazione tra chi vuole essere ospitato e chi vuole ospitare” ed è “una cosa per la quale ti autogestisci la permanenza in modo molto free”. O ancora: “una cosa semplice come l'ospitalità ... viene fatta passare dal commercio e dalla monetizzazione”. Ad ogni modo la percezione/considerazione sulla rendita di AirBnb è tutto sommato blanda: alla domanda su quanto la piattaforma guadagni la risposta è: “abbastanza poco, una percentuale attorno al 5%”.

Il ruolo della piattaforma viene individuato sostanzialmente nel garantire l'infrastruttura e nell'imposizione di standard: “stila solamente alcune regole di comportamento generali”. Dice inoltre M. che “ci sono casi in cui si possono aprire dei contenziosi, ma anche questi sono molto diretti tra utenti ospitanti e ospitati. Chi ha delle questioni ti scrive tramite Airbnb, facendo una richiesta specifica solo a te” e che “l'unica sanzione rimane sempre tra le due parti, e si concretizza nel feedback negativo, ossia se si viene descritti come utenti non affidabili”. AirBnb dunque non interviene mai direttamente, ma appunto lascia ai singoli anche il ruolo di dirimere le controversie attraverso il ricorso a una sanzione al capitale relazionale degli utenti, che può essere comminata da ogni utente nei confronti dell'altro. Chi non ha un buon



livello di recensioni finisce per essere marginalizzato dal sistema. Un qualcosa che ricorda molto da vicino alcuni scenari di BlackMirror...

Alla “positività” del lavoro semplice e flessibile si aggiungono due aspetti negativi. Da un lato, nel caso in cui a venire affittata è direttamente la propria stanza, “chiaramente ti vivi un disagio molto forte non potendo stare nella tua stanza”. Ma più in generale “il giudizio negativo è che, se hai bisogno di avere dei soldi, [AirBnb] ti costringe a mettere a valore le cose più intime della tua vita, il tuo tempo, la tua casa, la tua stanza... Quando vedi com'è facile fare soldi sei disposto ad andartene da casa tua. Quindi in sostanza ti costringe a rinunciare a parte della tua vivibilità. È certo vero che nella povertà che si sta costruendo oggi è uno dei modi più semplici e redditizi per mettere da parte quei soldi che ti permettono di sbarcare di mese in mese il lunario, e tutto sommato è molto flessibile perché puoi decidere quanto dedicarti a questa cosa in base a come sei messi di periodo in periodo”. È dunque proprio su questa ambivalenza di fondo che insiste AirBnb.

Infine val la pena prendere in considerazione gli effetti urbani che si determinano dalla diffusione di AirBnb. La tipologia di persone che M. ha ospitato “è veramente variegata, e molto internazionale”, e generalmente “sta solo due o tre giorni e usa Bologna come scalo”. In particolare quest'ultima frase è emblematica. Mettendola in formula si potrebbe dire che il materializzarsi delle piattaforme online come AirBnb produce un effetto di realtà molto concreto: sempre più infatti sono le città stesse a mutare adeguandosi a questa nuova forma. Le città diventano piattaforme, un divenire-hub delle città che segue le frontiere espansive del capitalismo contemporaneo fatto per utenti-consumatori.

Inoltre M. fa notare che con il diffondersi di AirBnb la città in cui abita “ha cambiato molto il suo modo di costruire il mercato degli affitti. Prima era la regola avere, soprattutto in centro, case affollate con tante persone dentro. È chiaro che questo succede sempre meno se hai questi mezzi smart per mettere a valore casa propria. Ci si rivolge sempre di più a mezzi come questi che permettono di avere un soggetto che



vuole spendere tanto per stare poco, rispetto al mercato prima fatto da famiglie di lavoratori o da studenti, che ti costringono a sovraffollare la casa (coi danni che si vanno di conseguenza a creare) o sono “incerti”: una famiglia oggi può sempre più avere problemi di liquidità e a pagare un affitto. [...] Già è sempre più dura per i soggetti normali accedere alle case. Ho visto che rispetto agli anni precedenti ormai per affittare una casa ci vogliono garanzie, uno stipendio, i contratti sono sempre più stringenti. Per me nell'espulsione dal centro o da determinate zone degli studenti o comunque nel preferire Airbnb rispetto ai soggetti che si trovano in difficoltà a trovare casa questi mezzi sono molto incisivi”. Dunque da un lato si nota da queste parole come AirBnb incida sulle forme stesse dell'abitare, in cui l'individuo mobile prevale sempre più sulle esigenze di altre forme dell'abitare. Dall'altro AirBnb ha una funzione decisiva nel sostenere e spingere i processi di gentrification delle città, consegnando nelle mani dei proprietari delle case un formidabile strumento di massimizzazione del profitto che va a discapito delle fasce meno abbienti della popolazione.

Intervista a M.

(Infoaut): Perché hai scelto di fare Airbnb?

(M.): Come ogni lavoro abbastanza flessibile sono stato tra virgolette costretto a farlo quando non mi bastavano più i soldi del, diciamo, welfare familiare. Ho avuto nuove spese cambiando casa (registrazione del nuovo contratto, caparre e quant'altro), e avevo bisogno di 1.000 euro in più nel giro di due mesi. Non riuscendo a trovare un lavoro che mi portasse quei soldi in tempo breve la cosa più semplice da fare era monetizzare le stanze libere che avevo in casa con Airbnb. Era un periodo estivo, e nella casa dove stavo c'erano molti studenti che se n'erano andati, quindi mi è venuto in mente questo come modo per far fronte a queste spese straordinarie.

(Infoaut): Mi puoi descrivere come funziona?



(M.): Allora, c'è questo portale dove metti la descrizione della casa: grandezza, servizi (televisione, internet, uso cucina e lavatrice ecc...), tipo di mobili e posizione. Di fatto scegli tu quanto vuoi lavorare. Può dipendere dal prezzo che metti, se hai bisogno di tanti soldi metti un prezzo basso, laddove basso dipende ovviamente dalle caratteristiche della casa – per esempio io ho fatto solo 20 euro a notte in una stanza grande, bagno privato e soggiorno in centro, vicino la stazione, cosa che ti permetteva di avere praticamente qualcuno ogni notte - oppure si può tenere un prezzo molto alto in modo che decidi di lavorare solo se hai una prenotazione dai 50 euro in su, decidendo cioè di monetizzare soltanto quando ne vale veramente la pena. Inoltre si può decidere se avere soltanto prenotazioni brevi o anche a medio-lungo termine, e anche se mettere dei blocchi per avere giorni liberi tra una prenotazione e l'altra. È uno strumento molto flessibile, che puoi adattare alle tue esigenze.

(Infoaut): Nel concreto cosa devi fare?

(M.): Allora, un minimo di comunicazione con l'ospite che fa la domanda, con cui ti devi mettere d'accordo sugli orari di check-in e check-out. Poi si tratta sostanzialmente di pulire la casa e la stanza e di dargli i servizi essenziali (internet, asciugamani e lenzuola...). Anche qui dipende da che servizio vuoi offrire in base a quanto chiedi per il soggiorno: se chiedi poco offri poco, mentre se vuoi monetizzare di più offri anche servizi come la colazione o altri extra da mettere in stanza (come ad esempio offrire qualcosa da bere quando arrivano le persone). Oltre a queste cose non c'è molto altro da fare, perché Airbnb non viene visto come un hotel nel quale devi stare sempre in contatto col cliente. Viene visto come una cosa per la quale ti autogestisci la permanenza in modo molto free. Le persone che si rivolgono a te per questo tipo di ospitalità non hanno molte pretese soprattutto se lo fai a prezzi contenuti.

(Infoaut): Quanto impegna la tua quotidianità questo lavoro?



(M.): Dipende molto dalle condizioni in cui sei. All'inizio avevo bisogno di monetizzare tanto, e potendolo fare quotidianamente siccome avevo delle camere libere mi impegnava parecchio. Se ti viene un ospite ogni due giorni sei sempre lì che devi pulire tutta la casa, gli spazi comuni, cambiare lenzuola e quant'altro, oltre che comunicare in continuazione con tante persone diverse. Se chiedi poco gli orari di check-in e check-out li devi tenere molto flessibili, non puoi costringere chi viene a dare un orario fisso. Se chi viene ti dice che arriva a mezzanotte, o alle due di notte (capitano anche cose così), devi articolare la tua vita, gli altri tuoi impegni (lavoro, studio, tempo libero) alle esigenze dell'ospite. Quindi se lo si fa molto e a prezzi bassi ti impegna parecchio. Se già hai una stanza per i fatti tuoi è comunque fattibile. L'ho fatto anche in un'altra casa in cui davo la mia stanza. Lo facevo di meno, ma c'era il disagio in cui dovevo essere io a cercarmi un'altra stanza. Per cui magari per tre giorni non puoi entrare nella tua stanza, puoi stare in casa solo negli ambienti comuni, devi cercare ospitalità da amici. In alcuni casi, in cui la possibilità è grossa (magari arriva qualcuno per una settimana e ti lascia 200 euro, con cui paghi l'affitto di un mese), è chiaro che lo fai. Ti impegna solo una settimana al mese... ma in cui chiaramente ti vivi un disagio molto forte non potendo stare nella tua stanza.

(Infoaut): Esiste una qualche forma che possa essere assimilata a un capo o a dei colleghi?

(M.): No, di fatto credo possa essere assimilato in tutto e per tutto a un lavoro autonomo. Airbnb non ha una gerarchia di personale, è una piattaforma di sola intermediazione tra chi vuole essere ospitato e chi vuole ospitare. Stila solamente alcune regole di comportamento generali, anche quelle molto flessibili. La cosa principale riguarda gli orari di check-in e check-out, che stanno totalmente a te e all'ospite. È automatico anche il meccanismo delle prenotazioni e gli eventuali rimborsi. Ci sono tre formule se tu o l'ospite decidete di cancellare la prenotazione. La si può lasciare completamente gratuita, chiedere la metà dei soldi o il 100% a seconda di quando si cancella. Quando si prenota l'utente paga direttamente, e quando c'è la cancellazione non c'è un contenzioso o un soggetto intermedio che comunica tra le



parti. Il sito preleva direttamente dal denaro che è stato versato e ti dà la parte che ti spetta dato che l'utente sapeva della penale in caso di cancellazione. Ci sono casi in cui si possono aprire dei contenziosi, ma anche questi sono molto diretti tra utenti ospitanti e ospitati. Chi ha delle questioni ti scrive tramite Airbnb, facendo una richiesta specifica solo a te, non è pubblica la vedete solo tu e chi amministra il sito, chiedendo un rimborso x perché magari uno dei servizi previsti non c'era o era diverso da quello annunciato. Poi sta a te rispondere o meno. Airbnb non costringe a rispondere alle richieste di risarcimento. L'unica sanzione rimane sempre tra le due parti, e si concretizza nel feedback negativo, ossia se si viene descritti come utenti non affidabili. Non è una penale materiale, ma è molto importante perché Airbnb si basa sull'affidabilità e sul clima che si crea con la gente che ospita. Se ci sono recensioni negative, se ci sono spesso problemi, è chiaro che lavorerai molto di meno perché la gente preferisce andare da chi ha recensioni positive, anche se paga qualcosa in più.

(Infoaut): Quanto prende Airbnb?

(M.): Abbastanza poco, una percentuale attorno al 5%. Su 50 euro se ne prende 2-3, e la proporzione rimane piuttosto bassa anche quando il tuo profitto sale parecchio. In una delle prenotazioni più grosse che ho fatto (200-250 euro) si era preso una decina d'euro. Quindi la parte che ti scala come costo di servizio è piuttosto irrisoria.

(Infoaut): Come tipologia di persone ospitate?

(M.): È veramente variegata, e molto internazionale. Magari questo è dovuto anche a una città come Bologna, che ha un turismo molto poco stanziale, mordi e fuggi, e al fatto che io sono sempre stato abbastanza vicino alla stazione – quindi sicuramente più attrattivo per chi sta solo due o tre giorni e usa Bologna come scalo. Mi è capitato di avere una coppia di sessantenni norvegesi così come dei ragazzi australiani che facevano una cosa simile all'Interrail, sino a gente che veniva perché non stava riuscendo a trovare casa e con Airbnb spendeva meno che andando in un ostello



classico, o ancora chi stava cercando lavoro. Quindi sia per età che per provenienza geografica, che per lo scopo col quale soggiornava, è estremamente eterogenea. C'è anche chi magari viene per un concerto o roba del genere...

(Infoaut): Mi daresti un tuo parere, una tua riflessione che hai sviluppato su Airbnb?

(M.): Guarda, in termini generali questa cosa la vedo un po' male sia rispetto al concetto che vorrebbe veicolare e che mette a valore. Nel senso: una cosa semplice come l'ospitalità, che ti dovrebbe portare a sviluppare nuovi contatti e nuove conoscenze, e che di per se stessa (almeno come sono abituato io in termini culturali) dovrebbe essere gratuita e spontanea, viene fatta passare dal commercio e dalla monetizzazione. Rispetto ad altre piattaforme che esistevano in precedenza come [CouchSurfing](#), è proprio Airbnb che porta a mettere a valore una cosa come l'ospitalità. Prima era più legato non al guadagno, ma a un'idea di scambio di esperienze. Non eri visto come un lavoratore del settore turistico ma come un ragazzo con cui scambiarti un favore e come occasione per muoversi. Inoltre il giudizio negativo è che, se hai bisogno di avere dei soldi, ti costringe a mettere a valore le cose più intime della tua vita, il tuo tempo, la tua casa, la tua stanza... Quando vedi com'è facile fare soldi sei disposto ad andartene da casa tua. Quindi in sostanza ti costringe a rinunciare a parte della tua vivibilità. È certo vero che nella povertà che si sta costruendo oggi è uno dei modi più semplici e redditizi per mettere da parte quei soldi che ti permettono di sbarcare di mese in mese il lunario, e tutto sommato è molto flessibile perché puoi decidere quanto dedicarti a questa cosa in base a come sei messi di periodo in periodo. Io quando ho veramente bisogno di soldi lavoro tanto con Airbnb, in altri momenti non lo uso quasi per nulla.

(Infoaut): Per te come Airbnb cambia il vivere le città?

(M.): È evidente che si lega anche ad altre questioni. Bologna negli ultimi anni ha cambiato molto il suo modo di costruire il mercato degli affitti. Prima era la regola avere, soprattutto in centro, case affollate con tante persone dentro. È chiaro che



questo succede sempre meno se hai questi mezzi smart per mettere a valore casa propria. Ci si rivolge sempre di più a mezzi come questi che permettono di avere un soggetto che vuole spendere tanto per stare poco, rispetto al mercato prima fatto da famiglie di lavoratori o da studenti, che ti costringono a sovraffollare la casa (coi danni che si vanno di conseguenza a creare) o sono “incerti”: una famiglia oggi può sempre più avere problemi di liquidità e a pagare un affitto. Allora si preferisce affittare con Airbnb. Se a uno studente non posso chiedere più di 300 euro, quei soldi ora li posso fare in una settimana anche tenendo vuota la stanza il resto del mese. Si capitalizza di più con persone meno fisse, e il padrone di casa così evita anche i conflitti che si possono creare con una persona fissa, oltre al fatto che un utente di Airbnb non sta praticamente mai in casa. Già è sempre più dura per i soggetti normali accedere alle case. Ho visto che rispetto agli anni precedenti ormai per affittare una casa ci vogliono garanzie, uno stipendio, i contratti sono sempre più stringenti. Per me nell'espulsione dal centro o da determinate zone degli studenti o comunque nel preferire Airbnb rispetto ai soggetti che si trovano in difficoltà a trovare casa questi mezzi sono molto incisivi.



La partita Iva - Intervista con un lavoratore nel campo assicurativo

Spesso associata all'evasione fiscale e dipinta come un bacino di consenso elettorale naturale per il forza-leghismo, ha in realtà risentito della frammentazione e dell'atipicità delle forme di lavoro autonomo; nella difficoltà e nella sfida di costruire quelle pratiche di associazione e vertenzialità sedimentate nel settore del lavoro dipendente. Come altre figure del lavoro autonomo di seconda generazione, la partita Iva storicamente precorre una serie di nodi dell'attuale società in rete: dalla sovrapposizione tra tempo di lavoro e tempo libero (e la conseguente reperibilità 24 ore su 24) e messa a valore di quest'ultimo; la necessità di adattamento ad esigenze della clientela sempre diverse e personalizzate; la soddisfazione fornita dall'operare "in proprio" per conseguire un determinato status sociale. Con tutte le contraddizioni derivanti dall'imperativo del farsi "impresa individuale" - laddove la canonica separazione tra proprietà e controllo di questa rientra dalla finestra col particolare e mutevole rapporto tra committente e lavoratore autonomo.

In questa nuova intervista abbiamo ascoltato T., che ha lavorato per svariati anni come partita Iva presso diverse agenzie di assicurazione, e la cui testimonianza rappresenta un interessante confronto-scontro rispetto alle premesse teoriche appena accennate. Ci pare in particolare interessante sottolineare i passaggi dell'intervista nei quali si ragiona di produttività, della necessità di affinare una capacità di adattamento, del gioco tra forma contrattuale e prospettiva di assunzione, e dell'ambivalenza nella percezione soggettiva del lavoro: tra pragmatismo ("serve per mangiare") e fonte di "orgoglio", per "sentirsi importante". Buona lettura.

(Infoaut): Mi racconteresti la tua esperienza come partita Iva?



(T.): Io ho lavorato come partita Iva in tre aziende, tutte quante di assicurazioni. Alle Generali ho anche avuto la mia prima esperienza di lavoro dipendente, però a tempo determinato. Il lavoro di partita Iva, di vera partita Iva che ho avuto, è stato quello a Xxxx, dove avevo sì un fisso, ma un fisso vincolato al raggiungimento di determinati obiettivi. Ma questo in fase di assunzione non era venuto fuori... O comunque era stata minimizzata la difficoltà nel raggiungere determinati obiettivi perché era stato detto che nel caso in cui gli obiettivi non fossero raggiungibili o che a ridosso della fine del mese non si fosse vicini a raggiungerli ci sarebbe stato un aiuto da parte dell'agenzia a raggiungerli. Io più o meno ogni mese ce l'ho fatta a raggiungere gli obiettivi, ho sempre avuto il fisso... Però a me avere la spada di Damocle di non avere lo stipendio, non è una cosa che ero pronto a fare. Anche perché il fisso era molto basso, 500 euro. Io vivevo da solo, quindi era un lavoro che non mi permetteva la garanzia di poter pagare l'affitto, le bollette, che poi diciamo tutti lo facciamo per quello. Poi magari qualcuno lo fa per passione, ma io non ho mai lavorato in vita mia per passione. Ma sempre solo esclusivamente per pagarmi il cibo. Infatti poi da lì me ne sono andato, sono andato a lavorare alla Xxxxx, dove il fisso era esattamente la metà, 250 euro, ma avevo la garanzia...

Avevo un portafoglio clienti e questo mi permetteva di avere sempre un fisso. Il portafoglio clienti prevede le provvigioni, quindi ogni polizza che rinnovi hai la provvigione. Avendo un portafoglio diciamo che ti si genera automaticamente uno stipendio più alto rispetto al fisso. In più il nuovo viene pagato anche di più, quindi bene o male riuscivo a raggiungere le stesse condizioni economiche con molta più tranquillità per arrivare a fine mese. Solo che io cercavo la crescita. Io avevo un portafoglio molto piccolo, in una zona molto marginale di Modena (Correggio, Rubiera ecc... - quindi zona più agricola che industriale). Quindi un giorno non dico che sono arrivato al litigio perché volevo che mi venisse affidato un portafoglio più importante, che non mi hanno mai voluto dare. Anzi, hanno promesso promesso promesso ma... Allora ho preso e sono andato alle Generali, dove mi hanno dato il solito contratto di prova a partita Iva per un anno, e poi al raggiungimento di determinati obiettivi



avrebbero fatto prima il contratto a tempo determinato e poi a tempo indeterminato. Erano due mesi di formazione e dieci mesi di prova, in cui dovevi raggiungere determinati obiettivi. [...] un anno è tanto, però diciamo che alla fine purtroppo le assicurazioni possono ragionare soltanto rispetto all'anno, perché i periodi sono troppo soggettivi. Se vai da giugno ad agosto è normale che le persone ci sono meno, quindi è difficile riuscire a vendere. Se vai tra gennaio e febbraio le polizze si fanno tendenzialmente tutte tra novembre e dicembre, quindi l'inizio anno è un periodo di magra. A fine anno è un periodo di alta. Quindi per riuscire ad avere il quadro di come va una persona è diciamo corretto, purtroppo, anche se è crudele nei confronti di chi lavora, valutarlo su tutto l'anno. Ma lì le condizioni erano abbastanza buone perché avevo un fisso abbastanza alto, di 700 euro, più provvigioni buone, quindi diciamo che lì ho iniziato a, non dico mettere qualcosa da parte, ma almeno uscire a bermi due birre nel week end senza stare a lavorare in pizzeria da asporto.

Tutti i lavori precedenti che ho fatto sono stati sempre accompagnati dal lavoro in pizzeria da asporto. Alla fine di quell'anno con molta fatica sono riuscito a raggiungere gli obiettivi che dovevo raggiungere, anche con un grosso aiuto da parte dell'agenzia, perché in Generali funziona così (questo succede in quasi tutte le compagnie di assicurazione): ci sono alcuni dipendenti dell'agenzia, e alcune figure che sono dipendenti della compagnia assicurativa. Quindi diciamo: finché ero partita Iva, finché ero sub-agente partita Iva, io non è che ero dipendente, però diciamo che lo stipendio me lo pagava l'agenzia. L'assunzione sarebbe stata fatta direttamente dalla compagnia. Quindi era come se io avessi due capi: uno il titolare dell'agenzia, l'altro quello che controllava il mio budget – che era il “manager” predisposto all'interno della compagnia assicurativa. Ovviamente non sto nemmeno a dirti chi mi stava più simpatico. Ovviamente l'agente. I direzionali sono persone che non mi sono piaciute per niente, in generale. Anche per come si sono comportati con me, e per l'atteggiamento che hanno. Sono riuscito anche attraverso aiuti grossi da parte dell'agenzia – mi mancavano delle cifre per raggiungere il budget e l'agenzia sostanzialmente me le ha date. C'erano dei clienti direttamente dell'agenzia e loro hanno messo il mio codice come se la polizza l'avessi messa io.



Sono riuscito quindi ad essere assunto a tempo determinato, con condizioni tuttavia che non credo fossero eccellenti. Ma si riusciva a portare a casa in qualche modo uno stipendio decoroso. Le condizioni contrattuali erano un fisso di 500 euro, più premi in funzione della percentuale di raggiungimento del budget. E' un budget annuale che viene suddiviso in dodicesimi, che corrispondono a ogni mese. Ogni mese, a seconda che hai raggiunto il 100, il 150 o il 200% a seconda dei vari scaglioni hai una percentuale di quello che tu hai venduto. Il problema è che se tu fai il 100% del budget ti viene riconosciuto lo 0 delle vendite. Se fai meno ti arriva la lettera. La logica è questa. Quindi fare meno (quello che ti chiedono di fare" il punto è proprio che se il tuo budget è di 10.000 euro e tu vendi 10.00 euro, la compagnia non ti da premi, e quindi il tuo stipendio sarà composto dai solo 500 euro di fisso, se invece vendi 150% quindi nella fattispecie 15000 euro allora verrà riconosciuta una percentuale del venduto seppur bassa) di quello che ti chiedono di fare non basta. Per campare devi fare il 180% per dirti. Queste erano le condizioni che loro chiedevano per l'assunzione. E questo budget non è che fosse a contratto, veniva deciso di anno in anno non solo nelle quantità, ma anche nei prodotti. Nel senso che tu dovevi vendere tot premi, tot polizze di quella determinata polizza, ma proprio quella. Se ne vendevi un'altra potevi non guadagnare niente.

(Infoaut): se tu dovessi descrivere il tuo lavoro dell'epoca?

(T.): Io stavo in ufficio, fare le telefonate e gli appuntamenti, dovevano essere almeno quattro al giorno perché quelli sono la cifra necessaria per riuscire a ... compresi sia i vecchi clienti che già avevo iniziato a incontrare sia i nuovi che venivano per la prima volta. Incontrarli. Tornare in agenzia. Fare preventivi, prospetti di investimenti, risolvere problemi, incontrare altri clienti, vendere le polizze, gestire gli incassi... O supponiamo: un cliente ha una polizza investita in dollari, e in quel momento magari conviene investire in Yen, io lo chiamo e gli dico che magari gli conviene investire in Yen. Cose di questo tipo. Quindi sia gestione del portafogli sia sviluppo del portafogli. In più gestivo una subagenzia a Castelfranco, quindi stavo proprio lì



seduto aspettando che entrasse la clientela, e risolvevo problemi (che potevano essere il rinnovo della polizza auto, un incidente, qualsiasi tipo di cosa...). [...] Quando si sta in un'agenzia abbastanza grande poi ognuno ha il proprio ruolo: chi fa il front office, che parla col cliente, ha una conoscenza diffusa abbastanza basilare, poi ci sono degli esperti specifici per il campo a cui riferirsi. In generale ho trovato un'estrema competenza e disponibilità in questo senso. Se non sapevo come fare una cosa, non c'era problema, anche perché per loro se risolvi un problema gli porti dei soldi, quindi...

(Infoaut): Oggi invece cosa fai?

(T.): Oggi il mio lavoro non è tanto diverso, quindi faccio sempre il commerciale, la parte più difficile del lavoro commerciale che consiste nel trovare clienti. E ovviamente vendere. Trovare persone interessate e una volta che le hai trovate vendere. Però diciamo che prima era una situazione molto più complessa, lì ero abbandonato a me stesso, ero più abbandonato a me stesso, nel senso che andavo da solo dal cliente e difficilmente dovevo portarmi qualcuno dietro. Al massimo una trattativa era complicata perché una persona era insicura – ma non perché dal punto di vista tecnico ci fossero dei problemi. Adesso lavorando in una agenzia di informatica, che fa addirittura software custom, ovviamente ci sono alcune tematiche che io non sono in grado di proprio minimamente affrontare, io come gli altri commerciali all'interno dell'azienda.

Di conseguenza ci si porta dietro il responsabile tecnico, che è una figura estremamente competente che dirige lo sviluppo di qualsiasi attività tecnica all'interno dell'azienda, e attraverso di lui si riesce molto meglio ad avere risultati, ascolto ecc... Dal punto di vista contrattuale sono molto soddisfatto: guadagno bene, ho rimborso spese, buoni pasto, faccio un orario di ufficio abbastanza comodo, non ho grossi problemi. Vedo che è la situazione che bene o male c'è per tutti. Tra l'altro mi hanno assunto praticamente da subito, quindi diciamo non ho avuto grossi periodi di prova, e quindi mi sento molto soddisfatto. Non sono molto soddisfatto dal punto di vista dello



stimolo. La crescita dell'accompagnamento a livelli di spinte commerciali: le campagne le devo pensare tutte io e non mi viene mai niente dall'alto. E' come se all'interno della mia azienda la mia soddisfazione non fosse importante, cioè se non vado bene mi dicono "stai tranquillo", non cercano di capire il fatto che io posso non essere contento per il fatto di andare bene. E' come se mi sentissi poco importante all'interno dell'azienda. Una sensazione che non è assolutamente piacevole, visto che uno ci passa la gran parte del proprio tempo. Sarebbe carino sentirsi importante, ecco.

(Infoaut): Se dovessi dire episodi positivi e negativi nella tua esperienza?

(T.): Allora, se dovessi dire un episodio estremamente positivo c'è stato in Generali, proprio per questo dualismo dipendente/agenzia, nel momento in cui mi è scaduto il contratto a tempo determinato non mi è stato passato a indeterminato. Perché non avevo raggiunto il budget come ti dicevo: dovevo raggiungere il 150, avevo fatto il 120. L'agenzia, rendendosi conto che io facevo un lavoro comunque abbastanza importante, perché andavo a Castelfranco. Insomma avevo un discreto pacchetto di persone interessate... Insomma si sono resi conto che avevo anche discrete potenzialità. Ci ha tenuto molto a farmi stare con lei. Quindi mi ha proposto delle condizioni contrattuali, sempre a partita Iva, però per quello che l'agenzia si poteva permettere credo per me vantaggiose. Altre persone non hanno avuto lo stesso trattamento. Poi me ne sono comunque andato perché mi sono reso conto che la mazzata che avevo preso col non essere stato assunto era grossa per quel che mi riguardava. Quindi me ne sono andato per orgoglio ferito. L'esperienza negativa è esattamente quella, la stessa. Non confermare una persona a due settimane di distanza dalla scadenza del contratto a tempo determinato dicendo: "hai fatto tutto, ma noi ti avevamo chiesto il 150", credo che non fosse una cosa molto rispettosa nei confronti di una persona... Che vabbè, non ho famiglia, non ho niente, però sono pur sempre una persona. A due settimane dalla scadenza non puoi non rinnovare, ecco.

(Infoaut): Ti è mai capitato di confrontarti con questioni etiche, o diciamo di lecito/illecito?



(T.): Sì, soprattutto per quel che riguarda il campo delle assicurazioni il confine tra lecito è illecito è estremamente sottile. Nel momento in cui vendi devi bilanciare bene tra i tuoi interessi e l'interesse della persona a cui vendi. E i tuoi interessi non corrispondono mai ai tuoi interessi, ma corrispondono agli interessi della persona che ti paga lo stipendio. Di conseguenza è molto facile arrivare a forzare la mano, molto facile. Cosa che io non so se non l'ho fatta, però posso dire di avercela sempre messa tutta per non farla. Ovviamente le influenze dall'alto ci sono, e soprattutto nel momento in cui ti dicono “se non fai questo non vieni assunto”, l'ansia preme e tu alzi un po' la mano. Io non credo che, soprattutto avendo lavorato per una compagnia come la Generali, fregate non se ne vendono. Però il prodotto che ti paga di più è sempre quello meno conveniente per il cliente. Però magari si vendevano altre tutele che erano probabili o improbabili, adatte o non adatte, alla tua specifica situazione. Per dire: una polizza che preveda il caso di morte, non la venderei mai a una persona single. Se è single, se muore non succede niente. Se invece è padre di famiglia, a quel punto una polizza è importante. E' questo il confine etico che ci può essere nella tua professione.

(Infoaut): Hai mai avuto rapporto col sindacato?

(T.): Ho avuto un rapporto con la Cgil nel momento in cui mi è finito il contratto, non sono stato rinnovato alle Generali. Per prendere l'assegno di disoccupazione. Ho fatto tutto tramite loro, e ho ricevuto un trattamento, speciale proprio. A livello umano, da una ragazza che si è comportato in modo molto caldo con me. Mi è venuta incontro, anche perché avevo una situazione un po' particolare. Nel momento in cui non ero più dipendente, mi hanno subito assunto a partita Iva. Quindi in realtà un'entrata io ce l'avevo, che era molto bassa... Quindi io sono andato a chiedere l'assegno di disoccupazione pur avendo uno stipendio. Ho chiesto come si faceva, se ce la si faceva. [...] Bisognava incrociare bene tutta una serie di tetti... Ci si stava, e loro sono riusciti a farmi avere tutta la disoccupazione. Quindi sono stato molto contento di come sono stato trattato dalla Cgil. E' stata l'unica esperienza che ho avuto.



(Infoaut): Hai qualcosa da dire rispetto al rapporto con i tuoi colleghi?

(T.): Adesso, nonostante il gruppo ci sia, io non ne faccio parte, per una scelta personale non per esclusione. Nelle Generali no: c'era un gruppo che magari era meno gruppo che però col fatto che si era tutti in unico stanzone diciamo era bello. Io avevo il mio superiore, che non era l'agente, era un'altra figura che adesso è un po' complesso spiegarla, diciamo il mio "tutor", che all'inizio mi odiava perché non lo ascoltavo mai... [...]

(Infoaut): Se dovessi descrivere il mercato dentro cui sei?

(T.): Adesso io lavoro con una società di sviluppo software, e il mercato attuale è molto difficile perché è molto tecnico. Quando lavoravo nelle assicurazioni mi rivolgevo a persone che non sono specializzate in assicurazioni. Adesso quando parlo con qualcuno parlo col responsabile informatico e io non ho le competenze di affrontare determinati livelli di discorso. Quindi vado da loro, spiego il pacchetto prodotti che abbiamo, i servizi che abbiamo, spiego come li facciamo, poi nel momento in cui si va nel tecnico devo per forza rivolgermi a qualcun altro e io mi occupo della parte prettamente commerciale. Scrivo un'offerta (e un'offerta non è una banalità – non è come quando facevo un preventivo alle assicurazioni che era tutto pre-impostato... un'offerta sono 38 pagine, dove metà è un documento tecnico che scrive il responsabile tecnico, l'altra metà sono io che scrivo condizioni contrattuali, condizioni di assistenza, parte economica, il margine lo decido io – confrontandomi con i miei capi ovviamente – però lo decido io. Quindi mi occupo prettamente della parte commerciale, prima facevo di tutto.

Nella nostra zona, io lavoro a Bologna ma mi occupo principalmente di Modena, dove ci sono aziende ceramiche o a livello agricolo, molte sono anche molto bene, ma hanno una cultura per cui tutto ciò che non è strettamente necessario a livello produttivo è superfluo. La logica dell'investimento, del servizio, quindi quella a lungo



termine, dell'efficienza che ti migliora il lavoro e quindi ti migliora la produzione, è molto difficile farla passare. Quindi mi trovo di fronte a interlocutori, che sono i responsabili IT, che sono molto affascinati e molto stimolati da quello che gli dico. Però nel momento in cui c'è da parlare col titolare non ci parlo io, ci parlan loro, e molto spesso le cose si fermano. Perché non ci sono soldi, perché hanno comprato una nuova macchina, perché ha preso fuoco uno stabilimento, perché il responsabile IT si è dimesso... I perché possono essere infiniti.

Ah, questo non te l'ho detto: ho molto a che fare anche con le pubbliche amministrazioni, con cui per noi è molto più facile vendere per un insieme di motivi. E' molto più facile riuscire ad avere un appuntamento – so che può sembrare un luogo comune, ma il dipendente pubblico tendenzialmente ha molto più tempo e quindi te lo dà molto più volentieri. Secondo perché uno dei core business dell'azienda è lo sviluppo dell'open source – quindi per esempio migrazioni da Microsoft office a Libre office o Open office o cose del genere. E adesso tra virgolette è un po' la moda del cittadino chiedere open source perché è gratuito, pur essendo il guadagno economico piccolo. Poi dipende per chi. Se vai nel comune di Bologna che ha tanti dipendenti può essere alto, se vai – adesso non ci son più i comuni no, ci son le unioni di comuni... ecco se vai in una delle unioni di comuni, che magari ha duecento dipendenti, son convinto che si va in pare pareggio fondamentalmente, quindi il gioco non vale la candela. Però lo chiedono lo stesso perché è il popolo che lo chiede fondamentalmente. Per farli contenti... Questo fa capire anche un po' la politica come ragiona: nonostante l'utile, si fa lo stesso per far star zitta la gente. Quindi è un mercato difficile quello dell'azienda e molto più facile quello della Pubblica amministrazione, principalmente per quello che è la fama del marchio.



Il lavoro agricolo nella campagna urbanizzata emiliano-romagnola

Quadro storico e territorio

Come racconta nei suoi libri Valerio Evangelisti, a partire dall'Ottocento le migliaia di braccia invisibili del bracciantato locale hanno continuamente trasformato l'area che dalla piana padana giunge al delta del Po, tra Emilia e Romagna: bonifiche, canalizzazioni, lavoro nei campi, strade... che nemmeno le distruzioni della guerra hanno interrotto. Con l'appianamento e la regolazione del territorio che da misto terracqueo diviene progressivamente zona coltiva, divampano le lotte sociali. Ambientazione del film Novecento di Bertolucci, “capitale degli scioperi” e sede di moltissime forze politico-sindacali come le Leghe di Resistenza e Miglioramento. Qui si organizzano braccianti e primi operai, muratori e enormi masse di disoccupati, contadini suddivisi tra una miriade di forme “contrattuali”, luogo del movimento operaio, simbolo della lotta delle mondine, dell'applicazione massiccia delle prime forme cooperative e piccolo feudo socialista fino all'avvento del fascismo.

I canali per secoli sono stati uno snodo decisivo del traffico di merci e persone tra Modena, Bologna e altre città soprattutto verso Venezia, dove si giungeva via Ferrara attraverso il Po, il tutto puntellato da piccoli porti e mulini. Uno dei fattori che probabilmente più influiscono sul progressivo dileguarsi dell'atmosfera marittima che trasuda da questi frammenti di storia è da individuare nell'epoca delle ferrovie, che dal quarto ventennio dell'Ottocento iniziano a sostituirsi alla mobilità via acqua. Ma questa epoca dura molto meno di quella dei fiumi. Col diffondersi dell'automobile e un paese da ricostruire dopo la guerra, le opere pubbliche si concentrano sulle strade, interne e di collegamento tra le città. E a partire dagli anni '80 si assiste ad un



progressivo abbandono delle terre da parte dei piccoli imprenditori e ad un concentramento della proprietà, anche grazie alle politiche europee.

Questa serie appena abbozzata di passaggi modifica in profondità il paesaggio della campagna d'oggi. Quando ci si allontana dalle città emiliane infatti l'impressione è che l'occhio non sia mai del tutto libero di guardare lontano. Il panorama della pianura è infatti scandito da una morfologia fatta di linee rette, grosse costruzioni, bizzarre forme verticali. Sono i tralicci elettrici, la linea dell'alta velocità, l'inceneritore, le case sparse... Una nuova natura del territorio che ne increspa i placidi ritmi rurali, fissa nella retina strutture geometriche, fa pullulare di urbanità il paesaggio.

Fino a pochi decenni fa era piuttosto semplice individuare il confine della città, che oggi invece si spande molti chilometri oltre. Se si transita su queste zone di continua frontiera urbana in espansione si ammirano i ruderi di depositi ferroviari composto di innumerevoli capannoni oramai decrepiti e ricoperti dal verde. Si prosegue per caseggiati residenziali passando sotto le tangenziali, finché si costeggiano grandi fabbriche, spesso chiuse da tempo. Sul lato opposto ecco una sequenza di palazzi a due/tre piani che viene progressivamente sostituita da grosse ville, che si intravedono e intuiscono, circondate da siepi, attraverso le cancellate che mostrano i vialetti di ingresso. Questa dimensione di continuità del costruito da un lato inizia a diradarsi in varie abitazioni di campagna. Dall'altro lato scorre un paesino, qualche baretto e piccole fabbriche chiuse.

La case rurali sono per lo più chiuse, ma non abbandonate. Probabilmente servono come base d'appoggio per il lavoro agricolo, e le più ben tenute per qualche villeggiatura estiva. Ci sono delle vigne, qualche appezzamento di grano, filari di mele, aree brulle e zone arate, qualche terreno ricoperto di un lieve manto verde di piante che crescono durante i periodi di riposo nella rotazione delle terre. Il tutto è squadrato in appezzamenti divisi linearmente, come si apprezza quando si sorvolano queste zone.



Se ci si gira indietro si vedono in lontananza i colli, uno skyline di palazzoni popolari, la tangenziale. Sulla sinistra grigio e azzurro, sulla destra il panorama è più giallo e secco. Sullo sfondo si staglia una linea perpendicolare che attraversa tutto il panorama. A perdita d'occhio questo tubo bianco di cemento, intrammezzato da pareti grigie antirumore, scorre da supporto ai treni veloci, i tracciati della TAV che tagliano tutta la pianura.

Si attraversa un insieme piuttosto monotono di piccoli campi Scorrono tantissimi edifici chiusi, alcuni crollati. Capannoni industriali che paiono inattivi, piccole isole di cemento. Dal deserto dei campi sveltano anche strambe architetture verticali (torrette di sapore antico, ciminiere orfane delle loro fabbriche, campanili), mentre il resto degli edifici non supera mai i due piani. Molte delle abitazioni sparse alla rinfusa per i campi non paiono come residenze fisse, ma piuttosto il supporto per le stagioni di lavoro più intenso. Si scorgono qua e là piccole serre dai teli bianchi, qualche arnia di api, depositi di balle di fieno, cimiteri, vari silo.

Nei campi non c'è quasi mai nessuno, si incrociano alcuni trattori verdi e rossi fermi, mentre ci si lascia definitivamente alle spalle i grossi inceneritori, altre grandi infrastrutture che spuntano dai campi e tra le case. Un alto cilindro bianco innestato su un grosso parallelepipedo azzurro. Poi piccoli agglomerati urbani con grosse case, strutture circolari, una ditta agricola. Un paio di furgoni in movimento e il piccolo campanile di una chiesa. Le case poi riprendono a distanziarsi tra loro, c'è un fienile con alcuni mezzi meccanici e un enorme capannone con centinaia di balle di fieno impilate. Il tutto è costantemente incorniciato dalle lunghe filiere dei tralicci elettrici che si dipanano in ogni direzione. Però in poco gli occhi non li percepiscono più, perché queste strutture d'acciaio tendono a farsi paesaggio. Come fossero alberi vuoti con le loro liane, paiono l'abbozzo di una giungla metallica.

Non si supera nessuna specifica soglia di rientro in città, con la sensazione piuttosto di essersi mossi lungo un continuum con differenti gradi di intensità. La “campagna”, la sua dimensione intempestiva e il suo sfasamento, non disegna oggi un fuori dalla



città. Città e campagna si compenetrano. La città e la campagna per come le si immaginava in passato sono oggi due rovine che abitano una dentro l'altra.

Intervista a M.

Io prima avevo un contratto come metalmeccanico, poi a seguito di qualche rivendicazione all'interno dell'azienda mi sono fatto licenziare e ho preso la disoccupazione, anche per seguire certe lotte politiche. Ho fatto un anno a casa poi ho pensato di vedere come funzionava questo settore. Adesso sono sei anni che sono in una azienda agricola. Facciamo frutta e uva. L'azienda è a conduzione familiare (marito e moglie ormai in pensione e il figlio che ha 35 anni). Io e un'altra ragazza siamo assunti a tempo determinato e ci rinnovano di tre mesi in tre mesi. Siamo tutto in regola, ci vengono messe giù tutte le giornate. In campagna funziona che si va a giornate: in un mese, in base alle giornate che fai, te le mettono in busta e ti pagano. La norma sarebbe questa. Più eventualmente gli straordinari. Quindi noi nel periodo invernale e primaverile lavoriamo in cinque, mentre quando c'è la raccolta lavoriamo in dieci-dodici (il picco è ad agosto). Anche qui incredibilmente c'è un contratto vero a tempo determinato: aprono il nulla osta e mettono giù tutte le giornate, come si dovrebbe fare. [...] Come tipo di lavoro io faccio potatura, manutenzione dei vari impianti e raccolta quand'è periodo. Uso del trattore quando ci sono da fare certe lavorazioni. Comunque la mia azienda è piuttosto anomala, diciamo che è come dovrebbe effettivamente essere una azienda agricola, ma di solito non funziona così. Come lavoro la pesantezza dipende dai periodi, ma in generale si fa. [...]

Le persone assunte per la raccolta nella mia azienda sono per lo più studenti e studentesse universitari e gente che ha perso il lavoro, ma soprattutto giovani universitari. Abbiamo avuto alcuni lavoratori che attraverso la C.I.A. (Confederazione Italiana Agricoltori) sono venuti a fare degli stage - come ad esempio corsi di potatura - per gente disoccupata da lungo periodo. Tre di questi, tutti ghanesi, sono poi venuti anche a raccogliere. [...] Sentendo in giro so che molto spesso vengono a fare sia potatura che raccolta famiglie intere dalla Polonia e dall'Ucraina (poi nei campi ci



sono anche marocchini, algerini, pakistani, ghanesi), che vivono direttamente nei casolari di campagna dove lavorano. Addirittura alcuni so che partono dal sud, vengono al nord, poi tornano giù. Nel senso che iniziano la raccolta giù, poi raccolgono le pere qui e poi riscendono. [...] La tendenza è quella [di un aumento dell'impiego di migranti e di un abbassamento dei salari]. Secondo me fanno un permesso turistico e qui lavorano totalmente in nero. Loro fan dei ritmi pesanti, giornate da 9-10 ore compresi sabato e domenica, non c'è mai stop. [...] I punti di ritrovo dei lavoratori sono le moschee, le chiese evangeliche o pentecostali, poco altro se non i posti dove vengono a caricare le persone per portarle a lavorare. Sennò la gente va a lavorare molto in autobus e bicicletta.

[...] La raccolta inizia a maggio-giugno con le ciliege, nella zona di Vignola. Poi c'è luglio per susine, prugne e pere in tutta la zona di Modena e provincia. Ad agosto pere, Modena e tutta la bassa, più tutto il bolognese e il ferrarese. Settembre pere, e per chi le ha a novembre ci sono le mele. Col boom ad agosto, lì c'è la maggior parte della gente. [...] In generale ci sono quattro tipologie: chi ti apre il nulla osta e ti mette giù tutte le giornate, che sarebbe la regola; chi ti apre il nulla osta e in un mese ti mette su cinque-otto giornate a seconda di come ti metti d'accordo, e il resto in nero; chi utilizza voucher (non so se mettendo giù tutte le ore o solo alcune); chi è totalmente in nero. La paga per chi è in nero capita di sentire anche 5 euro l'ora, o comunque il netto che ci sarebbe in regola te lo danno in nero. Non è che dici: "Lavoro in nero, mi danno 10 euro l'ora... Allora forse ci faccio anche un pensierino". No, ti prendo in nero e ti do il netto che sono 7 euro, o appunto 5, per 9/9 ore e mezza nel periodo di massima raccolta. [...] Tramite il frigo, dove c'è lo stockaggio e la conservazione della frutta per poi venderla ai vari mercati, vengono proposti spesso lavoratori, per lo più stranieri, che comunque dovrebbero essere in regola. [...] A livello rivendicativo il punto centrale di fatto sarebbero i soldi e i contratti. Molte aziende non mettono giù tutte le giornate, ma tu con quelle hai accesso alla disoccupazione agricola (con circa 100 giornate in un anno). I ritmi di lavoro alla fine son quelli che devi fare, poi dipende da quante ore ti fanno fare e quanto nero c'è lì. [...] I controlli di fatto non esistono, io non ne ho mai visti. Tu apri il nulla osta, che se



ti succede qualcosa sei coperto, però poi magari ti mettono giù la metà dei giorni che hai fatto tanto nessuno controlla, e questo lo fa l'80% delle aziende. Si farebbe anche presto a controllare, basterebbe guardare le bolle di consegna dei camion, quanti quintali di consegna fanno e dividerlo per le giornate lavorative dichiarate. Ma non lo fanno mai.

[...] A livello di organizzazione c'è chi produce frutta e ha direttamente il frigo dentro la sua azienda, e quindi le conserve le vende direttamente ai mercati. C'è quello che si appoggia a un commerciante, che vende ai mercati. Oppure c'è una società cooperativa di tanti produttori che ha un frigo, e distribuisce ai supermercati, all'estero... Una cosa più in grande. Così avviene la distribuzione. [...] C'era grande preoccupazione per il mercato russo quando ci sono state le sanzioni, ma adesso sembra che abbia riaperto. Per quanto riguarda il vino invece, per la produzione di uva, c'è grande preoccupazione per quanto riguarda il mercato inglese: l'80% della produzione di prosecco va lì... Con l'uva è un pò diverso dalla frutta perché si prendono delle quote, tu compri delle quote per piantare un vigneto. Sei socio della cantina (la tua produzione va tutta lì) che produce il vino e lo vende, poi paga i produttori in base al mercato. A livello di competizione ci sono molti paesi che producono a meno, in particolare dal Sud America.



Le lotte nella logistica

Torniamo ad occuparci di lavoro e conflitto nell'ambito della logistica, con un'intervista a K., sindacalista SI Cobas, che ci aiuta a ricostruire un importante ciclo di lotte come quello degli ultimi anni nel settore, analizzandone origini, sviluppi attraverso considerazioni sia in relazione alla peculiare biografia dell'intervistato sia alle conseguenze che questo ciclo di lotte ha avuto sull'organizzazione lavorativa e le relazioni industriali.

(Infoaut): Per iniziare volevamo chiederti se ci racconti lo sciopero che ti è rimasto più impresso negli ultimi anni, quello che consideri più importante, o la cosa che più ti ha colpito di questi anni di lotte e che ti piacerebbe raccontare.

(K.): Io credo che sia il primo sciopero che ho fatto in Italia, quello di marzo 2013. La cosa che mi ha stupito di più è stato vedere il coordinatore nazionale del sindacato in prima fila a subire i manganelli, a scontrarsi con la polizia per difendere i lavoratori. Da lì ho capito che questo movimento operaio, questo sindacato di cui faccio parte (allora non ero ancora iscritto, anzi ero antisindacalista, non credevo nel sindacalismo – pensavo che tutti i segretari stanno nei loro uffici, seduti a far niente tranne che a dare ordini, e pensavo: “Sarà lo stesso anche per il SI Cobas, lavoratori che vengono organizzati da qualcuno che non si sa neanche chi è e fa mettere davanti i lavoratori”). Invece Aldo Milani in quello sciopero, dopo tutte le assemblee che avevamo fatto, abbiamo visto che non erano solo parole come per gli altri sindacati e partiti dove il capo non si mette in piazza ma solo parla, scrive e dà ordini. L'ho visto in prima fila a subire.

Quel giorno, durante le cariche ad Anzola Emilia, io non ho fatto altro che osservare. Perché era un mondo un po' diverso e particolare, vedere in Italia (un paese dove si parla di democrazia, pace, legge...) un disordine enorme, vedere i lavoratori che



prendono i sassi e li lanciano contro la polizia, vedere la polizia che arrestava la gente e la picchiava. E io sapevo il motivo, perché ero stato a un'assemblea. La prima assemblea a cui sono stato invitato era in un centro sociale, a Crash, e sono andato perché il delegato del mio magazzino era malato e mi aveva chiesto se potevo andare io. Da lì ho visto e partecipato a tutto il discorso, e poi ho partecipato a quella giornata e ho iniziato a creare rapporti con altre persone. Da quello sciopero, in cui ho visto che non c'era gente che chiacchierava, tutti dal capo fino all'ultimo operaio erano in prima fila per i diritti di dieci lavoratori licenziati all'epoca.

(Infoaut): Dove lavoravi, cosa facevi in quel periodo?

(K.): In quel periodo lavoravo. Dal primo giorno che sono arrivato in Italia pensavo che le cose andavano bene, si lavora e basta rispettare le regole, e pensavo di poter lavorare, fare l'università e fare anche la mia vita privata. Quando sono arrivato qua [...] pensavo fosse: 8 ore di lavoro, 8 di svago, 8 di riposo. Invece all'interno di queste aziende ho trovato un mondo molto diverso. Dicevano che c'era crisi e un calo del lavoro, ma la logistica ha avuto un aumento. Più chiudevano i magazzini, più ce n'era necessità. Perché non era una chiusura al 100%, ma solo uno spostamento all'estero. E quindi la logistica serve di più. Oggi tutti i magazzini infatti sono raddoppiati. Più si chiudono magazzini più la logistica cresce. E quindi di lavoro ce n'era tantissimo.

Si facevano tantissime ore, anche 16/17 ore, spesso di notte. A volte ero talmente stanco che cadevo sulle mie ginocchia, ma mi dovevo subito rialzare sennò se si vedeva la mia stanchezza sarei stato il prossimo licenziato – perché eravamo tutti giovani, tutti forti, e il primo che va dal medico a fare una visita, o si scopre che ha l'ernia al disco, viene subito isolato e mandato a casa o licenziato.

Io ho provato dal primo giorno a parlare con gli altri ragazzi. “Non si può vivere questa situazione, stiamo vivendo l'epoca degli ebrei quando erano schiavi degli egiziani. C'è una schiavitù, perché non facciamo qualcosa?”. La loro risposta è: “Siamo andati al sindacato, ma appena ci siamo andati quelli hanno chiamato



l'azienda e ti minacciano di licenziamento. Quindi la legge non funziona, non c'è niente da fare, soprattutto con le cooperative che ti possono licenziare e tu non puoi fare niente, perché tanto dopo un anno cambia la cooperativa, la tua azienda non c'è più riparti con i permessi, riparti da zero con gli scatti di anzianità, sei come un lavoratore vergine”. Non puoi fare niente, anche se vai all'ispettorato del lavoro ti dicono che non c'è niente da fare. Io ho provato a fare una lotta da solo. Hanno provato a licenziarmi, ma perché avevo uno zio che aveva una conoscenza stretta con l'azienda mi hanno rimesso, ma ho dovuto stare zitto e non dire niente per mantenere il posto di lavoro. Ma quando è arrivato il SI Cobas e ha detto di fare sciopero e bloccare i magazzini ho partecipato.

Dopo quello sciopero di marzo 2013 ho capito che quella struttura è diversa e funzionante, si fanno le cose assieme, la lotta, ci si organizza sul campo. Quello ho visto in quello che è stato il primo sciopero generale del SI Cobas. Poi c'è stata la lotta alla Granarolo, dove c'erano tantissimi lavoratori, ma magari ne parliamo dopo.

(Infoaut): Avevi già avuto esperienze di lotta in Marocco?

(K): Sì, mia madre faceva parte di un movimento femminile. Faceva le lotte e quand'ero piccolo ogni tanto mi portava ai cortei. Poi quando sono cresciuto ho avuto quell'anima di scioperare, di non avere paura di lottare per i propri diritti. A scuola e all'università ho sempre partecipato, senza una particolare logica o organizzazione. Quando vedo gli sbirri mi butto. Non avevo una coscienza politica, sentivo che c'era qualcosa che non andava. Se c'erano degli scioperi per la Palestina, io non facevo parte delle organizzazioni ma mi buttavo in prima fila. “Non dobbiamo avere paura, stiamo facendo una cosa giusta”. Poi al secondo anno di università in Marocco all'improvviso mio padre mi ha detto che era stata fatta una legge dal PD in Italia che consentiva di portare i lavoratori immigrati con un contratto in Italia. Mio padre mi ha detto: “Guarda, io pensavo che era una favola, ma mi ha chiamato mio fratello dell'Italia e mi ha detto che conosce bene il suo padrone e gli ho chiesto di fare questa domanda. Mi ha chiamato ieri e mi ha detto che devi andare subito, c'è il posto di



lavoro, la busta paga, i documenti, c'è tutto. Quindi parti subito". Io ho detto: "Come faccio ad andare in Italia se oggi in tutte le tv arabe dicono che il lavoro in Europa non c'è, c'è crisi, disoccupazione molto elevata...". Lui mi ha detto: "Se c'è un contratto che devi solo firmare e hai già il posto di lavoro, vuol dire che è vero. Forse gli italiani non hanno voglia di lavorare... Vai a provare".

Allora ho accettato, in una settimana ho fatto tutti i documenti e sono venuto qui. Non sapevo parlare una parola, mi hanno subito assunto. Non c'era un lavoro particolare da fare: il camion arriva, bisogna prendere i pacchi e scaricarli, prendere i pacchi e scaricarli. Oppure al contrario: prendi i pacchi e carichi. All'inizio non avevo amici, non avevo niente, e quindi anche lavorare tanto non era un problema. E poi il fisico era giovane, non sentivo la stanchezza e la noia. Non avevo altro e non avevo posti dove incontrare della gente. Quindi lavori, dopo tante ore sei distrutto, stanco. Vai a casa, mangi, dormi. Ti svegli, vai al lavoro. Ho passato così quasi quattro anni, in cui lavoravo soprattutto di notte. Di giorno non recuperi la stanchezza. Non c'era un momento dove potevo imparare la lingua, incontrare degli amici, fare un'attività, andare al parco, giocare a calcio... Non c'era il margine per fare nient'altro nella vita: lavoro e dormire, riposi per andare a lavorare. Poi lo stipendio non era quello promesso. Io lavoravo quasi 16 ore al giorno e mi segnavano 4 ore, 6 ore... e ti pagano quelli. E non puoi parlare, non puoi fare niente. La lotta all'inizio è stata uno sfogo, e il sindacato è stato qualcuno che ci ha ascoltato perché non lo facevano gli altri sindacati, né la guardia di finanza o altri a cui ti rivolgevi. Solo questo sindacato ha detto: "Hai ragione e bisogna lottare", mentre gli altri dicevano: "Se parli ti licenziano". Per questo in questa lotta siamo andati con l'anima, e quando ci siamo iscritti al sindacato abbiamo visto per la prima volta la paura in faccia ai padroni. La prima volta che lo hanno saputo è arrivato il presidente della cooperativa, che non avevo mai visto, e ha detto: "Ti prego, ti do una lista di cento altri sindacati, iscriviti a loro!". E vedevo la paura nella sua faccia, e ho capito che il SI Cobas fa paura. Sono stati anche i padroni in fondo a convincermi a iscrivermi.



Poi ho iniziato la lotta e ho visto che c'era una marea di scioperi, mentre prima sembravamo tutti zitti, con la testa bassa. Conta che la condizione è che in molti magazzini si prendevano 4 euro, o anche 3 o 2, quando invece ne dovevamo prendere 11 all'ora. Quindi ci si accontentava con poco, se il magazzino vicino prendeva meno. A volte non si tornava nemmeno a casa, c'erano lavoratori che riposavano giusto due ore in cassoni di camion, stavano sempre lì, 24 ore su 24 tranne i week end. C'erano magazzini, come SDA delle Poste italiane, dove (ci sono anche i video) i padroni giravano con una specie di frusta. La gente subiva non solo gli insulti e le umiliazioni insomma... Era appunto l'epoca degli schiavi sotto gli egiziani.

Il sindacato Si Cobas è partito da Milano poi è arrivato a Piacenza, e noi abbiamo iniziato a sentire che lì c'era una specie di rivoluzione che stava conquistando tutti i diritti dei lavoratori, che tornano le 8 ore di lavoro, che torna la dignità, che i lavoratori si organizzano e buttano fuori la cooperativa, che se arriva la polizia la mandano via, e poi manifestazioni, boicottaggi, strade bloccate. Sembrava che stessimo parlando del passato. E non è stata una cosa facile. C'era un ricatto forte. La questura di ricatta sul permesso di soggiorno e dicono che te lo bloccano se fai sciopero. Abbiamo visto macchine dei delegati bruciate e pestaggi nei magazzini e sotto casa, e succede ancora oggi. C'è una guerra... E siamo riusciti solo grazie all'unità tra diversi magazzini. La legge non ci permette di fare uno sciopero di solidarietà, ma noi ne abbiamo fatti migliaia. La legge non ci permette di fare sciopero mettendoci davanti ai camion, ma noi l'abbiamo fatto e abbiamo bloccato i cancelli. Quindi anche andando contro la legge siamo riusciti a cambiare e a riconquistare un po' di diritti e quella dignità che non c'era più. Siamo riusciti a riottenere le otto ore, e a farci pagare di più, secondo i contratti e le mansioni. In alcuni casi i facchini assunti con le cooperative hanno superato il salario che percepisce il dipendente diretto dell'azienda. A una trattativa mi hanno detto: “Guarda che sto pagando più ai facchini che quello che sto pagando agli impiegati”. Noi siamo convinti che se andiamo avanti con la lotta riusciamo anche ad aumentare e questi livelli, e il punto non è che siamo noi a chiedere troppo, ma gli altri a prendere poco e anche loro devono fare gli scioperi. [...]



(Infoaut): Come hai vissuto il fatto di essere un migrante, e che rapporto si è instaurato da questo punto di vista col sindacato?

(K): Io ho conosciuto i comunisti in Marocco. Non parlavano di altro che insultare la religione e non facevano lotte. In università i comunisti sono quelli che bevono durante il Ramadan, e quindi ero contro. Poi sulla tv araba facevano vedere i black bloc, le macchine che bruciano, non si capisce quello che vogliono. Quando sono arrivato qui anche non capivo i centri sociali, e quando mi parlavano del sindacato mi aspettavo persone con la cravatta. Quando invece sono arrivato alla prima assemblea ho trovato un discorso politico, ho iniziato a conoscere le persone, ha sentire dei ragionamenti [...]. Quindi mi è iniziata a crescere un'idea politica, ho capito che non bisogna credere a quello che dicono sui giornali o in tv, che bisogna capire come funzionano veramente le cose da vicino. Io nelle assemblee ho visto Aldo Milani, con una certa età, i pantaloni strappati, una giacca vecchia, e attorno tutti lavoratori immigrati. E non si parlava come davanti alle telecamere. E anche i ragazzi dei centri sociali ci spiegavano, e poi li vedevo in prima fila. E ho capito che questa gente è diversa da quella che ho visto in Marocco, che hanno un progetto e ci hanno aiutato a migliorare la nostra vita. Gli operai che stanno nel SI Cobas sono pakistani e marocchini, senegalesi o altro... e il 90% sono religiosi. Ma i comunisti che sono qua ok, magari sono anche contro la religione, ma non ti insultano, vengono lì sul posto di lavoro a sostenerti e non hanno un problema se sei cristiano, musulmano... Invece in Marocco se sei musulmano i comunisti ti insultano. Invece qui loro sono diventati miei amici e io sono diventato loro amico. [...] Queste persone hanno cambiato la mia vita, prima ero uno schiavo.

(Infoaut): Facendo un passo indietro, com'era la situazione quando sei arrivato a Bologna?

(K): Allora, io sono arrivato nel 2009, e non conoscevo niente. Per tanto tempo non sapevo nemmeno dov'era il centro, non sapevo niente. Sapevo solo la strada per



andare e tornare a lavoro. Il sabato e la domenica, visto che lavoravo di notte, volevo solo riposare, dormire, stare a casa, e godere il relax. Sabato fai la spesa, guardi la tv. Visto che paghi un affitto e paghi le bollette, almeno ho la tv e guardo la tv. Quando abbiamo conquistato più diritti abbiamo visto che possiamo guardare la tv tutti i giorni, giocare ai videogiochi, lottare quando bisogna lottare, posso fare le visite, prendere permessi [...]. Dentro il mio magazzino c'era un capo che saliva sui bancali e gridava sempre, e aveva tutta una serie di suoi cugini e leccaculo che pagava in nero, quelli che gli offrivano sigarette e caffè... E a quelli lui dava le casse meno leggere. Anche per razzismo: a lui i pakistani e i marocchini stavano sul cazzo e gli faceva i lavori duri e difficili. Quando è partita la lotta siamo andati contro questo responsabile e l'abbiamo cacciato via. Dopo non hanno messo un nuovo responsabile. La casse, il lavoro... gli operai sanno già come si fa. Arrivate le casse, se sono libero vado a farla e ci si organizza. Quando ho bisogno del bagno o della sigaretta ci vado, basta che ci sia rispetto tra i lavoratori. Quindi hanno dovuto per forza assumere più gente e pagarci di più, e il lavoro è diventato più un luogo come casa tua. Non ci si va più con lo stress di prima, so che vado ma non mi spacco la schiena, se c'è un pacco che pesa 20 chili posso chiedere al mio vicino di aiutarmi, mentre prima dovevo fare tutto il lavoro da solo. Se anche un pacco pesa 50 chili devi farlo, sennò sei considerato un incapace e ti mettono in croce e ti mandano via.

Oggi non c'è più quella concorrenza e la guerra tra i lavoratori. C'era la guerra tra etnie, il responsabile metteva i pachistani tutti al nastro, i marocchini solo a caricare, i bangladesh solo a scaricare, gli albanesi a sparare e fare le distinti, gli italiani solo in ufficio... e quindi ci si faceva gli insulti. Il marocchino diceva al pachitano che non era capace a fare il suo lavoro... ci si faceva guerra e concorrenza a chi lavora e si spacca la schiena. Se uno lavora di più fa perdere il lavoro agli altri, che lo odiano, e lui odia gli altri perché si pensa più bravo. Una guerra su cose fasulle, e il Si Cobas ci ha fatto capire che "Non c'è questa differenza tra bianco e nero, ma che il vero nemico è il padrone che vi paga poco, e siete voi che gli permettete di farvi licenziare, di non sostenervi a vicenda. Se state insieme il magazzino non va avanti, e li costringete a rispettarvi e a pagarvi bene e fare il lavoro come volete. Possiamo fare tutto a turni e



dividerci tra di noi”. Questo ha creato armonia nei magazzini, un nuovo rapporto tra i lavoratori. [...] Nell'arco di tre anni questa cosa di è diffusa tantissimo, e ci sono migliaia di iscritti nei magazzini della città oggi.

(Infoaut): Quali sono per te, dopo tanti anni di lotte, i risultati più importanti e i problemi più grossi?

(K): I lavoratori hanno riconquistato diritti e dignità, ma i padroni cercano sempre di riprendere il controllo del magazzino, perché vivono con l'ansia. Prima hanno provato con i leader del sindacato, di comprarseli [...] anche a me han sempre fatto proposte di pagarmi [...] ma nessuno ha fatto un passo indietro. Negli ultimi tempi, siccome il nome del SI Cobas è conosciuto, non serve più fare sciopero per ottenere dei risultati, basta fare le tessere che ti concedono un sacco di cose. Però era solo con lo sciopero che all'interno del magazzino si formavano delle condizioni diverse. In molti magazzini basta mandare una mail e l'azienda applica tutto senza far fare sciopero. Lì i lavoratori diventano più facili da comprare. I padroni riescono a dare premi di produzioni, magari tipo solo ai marocchini... Perché non si crea una coscienza. Poi sai, io non ho moglie e figli, quindi per me è più facile, ho potuto girare e capire come funzionano le cose. Molti lavoratori invece hanno anche 4 o 5 figli, quindi non riescono a partecipare alle assemblee, e non hanno capito come funziona, che se oggi ti danno un dito domani ti tolgono il braccio. Che bisogna stare sempre all'erta. [...] Oggi i padroni cercano di andare braccio a braccio con i delegati e tanti ci cascano. E allora i lavoratori si dividono, c'è chi lo considera un venduto [...]. Con le minacce e i manganelli alla fine si rafforzavano i lavoratori, che vedevano un nemico. Oggi i padroni dicono: “Lasciate il SI Cobas, io sono un vostro amico”. Fanno le cene aziendali... e in un po' ci cascano. Soprattutto nei magazzini non hanno fatto grandi lotte.

[...]

(Infoaut): Per te cos'è che ha portato all'esplosione iniziale delle lotte?



(K): [...] Noi tutti veniamo da situazioni più difficili di quelle che abbiamo trovato qua. Pensavamo che qui fosse meglio, ma comunque... La maggioranza di noi ha attraversato il mare per arrivare qui fino ha qui, si è rischiate la morte. Non si trovava il pezzo di fame, si ha fame, non ci si può permettere di comprare due vestiti o la tv, di mangiare frutta. La maggioranza in Marocco mangiava pane e tè, la carne la mangiano una volta al mese. In tanti erano in questa situazione, quindi anche se il livello di sfruttamento è alto, c'è un miglioramento. E quindi si dice: “Se possiamo ottenere qualcosa con una lotta, se possiamo ottenere meno ore, più premi... Cosa rischiamo? Di rimanere disoccupati un altro anno? Non ce ne frega niente. Per ottenere queste cose che ce ne frega di rimanere disoccupati, anche di andare qualche mese in carcere. Non c'era un grande rischio o preoccupazione. Mentre credo che un italiano, che ha già una casa, la televisione, che ha un padre che lo aiuta, quindi anche se guadagna un po' meno ha la casa... Per l'italiano passare un anno senza poter comprare qualcosa in più sarà un crollo, mentre per noi si tratta di tornare a una situazione diciamo normale. Mangio pane e tè per un anno, tanto ho già vissuto tutta la vita così. È quello che ti dà la forza di non avere paura.

(Infoaut): Hai altro da aggiungere?

(K): Tra le altre cose abbiamo fatto un sacco di scioperi, ma non sono mai stati visti in tv o nel giornale; non che contasse qualcosa essere visti, ma adesso vedo magari la mia foto sul giornale e faccio “oh è uscito il SI Cobas, siamo usciti sul giornale”. Ora ogni giorno vedo un articolo sul giornale su questo sindacato. Vedi così che quello che fai è buono, che quello che stai facendo è importante, è la società, il mondo che ti sta riconoscendo e ti guarda.

E iniziando a leggere cambi anche certe idee, perché quando vai a vedere quello che è successo a Modena, con Aldo Milani arrestato, dacché conosci la situazione, i comportamenti e le persone, vedi sul giornale una cosa diversa, che Aldo Milani è stato arrestato per estorsione, e scrivono di due sindacalisti con una scena che è stata



preconfezionata, che hanno preso soldi, sappiamo che ciò non ha niente a che vedere con il SI Cobas: è stato soltanto costruire l'immagine e cambiare il testo.

Quindi, da lì abbiamo fatto manifestazioni, scioperi, si è bloccata la strada, abbiamo bloccato la stazione ferroviaria e la città anche se era stato negato il centro, e abbiamo visto che i giornali dopo hanno scritto che il SI Cobas è potente: gli è stato negato il centro, per poterci fare la manifestazione, e allora hanno fatto il corteo, si sono scontrati con la polizia, han bloccato la stazione dei treni, e hanno conquistato anche il centro. I giornali hanno riconosciuto quello che è successo, perché l'opinione pubblica aveva visto e non si poteva dire altro, ma hanno aggiunto che tutto questo è stato fatto per liberare il sindacalista Aldo Milani colpevole di estorsione, quando noi sappiamo che lui non c'entrava niente con questa farsa. Quello che prendeva i soldi era della cooperativa dei Levoni, mentre loro continuavano a dire che era un sindacalista del SI Cobas, mentre noi continuiamo a dire sui nostri articoli che era un consulente dei Levoni. Da lì i giornali non hanno mai smentito, e abbiamo capito che contro di noi ci sono anche i giornalisti e anche la tv. Hanno cominciato a screditare non solo Milani, ma tutto il SI Cobas, perché non solo nel settore della logistica, ma in tanti altri settori, tantissimi lavoratori ci guardano, capendo che in questi momenti in cui c'è crisi stiamo conquistando tanti diritti, dignità, forza, libertà all'interno delle nostre vite, perché il posto di lavoro fa parte della nostra vita, e quindi stiamo conquistando questo qui e ora e in tanti lo stanno vedendo, e loro adesso stanno cercando con le immagini alla tv e sui giornali di dire che siamo uguali agli altri, che siamo dei venduti... Ma noi continuiamo, quelli che son vicini e vedono le cose di persona hanno capito, e tanti si stanno aggregando, così come alla Granarolo quando abbiamo fatto gli scioperi sono arrivati lavoratori anche da Pomigliano, da 800 chilometri, e dal Sud per capire cos'era quella lotta che stava andando avanti e poter ricostruire la stessa organizzazione lì al Sud. Lavoratori per giunta di diversi altri settori, dal metalmeccanico, ai dipendenti negli hotel, della sanità, delle scuole, che ci guardano, e altri ancora che non credono più ai loro sindacati e si stanno staccando e raggiungono il gruppo del SI Cobas.



La lotta di Granarolo è una, se non la più famosa lotta del SI Cobas, e ha segnato un salto di qualità, un caso in cui la repressione ha solamente rafforzato il fronte operaio, non lo ha diminuito. La lotta di Granarolo parte con una cooperativa forte, da un magazzino gestito dalla Lega delle Cooperative, che ha un grosso potere politico ed economico in città e nella regione, come in Italia.

Quando i lavoratori hanno scioperato all'improvviso senza avvertire l'azienda, a marzo, una volta rientrati dopo una settimana l'azienda si era riorganizzata e ha chiamato nuovi lavoratori. I cinquanta iscritti al SI Cobas erano stati lasciati tutti a casa. “Voi non mettete più piede qua, il SI Cobas non lo vogliamo all'interno”, “se ti togli il tesserino del SI Cobas puoi entrare in magazzino”, “chi è ancora tesserato con il SI Cobas non può entrare dentro”. Così i lavoratori hanno capito che bisognava iniziare la lotta e han dato via allo sciopero bloccando i magazzini di Granarolo. I primi blocchi li facevano solo in 50 lavoratori; subito appena bloccato arrivano due camionette di celere e sgomberano i lavoratori, e quindi c'era bisogno di un numero maggiore. Allora sono iniziati ad arrivare tutti i delegati di altri magazzini: si fa il permesso sindacale, e al posto di fare assemblea si andava a fare i picchetti. Arrivavano in risposta quattro camionette di polizia, e abbiamo capito che avevamo bisogno di una solidarietà ancora maggiore. Dall'inizio sono giunti assieme ai delegati anche i centri sociali, in questo caso il Laboratorio Crash!, e anche molti singoli solidali, a sostenere questa lotta qua. Così abbiamo creato una massa ancora superiore, e due camionette della polizia non ce la facevano più. Hanno iniziato perciò a presidiare i cancelli con quattro camionette. I giornali han fatto la propaganda contro il SI Cobas, avvertendo gli altri lavoratori che scioperare con il SI Cobas equivaleva a essere licenziato. Da lì abbiamo capito che c'era in ballo uno scontro politico.

E' diventata una lotta in cui tantissimi lavoratori del SI Cobas hanno iniziato ad autorganizzarsi, a sentirsi il dovere di fare scioperi partendo da loro se stessi, senza attendere un segretario. I lavoratori delegati di diversi magazzini si confrontano tra di loro, con un coordinatore provinciale che pone il problema, e ci si mette poi tutti a cercare di risolverlo, scegliendo un giorno e andando a praticare il blocco. Questa



lotta di Granarolo è stata una delle lotte più lunghe del SI Cobas, e tutti i giorni ci siamo trovati davanti ai cancelli: han provato con i manganelli, han provato ad arrestare i compagni, con un livello di repressione altissimo per poter sconfiggere la lotta, e dopo quasi sei, sette mesi è arrivata la notizia che la Granarolo aveva firmato un accordo in Prefettura insieme ai sindacati confederali, ai rappresentanti dell'azienda e delle cooperative, annunciando che avrebbero trovato una soluzione per i lavoratori, a patto di fermare gli scioperi.

Ci si è dati un mese di tempo per il rispetto dell'accordo, un mese in cui i lavoratori non son stati fermi, andando a sostenere altre lotte; dopo sei mesi di scioperi alcuni di loro avevano perso la casa e si sono organizzati assieme ad altri per cominciare a occupare, rivendicando che occupare è giusto, perché non è giusto venire licenziati e perdi tutto, e ti tocca difendere lo sfratto. Nelle occupazioni hanno incontrato altre persone licenziate o che non trovavano lavoro né sistemazione, e si sono messi in gioco con Social Log a Bologna. Non erano più in fondo quei cinquanta lavoratori, son diventati tantissimi con le occupazioni, portando la solidarietà a tutti i magazzini dove c'erano problemi, andando fino a Roma, durante la Sollevazione, e nelle grosse manifestazioni in giro per il Paese, come a Torino per il No Tav. [...]

Lì hanno incontrato persone descritte come persone che fanno manifestazioni per bruciare le città e spaccare i vetri, quando in realtà queste e i centri sociali stanno sempre lottato per i diritti anche dei lavoratori ed era giusto partecipare alle loro piazze. E' cresciuta quindi una coscienza politica, allargando il fronte della solidarietà.

Tornando alla Granarolo, a un mese dall'accordo con il Prefetto, l'azienda aveva cambiato le carte in tavola, con la produzione e la distribuzione del latte che da prodotto era divenuto servizio pubblico essenziale e quindi scioperare significava una sanzione di ottomila euro per ogni scioperante. Sono sopraggiunte in quel periodo un sacco di denunce, solo a me dodici o tredici nel mese di marzo. Abbiamo visto che colui che gestiva il magazzino della Granarolo era diventato il capo della Lega Coop, Calzolari; e l' ex-capo delle cooperative è diventato il Ministro del lavoro [Poletti].



Allo stesso tempo, siamo andati a chiedere conto dell'accordo in Prefettura e ci siamo sentiti dire che era stato annullato tutto, che non si riassumeva nessuno, e che andare a scioperare era utile solo per prendere altre denunce, perdere il permesso di soggiorno, e non ci sarebbe stato niente da fare, dicendo che con il cambio del Prefetto era saltato anche l'accordo. Un Prefetto famoso, peraltro, per aver costruito a Padova un muro divisorio fra stranieri e italiani, un razzista di primo livello.

Avevamo dunque tutto il mondo contro di noi e non avevamo altro se non decidere di andare avanti, o fare un passo indietro e trovare da soli una sistemazione ai lavoratori. Lì abbiamo fatto una assemblea, dentro il Laboratorio Crash, perché la sede del SI Cobas era piccola, e si è deciso con tutti i lavoratori presenti di tornare a bloccare. E' stata una decisione di tutti i magazzini, perché se passava il ricatto alla Granarolo colpiva tutti gli altri. [...] Al ritorno al blocco, è sopraggiunta una marea di polizia che ha cercato di sgomberare, arrestando due lavoratori: qui è stata essenziale la contro-comunicazione, dato che i giornali hanno scritto solo quello che volevano, mentre noi abbiamo ribadito che c'era voluta una giornata intera per sgomberarci, tramite facebook, Infoaut, il sito del SI Cobas, e tanti altri mezzi, come Youtube, di cui un video è stato proiettato in tantissime città, chiamato "Granarolo - Settimana di passione".

Anche gli studenti dell'Università di Bologna hanno proiettato in Ateneo quel video, così come poi siamo stati chiamati dalla Germania, dal Brasile, Polonia, Francia, nonché in tutta Italia. In quel momento la lotta della logistica in Italia è diventata la lotta operaia più avanzata a livello europeo, e sono giunti attestati di solidarietà da tanti Paesi. Lì abbiamo capito di non essere soli, e di potercela fare. Anche agli scioperi non si era più in 70/80, ma il numero era in aumento e c'era chi ha proposto di fare una acampada giorno dopo giorno. Nonostante gli arresti, i ricatti, i gas lacrimogeni, le minacce date dalla Bossi-Fini, Poletti ministro, non ci siamo impauriti, anzi ci siamo rafforzati, e abbiamo continuato quella lotta lì ancora tanti altri mesi. La lotta ha preso anche altre forme, non solo quella del blocco dei magazzini, ma andando a interrompere convegni come quello di Granarolo a Milano, andando sul



sito dell'azienda e sulla loro pagina Facebook, entrando nei supermercati per riempire i carrelli delle loro buste di latte e dire con il megafono “questo latte e queste mozzarelle sono basate sullo sfruttamento, e quindi non compratele”, e la gente lì ha iniziato a sentire e boicottare quei prodotti. Perciò, dopo quasi altri sette mesi, la Granarolo ci ha richiamato ad un altro tavolo per dirci subito che si faceva un altro incontro in Prefettura e si risolvevano i problemi. La maggioranza dei lavoratori non volevano nemmeno tornare a quel posto di lavoro, e hanno preferito accettare delle soluzioni economiche, e si è finito per optare per una metà degli operai che sono tornati a lavorare e gli altri che si sono presi i risarcimenti. Alla fine sui giornali si leggeva “la vittoria del cappuccino”, e tutta la propaganda minatoria dei mesi precedenti è saltata, riconoscendo che era stata ottenuta una soluzione giusta e di dignità per tutti i lavoratori, e sono stati costretti a doverlo sancire.



Carpisa e il lavoro precario nelle grandi catene d'abbigliamento

In questa nuova puntata di Stralci d'Inchiesta torniamo ad occuparci di lavoro precario, all'interno delle grandi catene di franchising che affollano i centri commerciali e le principali arterie commerciali delle nostre città.

Lo facciamo parlando di Carpisa, una delle più note aziende italiane attiva nel settore della produzione e vendita di borse e pelletteria. E' di proprietà di Luciano Cimmino, imprenditore a capo di una holding che controlla anche altri marchi come Yamamay, che all'attivo anche l'elezione al Parlamento nel 2013 con Scelta Civica di Monti. Carpisa nasce nel 2001 e dopo poco più di 15 anni ha più di 600 punti vendita in Italia e nel mondo, con 500 lavoratori impegnati tra la sede principale, ubicata all'Interporto di Nola (Napoli), e i punti vendita sul territorio.

Ma oltre a questi dipendenti, Carpisa assume per brevi periodi tanti altri uomini e tante altre donne, che effettuano brevi periodi di lavoro in condizioni che non sono esattamente assimilabili alla mission di cui l'azienda si fregia sul suo sito, per la quale Carpisa afferma di possedere "un'immagine energica, vitale, legata a valori della corretta competizione".

Ne abbiamo intervistata una, che ha lavorato per alcuni mesi in una filiale di Carpisa all'interno di una grande città italiana in una delle classiche "vie dello shopping" dove le principali catene di abbigliamento, gioielleria, pelletteria si rincorrono l'un l'altra.

Quello che emerge è soprattutto la diversificazione nella rosa dei dipendenti: a pochi elementi fissi con carattere organizzativo generale, come l'area manager, fanno da contraltare una serie di assunti per breve periodo, sostanzialmente intercambiabili,



assunti con un regime di stage che non prevede esplicitamente la regolazione di ambiti quali gli straordinari e che non permette di ottenere bonus rispetto alla produttività.

Ne deriva una massa di manodopera flessibile utilissima soprattutto in periodo di feste e/o saldi, che se non si adegua a rinnovi di contratto sempre uguali può essere facilmente sostituita, costantemente ricattata da responsabili a livello ben più alto del capo del singolo negozio.

Anche in questo caso, come nei vari ambiti della gig economy, è da segnalare l'impiego della messaggistica istantanea come ambito organizzativo: anche in questo caso è tramite Whatsapp che si organizza il lavoro quotidiano, che si impartiscono mansioni e si fissano obiettivi, e sarebbe da indagare su scala generale la discrepanza tra le previsioni dei contratti e quanto viene invece aggiunto/modificato all'interno delle discussioni collettive, provando a sfruttare anche la dimensione emozionale e più "calda" offerta da questi strumenti, come [visto](#) ad esempio rispetto al settore delle consegne a domicilio..

(Infoaut): Come era organizzato il tuo lavoro a Carpisa?

(G): Facevo 24 ore alla settimana, con un giorno libero alla settimana, all'interno di uno stage a 500 euro. Facevo praticamente di tutto: assistenza al cliente, vendita assistita, smarchiamento merci, vetrina, pulizia del negozio. Mi hanno fatto un contratto ma non era ovviamente un contratto "normale": la paga era bassa, facevo ore e ore di straordinari non pagati, ma proprio tante ore, soprattutto sotto le feste.

(Infoaut): Quanto durava il contratto? L'hai rinnovato quante volte?

(G): Il contratto era di due mesi. Me l'hanno poi rinnovato allo stesso modo, senza propormi alcuna cosa differente. Me ne sono andata prima del terzo rinnovo.



(Infoaut): Come mai?

(G): Perché non mi hanno voluto fare un contratto normale. Cercavano qualcun altro da assumere in stage per risparmiare soldi. Se io rimanevo alle stesse condizioni avrebbero tenuto me credo, però non volevo e quindi è andata così.

(Infoaut): Come erano le relazioni sul luogo di lavoro?

(G): Con i capi del negozio e i colleghi era tutto tranquillo, a patto che raggiungessimo la media vendite stabilita del negozio di volta in volta. Il mio capo era una persona alla fine valida e tranquilla. L'unico vero problema l'ho avuto con uno dei miei colleghi che siccome aveva un contratto indeterminato poteva, a differenza mia, usare la cassa per segnare gli acquisti e ottenere dei bonus in base alle vendite che faceva. In teoria lui doveva fare lui cassa ma poi segnare a me la vendita, e non lo faceva per accaparrarsi più bonus lui. Una cosa davvero brutta.

(Infoaut): Avevate responsabili dell'azienda a livello nazionale con cui interagivate?

(G): Andavamo molto sotto pressione più che altro quando c'era l'area manager, quella che in tutti gli store dell'Emilia Romagna fa i colloqui, decide sui contratti, si occupa dei licenziamenti e soprattutto mette ansia...io davvero per lei mi sentivo un numero, questa pensava solo ai soldi, non c'era mai, veniva una volta al mese e quando veniva giudicava tutti per il nostro lavoro, sulla base di nulla. Questa mandava i feedback sulle nostre condotte alla mail interna dei capi, che riuscivamo a leggere dato che a volte la lasciavano aperta nel pc messo affianco alle casse..un vero schifo.

(Infoaut): Come vi organizzavate per i turni?

(G): Noi ci sentivamo su un gruppo whatsapp per metterci d'accordo su quello che dovevamo fare durante la giornata. La nostra capa ogni giorno ci mandava gli orari, le



mansioni e tutto quanto. Ci aggiornava sulla media che dovevamo raggiungere e così via.

(Infoaut): Ci fai un po' una panoramica delle biografie dei tuoi colleghi..

(G): Li c'è gente che lavora da anni, gente che ha l'indeterminato, così come persone che vanno di tre mesi in tre mesi..c'è gente a cui viene rinnovato il contratto perché magari sono più grandi tipo oltre la trentina, e poi c'era una ragazza appena maggiorenne in stage come me. I colleghi più grandi avevano tutti molta più esperienza di me, è gente che lavora in quei negozi da anni, girando da una parte all'altra alla ricerca di una condizione di lavoro migliore.

(Infoaut): Nessuno dei tuoi colleghi era iscritto a sindacati?

(G): No.

(Infoaut): Che tipo di previdenza avevi? Contributi, ferie etc?

(G): Non avevo contributi, né disoccupazione, né giorni di malattia, né giorni di ferie, come previsto dal fatto di essere in stage. Se mi assentavo al lavoro quel giorno non mi veniva pagato e finiva lì.

(Infoaut):Come funzionava durante i periodi di festa?

(G): Ci chiedevamo semplicemente di fare ore in più. Io badgeavo solo quando entravo e non quando uscivo, perché anche se il negozio doveva chiudere alle 18.30 e invece si chiudeva alle 20.30 io comunque 500 euro dovevo prendere e 500 euro mi davano, non si parlava mai di straordinari, se facevo ore in più tanto non mi venivano pagate.

(Infoaut): Come hai trovato lavoro lì?



(G): Sono entrata nell'azienda direttamente, senza passare per cooperative: ho portato il curriculum, mi hanno fatto fare una prova e mi hanno presa subito dopo. Tutti i miei colleghi erano arrivati allo stesso modo, e in generale in settori come questo non ci sono agenzie che mediano, funziona tutto così a passaparola...



Sfruttamento, disciplinamento, illusione. Un'esperienza di alternanza scuola-lavoro.

Tra i fiori all'occhiello della Buona Scuola renziana, il dispositivo ribattezzato "alternanza scuola-lavoro" è stato ideato nell'ottica di avvicinare il mondo dell'impiego a quello della formazione, costituendo in potenza il rimedio agli alti tassi di disoccupazione giovanile nel paese permettendo prime esperienze lavorative agli studenti attraverso gli stage previsti nei piani di studio degli istituti. Alcune critiche però hanno sottolineato in passato alcuni suoi aspetti molto discutibili, come ad esempio la convenzione per svolgere periodi di stage in aziende come McDonald's e Zara, che gettava luce sul potenziale formativo del dispositivo.

Come negli altri episodi di Stralci d'Inchiesta, ci interessa analizzare soprattutto la dimensione esperienziale e soggettiva del lavoratore, in questo caso anche studente, posto di fronte alla specifica forma di lavoro. Abbiamo quindi intervistato G., studente di un istituto professionale, tra i più coinvolti quindi nel progetto, per approfondire il funzionamento dei percorsi di stage.

Il quadro che esce dal racconto di questa esperienza sembra confermare i forti dubbi che già sono emersi sulla filosofia e sull'impatto reale dell'alternanza: in particolare a stage non sempre inerenti col percorso di studio, si aggiunge un forte effetto di disciplinamento, incarnato nel fatto che l'esperienza sia valutata dal datore di lavoro ed incida così sul rendimento scolastico complessivo; ma soprattutto, emerge una relazione tra stage e possibilità di assunzione in senso assolutamente negativo.

A essere imponente è infatti soprattutto il numero di ore lavorate gratis, che permettono di prefigurare l'effetto contrario a quello sbandierato, ovvero costituire un



disincentivo a maggiori assunzioni data la formazione di costante nuova forza-lavoro temporaneamente sfruttabile, spesso anche nelle mansioni meno entusiasmanti. La promessa di un lavoro futuro è la dinamo di questo processo, ma sembra di poter cogliere, almeno in riferimento alle parole che seguono, una certa disillusione montante rispetto a questo tipo di meccanismo.

Altre interviste per allargare l'inchiesta saranno necessarie per avere un quadro chiaro della situazione e provare a delineare un paradigma di analisi, nondimeno crediamo che gli spunti che seguono possano segnalare alcuni aspetti significativi di questo dispositivo. Buona lettura.

(Infoaut): Iniziamo con una breve presentazione.

(G): Sono un ragazzo di 17 anni, frequento un professionale che dura due anni, al termine del quale, ottenuta la qualifica, possiamo scegliere se cercare di trovarci un lavoro o se continuare in un'altra scuola per prenderci il diploma.

(Infoaut): Dentro questi due anni c'è un periodo di alternanza scuola-lavoro.

(G): Sì, a breve finirò il primo anno, all'interno del quale c'è un periodo di 350 ore di alternanza scuola-lavoro, che equivalgono più o meno a due mesi di stage l'anno.

(Infoaut): Quanti siete nella tua scuola?

(G): 200 persone.

(Infoaut): Quindi 350 ore di stage per 200 persone all'anno, per due anni.



(G): Sì. Tanta roba. Infatti dovrò farlo anche l'anno prossimo. Nella mia scuola ci sono vari percorsi di studio (turistico, termoidraulico, elettricista, punto vendita). Io faccio il turistico e mi hanno mandato in stage in una struttura alberghiera, in un ostello appena fuori dal centro città, ci ho fatto stage lo scorso gennaio e il maggio appena concluso.

(Infoaut): Che mansioni svolgevi? Per quali orari?

(G): Io avevo un orario di sette ore al giorno, tutti i giorni tranne la domenica, dalle 8 alle 15 oppure dalle 15 alle 22. Loro mi dicevano se fare il primo turno, che voleva dire allestire la sala delle colazioni, stare lì tutto il tempo, almeno fino alle 10, quando finiscono le colazioni..facevo il caffè, andavo in magazzino a riprendere gli scatoloni del cibo quando finiva, segnavo tutto quello che prendevo, chiedere ai clienti se avevano pagato in precedenza, e poi ogni volta dovevo prendere i piatti che sporcavano e lavarli. Diciamo che era abbastanza uno sbattimento. Nel pomeriggio invece dovevo fare i check-in agli ospiti che si presentavano. Ma non solo: se c'era da fare delle fotocopie, ad esempio mandavano sempre me. Idem se c'erano da spostare carichi pesanti.

(Infoaut): Ma dopo le 10 cosa facevi nel turno della mattina?

(G): Una volta che finivano le colazioni, inserivo nel foglio excel il file delle colazioni, con il numero delle persone, quanto avevano consumato..e poi aspettavo che qualcuno mi dicesse cosa fare. Come dicevo prima, magari mi facevano spostare carichi, però di fatto di solito aspettavo che mi dicessero cosa fare ammazzando il tempo in qualche modo.

(Infoaut): Avevi una retribuzione? In caso di malattia o incidenti come funzionava?



(G): Nessuna retribuzione! Farsi male è un po' difficile nel mio stage, di fatto al massimo poteva capitarmi di mettere un cerotto se mi tagliavo. Se mi ammalavo invece dovevo avvertire il mio datore di lavoro con un certo anticipo, almeno la sera prima e poi alla fine di solito mi diceva che non c'era problema. Che poi è comprensibile, dato che si era sempre lì in quattro persone per lavori che ne bastavano due.

(Infoaut): Quindi non dovevi avvertire la scuola, ma il datore. E se non c'eri dovevi recuperare le ore un altro giorno?

(G): Esatto. Devi comunque arrivare al monte ore, non è come fare una normale assenza a scuola. La scuola a quel punto o mi faceva recuperare le ore perse con altre attività (non all'ostello, ma a scuola). Però se fai troppe assenze rischi di perdere l'anno.

(Infoaut): Quindi non si può rifiutare di fare il periodo di alternanza.

(G): No. Arrivati ad un certo punto dell'anno conosci il tutor che ti seguirà nello stage, che è un membro della scuola. Lui organizza gli stage, ma ad alcuni chiede ad esempio se va bene se li manda in un posto o un altro, ad altri no. Se magari c'è una richiesta del tipo "io voglio fare lo stage insieme a X o Y nel luogo Z" lui decide se dirti sì o no e ha comunque l'ultima parola su dove mandarti.

(Infoaut): Ma questo tutor che figura è nella scuola?

(G): E' un professore che però non ti insegna nulla in classe, ma segue questo percorso di stage. E' quello che si occupa dei rapporti tra studenti e professori, che fa da intermediario con il preside, e intanto organizza gli stage. E' una figura a metà tra un professore e un preside. Lui è quella persona con cui tu parli prima di andare dal preside se hai fatto qualcosa, e lui decide se poi portarti dal preside o no. Si pone del



tipo “ragazzi, se avete dei problemi parlatene con me” e così via. Fa un po’ la bella faccia insomma, ti invita a parlare con lui anche se ad esempio alcuni dei miei compagni si sono trovati con lui che li trattava molto male.

(Infoaut): Quindi il rapporto con lui è importante.

(G): Esatto. Se gli lecchi il culo hai più possibilità di essere mandato in un bel posto a far stage, se gli stai sul cazzo rischi di essere mandato da qualche parte meno bella. Ad alcuni dei miei compagni di classe è successo: una mia amica si è trovata ad essere cacciata da un hotel dove era andata a inizio maggio perché nonostante non gli piacesse come veniva trattata il tutor, a cui lei si era rivolta, non era mai intervenuto. E alla fine lei ha litigato con i capi ed è stata mandata via.

(Infoaut): Ma il tutor dà un voto?

(G): No, non dà un voto. Ascolta la relazione del datore di lavoro, vede un po’ come è andata e ne parla col datore, che però poi è quello che materialmente dà il voto.

(Infoaut): Il datore dà un voto? Ma fa media?

(G): No, non fa media ma diciamo che per passare l’anno è fortemente consigliato avere un buon voto..dicono che non fa media ma avere un voto negativo, magari inferiore a 5, rischia di metterti nei casini soprattutto se sei in bilico in altre materie.

(Infoaut): C’è un legame con quello che hai studiato?

(G): Sì, facendo il turistico ho lavorato nelle strutture alberghiere quindi un legame c’è, però comunque è stato un lavoro che ha una marea di momenti morti, in cui ti fanno spostare quello, pulire quell’altro..diciamo che gran parte del tempo trascorso lì io almeno personalmente l’ho passato a fare cose che non c’entrano nulla. E’ come se



uno che studia per diventare chef facesse il lavapiatti..qualcosa impari ma la maggior parte del tempo fai cose che non hanno alcun senso.

(Infoaut): Hai compagni o amici che hanno avuto invece esperienze negative, o che facevano proprio stage in luoghi che non c'entravano nulla col percorso di studio?

(G): Che io sappia no, han tutti fatto cose comunque inerenti..i problemi sono stati di altro tipo. Un mio amico ad esempio ha subito una serie di comportamenti brutti, nel senso che mentre magari i dipendenti assunti dell'hotel dove stava lavorando facevano la pausa si sentiva urlare dal capo "fai questo, fai quello" come fosse un tappabuchi. Una mia amica, di 16 anni, nel posto dove ha fatto alternanza si è presa male, molto, perché uno dei dipendenti di circa 20 anni più grande di lei ci provava ripetutamente. Il problema è che a segnalare queste cose o a lamentarti rischi magari un voto o un giudizio negativo. Poi ancora sul discorso dei tempi morti: appena magari ti metti a guardare il telefono il capo subito ti dice di metterlo via a meno di essere cacciato..e questi sono solo alcuni casi, ce ne sono anche altri.

(Infoaut): E' anche una forte forma di disciplina quindi..

(G): Sì, tieni conto che inoltre ogni lamentela col tutor non ha portato a niente, chiunque ha segnalato problemi non ha visto alcun cambiamento. Quindi devi avere un certo tipo di atteggiamento, se provi pure a ribattere rischi conseguenze.

(Infoaut): Tu sai la tua scuola come fa a trovare le aziende dove fate lo stage?

(G): Boh, la scuola non ce l'ha mai detto. A inizio anno, e anche prima di iscriversi, dicono che ci sono da fare due mesi di stage obbligatori da aziende con cui avevano già dei rapporti in precedenza, che erano disponibili a prendere per un po' di tempo, gratuitamente, gli studenti della scuola. Ovviamente c'è enfasi sul fatto che non siano lavori retribuiti..poi ti dicono dove andare e tu vai.



(Infoaut): Ma vi fanno una proposta o vi mettono direttamente in una azienda senza confrontarsi con voi?

(G): Loro ci fanno una proposta, poi andiamo a fare un colloquio col datore di lavoro e li si vede. Il colloquio è una roba di cinque minuti, in cui parli con lui che ti dice cosa fare e poi inizi.

(Infoaut): Cosa ti han chiesto?

(G): Se parlo inglese, se ho avuto altre esperienze lavorative..nient'altro. Una roba davvero breve. Pensa che una mia amica ha dovuto aspettare per 45 minuti il suo datore che poi le ha fatto un colloquio di 2 minuti e mezzo..e lei, come me, come tutti ha dovuto comunque prepararsi, mettersi elegante, scarpe di un certo tipo etc..io magari in ostello poi non avevo una disciplina così fissa, ma chi ha fatto l'alternanza in hotel doveva essere sempre preciso, in giacca e cravatta e robe così. E devi procurarti tutto tu, non è che te lo danno loro. Inoltre cose tipo piercing, dilatatori ovviamente non sono ammessi, altrimenti non ti prendono allo stage.

(Infoaut): Che rapporti avevi col tuo capo, con i lavoratori già assunti, con altri studenti in alternanza..

(G): Io ero da solo dove facevo stage, è arrivata solo una settimana fa una nuova stagista ma di un'altra scuola, faceva contabilità. Con gli altri già assunti i rapporti alla fine erano buoni, per quanto non parlassimo particolarmente tanto. Mi avranno detto un bravo due volte in un paio di mesi. Il datore invece era una presenza costante, tieni conto che la sua postazione era dietro la reception quindi dietro di noi quando facciamo il pomeriggio. Mi faceva spesso domande, se era tutto ok, se c'erano problemi etc etc. Devo dire che a me non mi hanno mai trattato male, a differenza di altri miei amici.

(Infoaut): Tipo?



(G): In un hotel a una mia amica, sempre durante uno dei mille momenti morti, il suo capo gli ha fatto brutto perché lei era a scrivere al telefono. E il suo capo a differenza del mio non c'era mai, quindi manco sapeva come si comportava lei. Però poi sarà lui a darle il voto. A un altro mio amico che ha fatto dieci minuti di ritardo il primo giorno perché l'autobus aveva bucato la corsa l'hanno mandato via e non l'hanno più preso, dicendo che la gente così non la volevano.

(Infoaut): In generale, che visione hanno quindi i tuoi compagni dell'alternanza? La trovano utile, la vorrebbero migliorare..

(G): Cosa dicono..all'interno della mia classe c'è gente che proviene da situazioni un po' incasinate, anche a livello familiare, non è che stiamo tutti bene lì dentro. Molta gente che è lì lo è perché è stata bocciata più di due anni in altre scuole. E' chiaro che è uno sbattimento, tutti dicono "che palle, abbiamo lo stage", preferirebbero far lezione normale ma più che altro perché le esperienze di stage sono molto meno belle di come dice il Preside a inizio anno. Lui dice che è una cosa che ti insegna a stare nel mondo del lavoro, una possibilità, che ci potranno assumere, però poi nei fatti non è così..puoi venire addirittura trattato male, non vieni pagato però ti sbatti comunque..e inoltre vieni anche valutato. Tieni conto che ci sono dieci domande in questa scheda di valutazione che ti compila il datore a fine stage. Per ognuna puoi prendere da zero a dieci..le domande sono tipo se arrivi puntuale, se rispetti i colleghi e i clienti, se hai danneggiato o meno i materiali..tu fai la somma e devi arrivare almeno a 60, sennò sei insufficiente.

(Infoaut): Ma ci sono prove anche prima, oltre al colloquio?

(G): Prima di fare stage devi fare 8 ore obbligatorie di laboratorio sulla sicurezza a scuola, obbligatorie con tanto di verifica che se non passi non puoi fare lo stage. Tralaltro qui ci hanno fatto studiare che non si poteva stare al pc più di un'ora un'ora e mezza, e poi io quando facevo i check-in ad esempio ci stavo anche 3-4 ore di fila!



Infoaut: E ovviamente non lo fai notare al datore..

(G): Ma figurati! C'è sempre la questione che se ti lamenti rischi conseguenze. E' lui che mette il voto, e inoltre tu a lui non servi nulla.

(Infoaut): Ma neanche prima di farla i tuoi compagni avevano sensazioni positive o voglia di fare lo stage?

(G): In realtà no, neanche prima, perché comunque le voci girano e i ragazzi più grandi che l'han già fatta ti dicono che è una merda. Nessuno ha trovato lavoro tra i miei amici ad esempio, a parte tre che hanno trovato una roba stagionale a decine di chilometri da qui, per un mese. Di fatto era una sostituzione, pagata sì ma senza contratto, e inoltre il trasferimento è a spese tue, devi pagarti il treno, le uniformi come si diceva prima, e pure da mangiare lì..

(Infoaut): E tu che ne pensi?

(G): Secondo me è proprio organizzata male. Per dire, alcuni amici non della mia scuola che fanno il classico sono stati mandati in posti che non c'entravano nulla con quello che studiano. Uno di questi è stato mandato dal classico ad una azienda agricola, con la gente che veniva a chiedergli consigli sui fertilizzanti, piuttosto che su alcuni prodotti, robe da mangiare..e lui ovviamente non se sapeva nulla, figurati che lo mandavano a tagliare l'erba! Ho un altro amico che a luglio va a fare due settimane di alternanza scuola lavoro a Genova, con spese a carico della famiglia, e si deve trasferire lì. La sua scuola gli ha proposto questa cosa e i suoi hanno accettato. Io non so che ci guadagnino le scuole da questa cosa più che altro, è chiaro cosa ci guadagnano le aziende..alla fine si lavora gratis, e senza nessun problema si può subire di tutto perché soprattutto nella mia scuola non c'è tempo di perdere altri anni.



Il lato oscuro dei grandi centri commerciali. Inventarista in RGIS

Proponiamo qui di seguito una intervista a Donato (nome di fantasia), dipendente di RGIS – Italia da due anni. L' intervistato ci spiega cosa fa, come e quando all'interno delle grosse catene di distribuzione presenti in Italia che si affidano appunto a RGIS per inventariare i propri prodotti.

RGIS é l'acronimo di Regional Grocery Inventory Specialist. Una azienda multinazionale leader nel suo settore che nel corso degli anni ha espanso la sua attività e i suoi affari in 40 paesi. Nata negli Stati Uniti nel 1958, si può considerare una pioniera del mondo dell'inventariato imprenditoriale .

Nell'intervista emergono alcuni punti che rimandano alla condizione di precarietà diffusa e conosciuta anche in tante altre mansioni: non solo chi parla, ma molti suoi colleghi e colleghe considerano l'attività un secondo lavoro da abbinare a un primo che molto spesso non riesce a soddisfare di per sé le necessità economiche individuali, a fronte di un salario ridotto e tipologie contrattuali che non danno certezze sul proprio futuro.

La mansione che ricopre Donato è quella di inventarista: avvalendosi di un calcolatore elettronico scansiona e conta quanti e quali prodotti sono stipati negli stores richiesti. Un lavoro macchinico in cui sono richiesti precisione e velocità, in cui l'uomo è quasi automatizzato, un po' come nelle grosse catene di montaggio, e in cui deve continuamente confermare la propria disponibilità a eseguire le prestazioni lavorative, perlopiù in orari notturni. Buona lettura.

“Ciao, mi chiamo Donato, ho 28 anni, studio Giurisprudenza, faccio due lavori e sto in RGIS da ormai due anni. Si può dire in realtà molto meno, perché tra chiamate e tempi vuoti in cui non si lavora effettivamente sono stato impegnato la metà del tempo.



A questo lavoro ci sono arrivato un po' per la disperazione di riuscire ad avere dei soldi in più per poter fare qualcosa oltre a studiare, lavorare come agente immobiliare per studiare e pagarmi le spese elementari. In questo senso, questo lavoro in RGIS, anche se non mi consente per niente di campare in modo adeguato e mi fa fare degli orari veramente pesanti (come lavorare in agenzia alzandomi alle 7 e tornare poi la notte dopo alle 5 a casa), mi è utile per riuscire almeno ad affrontare delle spese non previste e comprarmi qualcosa di utile che non riuscirei altrimenti a permettermi. E sono in tanti, credimi, a fare più o meno la stessa scelta qui.

[..]

In effetti, sono rimasto sorpreso di avere tanti coetanei, soprattutto studenti universitari o comunque persone che hanno da poco finito gli studi, a fare questa stessa mansione, insieme ad operai che ormai ci sono da molti anni. Se alcuni infatti stanno dagli inizi che RGIS si è insediata nel Nord Italia (credo) e a Bologna, cioè quasi una decina di anni, la stragrande parte dei lavoratori siamo qui da poco tempo. Questo perché il distretto si è ingrandito e potenziato, e credo che punta sui giovani per sfruttarli una stagione/due e poi riciclarli. Così, oltre a garantirsi con delle forme di contratto precarie a chiamata e decisamente sottopagate per quello che rappresenta un lavoro essenzialmente notturno, può permettersi di mantenere solo chi è più “efficiente” e scartare chi mostra di essere meno produttivo.

[..]

Entrando nel merito del lavoro, si tratta di fare inventari (e nella tipologia del contratto siamo “inventaristi” o qualcosa di simile) di tutti i prodotti catalogabili all'interno di grandi centri commerciali, stores, librerie ecc. in questo modo i centri in cui si effettuano gli inventari hanno un riscontro del volume dei prodotti al loro interno, che poi possono dichiarare nei loro attivi di bilancio avvalendosi di un “garante” che è appunto RGIS tramite il nostro lavoro.

Ecco, nonostante sia un lavoro con cui si viaggia spesso insieme e si fanno esattamente le stesse cose tra tutti, il fatto che un giorno dopo conosci un collega e tra due mesi magari non c'è più perché ha svoltato di meglio o si è semplicemente stufato degli orari notturni ti rende un po' sempre estraneo. Eppure, intendiamoci: conosci sempre persone in gamba e con tante cose da condividere e raccontare, solo che



appunto per così poco tempo che si fatica a fare “squadra”. Quelli che fanno squadra, sì, sono i team leader che coordinano i vari reparti da inventariare con chi poi sta a RGIS da molto tempo, che diventano una sorta di fiduciari in automatico.

[..]

Non c'è un clima di freddezza o disprezzo tra colleghi che stan più in alto e quelli “nuovi”, ma allo stesso tempo non è un ambiente che stimola alla crescita o alla cooperazione tra le persone. Da un certo punto di vista, personalmente, mi sento un po' lobotomizzato a fare sempre le stesse operazioni, anche se ho visto di peggio tra mulettisti nei grandi magazzini o persone che caricano e scaricano merci senza un minuto di pausa. Qui almeno lavoriamo in ambienti chiusi, areati e tutto sommato puliti.

[..]

La grande pecca è il compenso, che se non era per il rimborso dato nelle trasferte, sarebbe basso, a fronte di una mole di ore lorda che è molto più alta di ciò che è effettivamente l'orario di lavoro e il salario percepito in base al monte ore. So che c'è molto di peggio, ma qui non si tratterebbe di tanto, se non pagare le ore effettivamente trascorse tra il ritrovo e l'arrivo, giorno per giorno. Con la formula del contratto a chiamata, credo d'altronde che è molto difficile far giungere una rivendicazione istituzionale o sindacale su questo aspetto che l'azienda ritiene di considerare. Mi han detto che negli altri paesi d'Europa dove c' è RGIS contratti e garanzie sono tutto sommato migliori.

[..]

Però se penso a come poter migliorare la mia condizione e quella degli altri, raggiungendo maggiore serenità e voglia di lavorare senza sentirsi oltremodo sfruttato e “usa e getta”, credo che sta proprio nel pretendere il pagamento anche delle ore morte. Non riesco a vedere qualcosa di meglio in questo campo."



Lavorare come social media manager

In questa nuova tappa di Stralci di Inchiesta ci occupiamo di un lavoro sempre più diffuso, quello di social media manager.

Ci occupiamo qui però non tanto della gestione "creativa" di una pagina Facebook o Twitter, che attiene al campo del social media marketing, quanto della versione di questo lavoro più meccanica, ripetitiva, che consiste nella gestione di una pagina attraverso la rimozione di commenti sgraditi o post inadatti alla policy dell'azienda. Nel gergo tecnico, la gestione dei rapporti online conosciuta come PR 2.0.

Abbiamo intervistato un ragazzo che fa questo lavoro per una azienda che ha relazioni con grandi multinazionali, la cui pagina è una importantissima vetrina e strumento per la promozione del proprio brand. Di conseguenza, questo lavoro per quanto non richieda particolari capacità se non una certa destrezza e rapidità nella gestione, assume un ruolo fondamentale poiché direttamente legato al processo di creazione di valore che avviene anche e soprattutto in rete.

Proprio per l'importanza della cosa, probabilmente le condizioni di lavoro, come emerge dall'intervista, non sono sicuramente peggiori rispetto a tante altre, per quanto avvengano nella totale inesistenza di relazione tra colleghi anche sul piano eminentemente spaziale e per quanto la continuità del lavoro possa essere molto relativa, dipendente dalle esigenze delle committenti.

Di fatto, siamo di fronte ad una forma di telelavoro, effettuato da casa propria, che permette da un lato un buon controllo dei propri tempi di lavoro ma dall'altro può significare un'intensificazione del ritmo ben oltre quello delle occupazioni tradizionali.

In parte si può pensare questo tipo di lavoro all'interno della logica dello "smart working", una sorta di approfondimento di alcuni aspetti del modello Toyota che assegna ampia libertà di scelta dei luoghi e dei tempi di lavoro ai dipendenti in cambio del raggiungimento di determinati obiettivi di produzione: una dinamica che ha anche la funzione di stemperare le forme di conflitto basate sulla relazione fisica



tra padrone e lavoratore (non a caso le interazioni che emergono da questa intervista sono tutti di breve durata e condotti via mail o Skype).

Da approfondire sarebbe anche la consistenza, sia numerica che in termini di mansioni svolte, dello stesso tipo di lavoro quando si svolge senza l'intermediazione di aziende come quella di cui si parla nell'intervista, in ambito direttamente tra privati. La stessa coscienza del proprio ruolo nel processo di creazione del valore sembra abbastanza relativa, in merito soprattutto ai "danni" che si possono arrecare all'immagine delle aziende per cui si lavora: è vero però dall'altra parte che su piattaforme come Facebook ad esempio all'autore della moderazione si può risalire, complicando i margini di sabotaggio e di risposta ad eventuali maltrattamenti nella relazione di lavoro.

Ovviamente nome dell'azienda e altri dati sono stati occultati per ovvie ragioni.

Buona lettura.

(Infoaut): Cos'è il lavoro da social media manager, come funziona, cosa fai nella pratica?

(R): Praticamente il lavoro consiste nel gestire le interazioni e i messaggi, i commenti, tutte le varie informazioni insomma, e nella moderazione cioè nell'eliminazione di commenti che hanno contenuto non compatibile con le linee guida che ci dà l'azienda per cui lavoriamo.

(Infoaut): Tu da chi lavori nello specifico, da chi sei assunto?

(R): Io lavoro per XXXXX, un'azienda nata circa cinque anni fa che si occupa di offrire i servizi che ho descritto alle multinazionali che gliene fanno richiesta. E' lei che recluta e poi vende i suoi servizi, appaltandoci alle varie aziende. Io mi occupo o solo di moderazione nel senso di cancellazione di post "sgradevoli", o a volte anche di rispondere ai commenti o di pubblicare alcuni post particolari tipo comunicazioni etc etc che mi arrivano dalla direzione operativa.



(Infoaut): Come hai trovato il lavoro?

(R): L'ho trovato tramite amici, dato che questo tipo di lavori ce lo si scambia in continuazione all'interno degli stessi giri. Si è sempre in tre a fare questo lavoro per alcune particolari committenti, diciamo che è un pacchetto unico, e quando uno vuole lasciare il suo posto poi l'azienda chiede a quelli rimasti se conoscono qualcuno che vuole per caso prendere il suo posto, funziona tutto a passaparola.

(Infoaut): Avevi mai fatto questo lavoro prima?

(R): No.

(Infoaut): Ti hanno preparato con dei corsi, ti hanno mandato istruzioni etc?

Hanno delegato al ragazzo che è da più tempo al lavoro per loro il compito di spiegarmi un po' come funzionava la moderazione, il discorso di commenti e pubblicazione e così via. Inoltre mi hanno mandato una mail con i modi in cui comportarmi in casi particolari.

(Infoaut): Che tipo di policy devi seguire? Ti hanno preparato per rispondere a vari casi di commento "sgradevole"?

(R): Di solito la cosa che ti dicono è che quando c'è un contenuto non accettabile, che potrebbe essere anche uno spam ad esempio, o anche solo semplicemente quando partono serie di botta o risposta, che magari ingolfa la bacheca e predomina sul contenuto originale postato, devi cancellare. Non fa differenza questione politica, insulto razzista, prese per il culo generiche, c'è semplicemente da eliminare ciò che non è attinente al tema.

(Infoaut): Come funziona a livello di turni?



(R): I turni sono 3: o dalle 8 alle 9.30 di mattina, o dalle 9.30 alle 18.30, o il turno serale dalle 18.30 a mezzanotte. La notte non è coperta.

(Infoaut): Come sei inquadrato? Come funziona per lo stipendio?

(R): Faccio riferimento al contratto nazionale di riferimento, che non è specifico della mia "professione" ma è derivato da altre simili. Io ho un fisso mensile che racchiude un po' tutto, più o meno sono 7-8 euro l'ora, va detto che non è male poichè ho un buon margine nel lavorare e nel gestirmi il tempo dato che lavoro da casa. Ho contributi, ferie, mi arriva il bonifico con lo stipendio direttamente sul conto, niente voucher o altro..mi ritengo abbastanza fortunato.

(Infoaut): Che succede se salti un turno o se sbagli a moderare?

(R): Se faccio errori nelle pubblicazioni dei post quelli ti vengono segnalati. Ci chiedono perché abbiamo sbagliato, però poi di fatto non ci sono vere e proprie conseguenze, io non ho mai visto un licenziamento nel settore.

(Infoaut): Come mai secondo te ci sono retribuzioni così "buone"?

(R): Secondo me perché per legge sono obbligati ad avere una regolamentazione stretta della cosa, non so se addirittura obbligatoria, dovrei verificare. Inoltre credo che per policy dell'azienda avere una moderazione che funziona fa una bella differenza, è la loro immagine pubblica.

(Infoaut): Hai mai fatto una sorta di straordinario?

(R): Diciamo che più che straordinario mi è capitato di dover seguire momenti particolarmente intensi, magari in corrispondenza di particolari eventi, dove il flusso



di commenti era enormi e a starci dietro ci mettevi un bel po'. Ma mai straordinari in senso stretto, i turni sono comunque molto precisi

(Infoaut): Conosci i tuoi colleghi?

(R): Si conosco il ragazzo che mi ha fatto entrare nel lavoro, mentre il terzo non ho idea di chi sia. Viviamo comunque tutti in tre città diverse, non c'è di fatto alcuna relazione tra di noi, a partire dal fatto che non c'è un posto di lavoro comune.

(Infoaut): E con l'azienda che rapporti avevi?

(R): Con XXXXXX ho un rapporto normale. Gli ho fatto avere il curriculum prima informalmente tramite questo mio amico, poi gliel'ho inviato io formalmente, mi hanno contattato in seguito e a quel punto era andata. Il loro ufficio centrale è quello che si occupa della selezione e della gestione del personale, e sta se non sbaglio a Milano. Loro mi hanno fatto il colloquio via Skype, è andato bene e ho iniziato a lavorare.

(Infoaut): Come funziona il colloquio?

(R): Era più un modo di guardarsi in faccia che un vero colloquio, giusto una cosa per confermare che esistevò. Una volta fatto mi han inviato il contratto, io l'ho firmato e gliel'ho rispedito via mail.

(Infoaut): Che contratto ti han fatto?

(R): Ho avuto prima un contratto di due mesi, poi dato che non me lo rinnovavano ho preso un altro lavoro. Dopo qualche mese ho rifatto domanda e mi han fatto un nuovo contratto di due mesi, poi rinnovato di nuovo con uno di sei, che scadrà fra qualche mese e dopo non so se me lo rinnoveranno o meno ulteriormente. In realtà credo che





finirà, perché una delle committenti ha dei problemi e forse avrà meno bisogno di questo tipo di servizi.

(Infoaut): Conosci altre aziende che fanno questo tipo di servizi? E' un settore sviluppato?

(R): In realtà ne conosco solo una. Tieni conto che questo tipo di lavoro è molto più una roba che cercando direttamente i privati tra i loro contatti, più che affidarsi ad aziende come XXXXXX. E' solo per le multinazionali che servono questo tipo di aziende, quindi non so quante ce ne siano. La vera massa che lavora in questi ambiti lo fa su relazione diretta tra privato che ha bisogno di gestione della pagina Facebook e il lavoratore.



Il lavoro nella promozione finanziaria

Dal trionfo degli yuppies al culmine della transizione postfordista agli ultimi sviluppi della crisi finanziaria, la razionalità delle banche e dei loro operatori è spesso stata al centro del dibattito mainstream e non - nel tentativo di ricostruirne ruoli, strategie e collocazione nella catena di comando capitalista.

Anche in questo settore vediamo approfondirsi nel corso degli ultimi 15 anni alcune tendenze che, come alludeva già Andrea Fumagalli nel suo seminale "Finanza Fai Da Te", comportano sempre maggiori tagli all'organico, contratti sempre più a tempo determinato o forme ibride. Dinamiche peraltro amplificate nel contesto italiano dalle recenti crisi bancarie e dagli accorpamenti e joint venture da esse prodotte.

Come in un qualsiasi altro impiego da partita IVA, il lavoro di promozione finanziaria viene portato in tal modo a coprire l'intero tempo di vita giornaliero, sotto il pungolo di costante competizione e necessità di aggiornamento professionale. Con target che incentivano la ricerca e la cura di pochi clienti ricchi anziché delle masse di risparmiatori.

Ciò che sembra profondamente mutato nell'organizzazione bancaria è la polarizzazione prodotta da processi e tecnologie informatiche di massa; le cui piattaforme ed interfacce promuovono la progressiva disintermediazione tra cliente e mercati, ridefinendo figura e centralità del promotore finanziario radicalmente, e spesso a discapito di quest'ultimo.

L'intervistato, che lavora in un istituto di carattere europeo dopo una lunga esperienza nel campo bancario, ripercorre qui tali evoluzioni.

(Infoaut): Come hai iniziato l'attuale lavoro e che occupazione svolgevi in precedenza?



(N): Svolgo il lavoro di promotore finanziario, ambito in cui arrivo nel 2001. Vengo da un'esperienza da lavoro dipendente, prima in una banca di interesse nazionale, poi per circa sei anni in una banca a carattere locale. Dal 2001 lavoro in una condizione di autonomia anche dal punto di vista fiscale. Questo comporta che da una parte la mandante (la banca) attraverso questa forma riesce ad evitare assunzioni del personale e rende responsabile del proprio lavoro chi svolge questo tipo di attività. Per cui abbiamo un pagamento a cottimo, a differenza di una banca tradizionale.

(Infoaut): Qual è la tua mansione all'interno di quest'azienda?

(N): L'attività è quella di promuovere prodotti finanziari presso la propria clientela. Oltre ai contatti già acquisiti, se ne possono stabilire di nuovi attraverso il passaparola o anche tramite operazioni di marketing; ad esempio, eventi organizzati dai promotori finanziari stessi che poi la banca può sponsorizzare in parte od in toto. Questo implica rapporti con la clientela a volte anche a carattere familiare, in altri casi a carattere estremamente professionale. In genere, per quanto mi riguarda, il rapporto è sempre molto umano e la finanza ne rappresenta solo una parte. L'attività a livello più professionale avviene attraverso incontri che vengono preparati verso il pubblico indistinto, dove si presentano le problematiche del momento per quanto riguarda la finanza e le eventuali soluzioni. In quest'ultimo periodo questa formula è molto più marcata che in precedenza perché le problematiche sulla sicurezza del denaro - dove si cerca di mantenerlo, dove uno vuole inserire le proprie risorse - sono dominanti, mentre fino a qualche anno fa addirittura non esistevano.

(Infoaut): Quanto e come incide questo lavoro sul tuo tempo di vita?

(N): Oggi tutti i lavori prendono completamente l'arco della giornata. Questo perché le tempistiche e la velocità del quotidiano portano ad applicarsi sul lavoro in senso totale. Quello che rimane è veramente poco per quanto riguarda sé stessi e la propria famiglia. Il tempo per sé stessi viene ritagliato dal tempo lavorativo e non il contrario.



Nel lavoro di promozione finanziaria si distinguono tre momenti: uno è quello dell'informazione, di tenersi sempre aggiornati su tutte le variazioni che si possono avere nel corso del tempo sui vari mercati. Il secondo è quello del mantenimento dei propri clienti, di operazioni di attenzione ed aggiornamento delle posizioni in essere. L'ultimo è quello di sviluppare la propria professione trovando nuovi clienti. Questi tre momenti compongono la giornata lavorativa di tutti i promotori finanziari che svolgono quest'attività a tempo pieno: è difficile pensare di poter effettuare questo lavoro part-time.

(Infoaut): Come cambia il rapporto tra promotore, banca e clientela alla luce dei processi di informatizzazione di massa?

(N): Quello che sta cambiando radicalmente è il rapporto tra promotore (e banca) e clientela: mentre il primo fino a pochi anni fa sia promuoveva i prodotti finanziari che forniva reportistiche periodiche alla clientela, oggi è la seconda ad essere messa in condizione di poter operare autonomamente nel campo finanziario anche se questo comporta da una parte che il lavoro del promotore (al di là dell'opera di educazione finanziaria che svolge verso il cliente) venga spesso sollevato dall'operatività bancaria finora richiesta. Ma non per quanto riguarda la responsabilità delle proposte di promozione finanziaria cioè indicare un qualcosa che il cliente richieda (non imporre un determinato prodotto da parte del promotore – un suggerimento).

E' come se si presentasse un catalogo dove il cliente possa scegliere: e il promotore gli suggerisca il prodotto più adeguato in base alle necessità espresse. Il promotore non può suggerire per legge, e nella mia esperienza – nelle aziende per cui ho lavorato - non c'è stata la pressione di vendere determinati prodotti. Quello che c'è stato, quello sì, è di incentivare attraverso premi determinati prodotti. Quello che è cambiato radicalmente è che il cliente può - senza l'intervento del promotore - acquistare o vendere prodotti finanziari perché la banca gli mette a disposizione la piattaforma. Attenzione, qui si parla della banca in cui lavoro – non tutte, neanche quelle di



promotori finanziari, dispongono di questo livello tecnologico – che rappresenta la punta più avanzata, per quanto ne sappia in questo momento, almeno a livello europeo.

Per i promotori come me questa trasparenza sull'andamento dei prodotti può risultare eccessiva, perché il cliente viene spesso messo nella situazione di scegliere da solo - o avere la sensazione di poterlo fare - e in genere combina guai.

Ad esempio nella finanza il fattore tempo è estremamente importante: per cui un investimento che avrebbe un orizzonte temporale lungo se nel breve periodo non performa secondo l'obiettivo in genere viene dismesso dal cliente. E questi può operare con la sensazione di agire come dotato di una professionalità e conoscenza dei prodotti finanziari che in realtà non ha.

(Infoaut): Si può parlare di sfruttamento in queste condizioni di lavoro autonomo?

(N): Non c'è un elemento di paragone col lavoro dipendente: per come è strutturato, il lavoro da partita IVA non ha limiti, comporta la necessità o perlomeno la volontà (più o meno decisa) di lavorare il più possibile per avere risultati il più soddisfacenti possibile. In certe situazioni c'è la necessità di lavorare tanto per la sopravvivenza, in altre avendo ottenuto dei risultati ed un tenore di vita soddisfacenti c'è la paura di perdere questo tenore di vita raggiunto.

Ci sono invece delle discrepanze sugli incentivi. Il sistema è premiante verso chi ha un portafoglio più grande e guadagna di più: vengono modificate le percentuali di riconoscimento su alcuni prodotti. Da quando ho iniziato a lavorare (dal '76 al '79, in cui era ancora in vigore la scala mobile anomala), quando il lavoro del bancario era molto ambito ed economicamente premiato, c'è stato un progressivo appiattimento degli stipendi fino all'attuale situazione di poche assunzioni a tempo indeterminato (mentre prima erano la totalità), con la tendenza a non rinnovare i contratti ed a diminuire l'organico delle banche. Proprio in questi giorni un istituto bancario sta promuovendo un contratto a cinque giorni di cui due da dipendente e tre da



autonomo: questa è per me una novità, non avevo mai visto un contratto di questo genere perché le banche cercano sempre di far entrare i promotori come autonomi, mai come dipendenti o private banker. C'è anche una motivazione per questo tipo di contratto: questa banca aveva eccessi di personale e stava acquisendo altre banche in cattive acque con una quantità di persone da licenziare.

(Infoaut): Quali sono i rapporti con i colleghi ed il management, si attivano meccanismi di competizione o collaborazione verso determinati obiettivi?

(N): C'è una grande attenzione da parte del management per proporre o promuovere iniziative per avere maggiori risultati ed un budget più facilmente raggiungibile. Per quanto riguarda il rapporto con i colleghi, c'è un rapporto tendenzialmente positivo ma nello stesso tempo competitivo: il che, per come la vedo io, non è mai positivo, la competizione porta alle potenziali invidie del caso o a situazioni antipatiche. Vengono dati incentivi al raggiungimento del budget annuale, risultato sempre più complicato da ottenere man mano che si va avanti. A volte ci sono stati budget triennali, o addirittura a qualche mese. Su prodotti molto specifici raramente si fanno dei budget – però si fanno. Al raggiungimento del budget si può accedere ad un corso presso un'università straniera o presso la sede del fondo o prodotto all'estero, in genere di 2-3 giorni; mentre per il budget annuale vi sono località e grandi resort, a cui accedono circa 3-400 persone.



Vasco a Modena. Dietro il grande evento

L'1 luglio a Modena c'è stato “il più grande concerto a pagamento nella storia”, quello di Vasco Rossi. Preceduto da una scia di polemiche, seguito da un tripudio di elogi, proponiamo uno sguardo critico che parte da un posizionamento preciso: quello del lavoro che sta dietro a questi eventi.

Abbiamo intervistato Francesco (nome di fantasia), che ha lavorato al montaggio e sta attualmente lavorando allo smontaggio delle infrastrutture del concerto modenese. Un evento che ha garantito introiti milionari agli organizzatori e una cascata di milioni per le varie attività ad esso connesse. Tuttavia, come sempre accade, tutto ciò è reso possibile (anche) dal lavoro concreto che rimane invisibile ai maxi-schermi. La descrizione di Francesco parla da sola: turni lunghissimi e poco pagati per un lavoro che spacca la schiena, ampio ricorso a una mano d'opera migrante estremamente sfruttata, addirittura pasti avariati, e un comando sul tempo di lavoro totalizzante.

Si potrebbero fare molte altre considerazioni rispetto all'evento di Vasco, sulla totale sussunzione delle spinte “ribelli” presenti nei suoi testi (emblematizzata da Bonolis che in diretta su Rai Uno lancia “Gli spari sopra”) o all'uso politico che è stato fatto del concerto quale prova di gestione ottimale della sicurezza giocata ex post da Minniti. Ma si tratterebbe di considerazioni in fondo “banali” rispetto al mondo della Cultura d'oggi. Lasciamo dunque alla lettura dell'intervista.

(Infoaut): Cosa ti ha portato a fare questo lavoro?

(Francesco): Guarda, io questo lavoro già lo facevo a Padova, perché comunque è un lavoro che trovi molto facilmente, nel senso le assunzioni le fanno proprio a valanga in base a quanto lavoro c'è. D'estate per esempio assumono centinaia di



ragazzi. Ebbene mi sono trovato a Padova che mi avevano assunto a lavorare negli stadi, ho cominciato a lavorare così. Poi sono venuto qua a Bologna, avevo bisogno di farmi un lavoretto per pagarmi l'affitto, e mi sono rivolto subito alla prima cooperativa che ho trovato, e mi hanno assunto subito. Cioè, mi hanno fatto un contratto a chiamata a tempo determinato. Hanno cominciato a chiamarmi ogni tanto all'Unipol Arena o nei vari teatri che ci sono a Bologna, per fare facchinaggio, cioè scarico e carico dei camion e trasporto dei bauli all'interno dell'allestimento del teatro, del palco. Ecco come mi sono trovato a fare questo lavoro, che è un lavoro che trovi in maniera abbastanza facile.

[...] Rispetto all'evento di Vasco, io già lavoravo con la cooperativa che ha preso l'appalto. È una cooperativa di soli studenti, o meglio, non siamo soli studenti ma siamo tutti bianchi dai venti ai trentacinque anni o con un passato da studente o con una carriera da studente in corso, ci sono pochissimi bolognesi, quasi tutti ragazzi da fuori venuti qui per l'università e poi finiti in questo circolo. La nostra cooperativa ha preso questo appalto per Vasco assieme ad altre, ma noi siamo quella più presentabile in questo mondo del lavoro, gli unici totalmente italiani che non provengono da storie di migrazione, e siamo quelli meglio pagati (6.5 euro l'ora, mentre altre cooperative vengono pagate 4, 4.5). A noi riservano i lavori meno faticosi. Alcuni lavori veramente molto pesanti vengono riservati a queste cooperative di africani e arabi che vengono da fuori, da Pesaro, Rimini o addirittura da San Benedetto del Tronto come la Tre Esse – ci mettono tre ore all'andata e tre ore al ritorno non pagate per arrivare a Bologna, sono totalmente africani. Girano racconti che li abbiano selezionati appositamente per il Ramadan, e infatti moltissimi erano in Ramadan e non mangiavano [facendo dunque risparmiare i soldi del pranzo]. Ovviamente il loro lavoro era minimo, poveracci, erano affaticatissimi e non riuscivano a far nulla.

Questo concerto aveva puntati addosso i riflettori della stampa, l'ASL non l'ho mai vista così tante volte venire a controllare il cantiere, quindi penso che ci abbiano selezionato per la facciata. Io ho avuto la sfortuna di andare a lavorare allo stadio a Bologna mentre lavoravo anche per Vasco, e veramente lì c'erano queste cooperative



che sembra un esodo di africani, arabi, presi e portati là per nulla. Ho conosciuto un ragazzo di 19 anni che abitava a un'ora di distanza dal magazzino da dove partivano da San Benedetto del Tronto, da dove partivano alle 4 della mattina. Si svegliava alle 3, prendeva la bicicletta, partiva alle 4, arrivava alle 8 a Bologna, cominciava a lavorare pagato 4-5 euro l'ora, prendeva 50 euro al giorno, tornava a casa, dormiva 4 ore e ricominciava. A 19 anni! Veniva da se non sbaglio il Burkina Faso.

Essendo come ti dicevo la nostra cooperativa quasi dei privilegiati, ti senti in contrasto, in difficoltà a gestire e a vedere e relazionarsi con questi altri mondi che stanno comunque assalendo questo mercato del lavoro. Mi raccontano i ragazzi che sono là da un po' di tempo che fino a 3-4 anni fa non c'era tutto questo afflusso di migranti, è una cosa che sta succedendo adesso. Probabilmente per l'alta disponibilità e per abbassare i costi della mano d'opera. Però essendo il mondo dello spettacolo una cosa molto delicata arrivare a livelli di sfruttamento estremi e metterli sotto il riflettore non è una cosa che riescono a fare molto facile, ma c'è un avanzamento di cooperative completamente di migranti.

(Infoaut): Com'era organizzato il lavoro su Vasco?

(Francesco): Noi partiamo da piazza dell'Unità alle 6 e mezza, arriviamo alle 7.30 al Modena Park e alle 8 cominciamo a lavorare. Ci dividono in squadre: c'è chi porta i pali di ferro ai montatori, chi le luci. Facciamo cinque ore la mattina, poi un'ora di pausa, poi si riparte tendenzialmente fino alle otto di sera. Ma gli orari non sono mai definiti. Certi giorni abbiamo staccato alle 23, altri alle 19, il tempo è molto relativo. Non ti avvisano mai di quando finirà la giornata di lavoro. Tu sai che alle 18/18.30 inizi a informarti, “Andiamo a casa? Cosa facciamo?”. Il pranzo ce lo danno loro. Noi facchini mangiamo i “sacchetti”, il pranzo al sacco che ci portano, mentre tutti gli altri tecnici e produzione hanno un ristorante adibito apposta dentro al cantiere dello spettacolo. Ogni giorno il capo della cooperativa, che poi penso sia semplicemente un socio, ci dice se servirà il giorno dopo ancora da lavorare. [...] È uno svolgimento del lavoro molto selvaggio: tu arrivi la mattina e non sai che squadra ti assegneranno,



arriva il capo del cantiere e dice: “Ne voglio otto per le luci, otto per il ferro, otto per l'audio, otto per le transenne...” e ti distribuiscono dei braccialetti per capire che squadra sei.

[...] Questo di Vasco era un evento che non si era mai visto in Italia, il cantiere è iniziato un mese prima del concerto. Di solito è invece un mondo molto veloce. Quando sei nello stadio arrivi due giorni prima, monti tutto, poi smonti la sera stessa e te ne vai. E adesso stiamo smontando e ci metteremo una settimana. A lavorare siamo 4 cooperative: un pullman viene da Verona (Eurogroup), una cooperativa di Ravenna (Le Tre Civette – che gestisce anche l'Interporto) che saranno un 15-20 persone, noi che siamo GLS Service di Bologna, siamo 20-30 a seconda di quanto bisogno c'è. Saremo una settantina, alle volte un centinaio, più una ventina-trentina di tecnici che vengono dai grandi service e gestiscono i grandi appalti – sempre gli stessi nomi: L'Agorà da L'Aquila, L'Am Light da Roma, Ital Stage da Napoli che ormai si è comprata tutto quello che circonda il montaggio dei palchi effettivo. Da Modena non c'era nessuno. Le cooperative di Verona e Ravenna oltre a fare spettacolo fanno anche altro facchinaggio, in Interporti e magazzini, sono più lavoratori che fanno quello nella vita. Sono africani, arabi, non hanno studenti o ragazzi.

[...] Non c'è assicurazione sanitaria, ci sono dei modi per cui Inail o Inps ti diano dei soldi, ma se ti ammali o ti fai male fuori dal cantiere rimani a casa e basta. I lavori sono pesanti, poi dipende da cosa ti capita, ci sono giorni che fai poco e quelli che ti spacchi la schiena (quando devi portare le luci in posti particolari, quando devi transennare tutto il giorno). Senti la schiena che comincia a scricchiolare, sono lavori che mettono il fisico sotto sforzo. Abbiamo caschetto e scarpe anti-infortunistiche ma son cose abbastanza di forma.

[...] Coi colleghi dopo questo mese pesante di lavoro, in cui ci davano cibo spesso e volentieri avariato (una delle aziende che ce lo portavano ora non c'è più perché è stata denunciata da un ragazzo che si è sentito male), arrivava del formaggio che puzzava di acido, una pasta con lo stracchino immangiabile... Il problema del cibo si è fatto sentire molto... Il rapporto, con orari così, è cresciuto in termini di complicità.



Sarebbe necessario introdurre, non dico delle garanzie maggiori, ma comunque un modo diverso di pensare questo lavoro anche in relazione alle cooperative di migranti che arrivano. Lì davvero rimani agghiacciato, essere pagati 4.5 euro l'ora per 10 ore al giorno, con un sacchetto come pranzo, senza viaggio pagato... E comunque lì non è che vieni trattato come una bestia, ma non vali nulla. Tu non conti nulla, esegui gli ordini.

Le personalità che li danno variano, ma comunque tendenzialmente sono arroganti. Poi tipo i veronesi son tutti fasci, hanno tatuaggi e adesivi di Casapound, mangiano separati dagli africani. Noi essendo tutti studenti, di Bologna, abbiamo un'etica sul lavoro abbastanza formata per cui non abbiamo di questi problemi. E comunque si sta pensando di poter far qualcosa, ma il problema è che non hai nessuna garanzia. Cioè, se tu non vieni un giorno, o sollevi dei problemi, non è che vieni licenziato, non vieni chiamato e chi si è visto si è visto. Quindi è molto difficile coordinarsi, convincersi... Anche se negli ultimi giorni dopo la questione del cibo, gli orari non detti, la gestione del tempo (perché comunque il fatto che non ti dicano quando e quanto lavori influisce molto: in poche parole metti a disposizione le 24 ore, non puoi progettare nulla sulla tua vita). Tutte queste cose hanno fatto un po' montare il malcontento e si è cominciato a parlare di non venire il giorno dopo, “domani non ci presentiamo tutti assieme”, ma son cose difficili da mettere in pratica. Non hai garanzie, alcuni hanno veramente bisogno dei soldi del lavoro, ognuno per i suoi problemi... Non è facile, ma è una cosa che sta strisciando. [...] Il capo della mia cooperativa è sotto un altro che prende l'appalto, poi c'è la produzione che chiama le altre ditte. E non hai nessun tipo di rapporto con loro, arrivano ogni tanto in motorino per decidere che cosa va bene e cosa non va bene, ma la gestione è tutta fatta dai nostri referenti.



Dossier Amazon. Quando la merce danza automatizzata sul lavoro-tapis roulant

Dossier di inchiesta su Amazon, la più grande compagnia del mondo di commercio elettronico (Internet-based retailer) e [cloud computing](#).

Nata come negozio online di libri a Seattle nel 1994, Amazon si è progressivamente espansa sia aprendo numerose filiali in vari paesi che diversificando in maniera vertiginosa il suo parco-prodotti (oggi sono svariate decine di milioni le tipologie acquistabili). È stata una delle aziende simbolo della bolla speculativa delle cosiddette dot-com a fine anni Novanta, ma dopo il suo scoppio si è ripresa nel giro di pochi anni. Tanto che oggi Amazon è la quarta compagnia più importante al mondo, la prima tra quelle online, e l'ottava per numero di dipendenti negli USA.

Una delle variabili decisive dell'ultimo decennio è stata la torsione impressa al suo business. Amazon è infatti progressivamente passata da “semplice” Internet company a una complessa Logistics company. Non a caso due anni fa ha superato Walmart quale primo attore nella distribuzione negli Stati Uniti; ha iniziato a proporsi quali trasportatrice diretta di merci in traversate oceaniche per alcuni suoi prodotti; ha pochi mesi fa acquistato per quasi 15 miliardi di dollari Whole Foods Market, incrementando enormemente la propria potenza distributiva e compiendo un ulteriore passo di “materializzazione”. Amazon sta infatti usando la logistica per compiere un nuovo salto nella [“rivoluzione della distribuzione”](#) che da alcuni decenni sta cambiando volto alle economie capitalistiche. Sempre più infatti la distribuzione, una volta considerata come una semplice funzione subordinata al momento produttivo, tende a prendere le redini dell'intero processo (del ciclo del capitale, avrebbe detto Marx). Il momento produttivo infatti deve sempre più seguire in subordine i ritmi della distribuzione a scala globale e adeguarsi ai suoi standard. Non a caso Amazon si



è sempre più specializzata e diversificata nelle sue attività, fin quasi a prefigurare [forme monopolistiche](#).

Tutto ciò è reso possibile anche da una possente attività di lobbying (sul quale [investe decine di milioni l'anno](#)) e a una spregiudicata politica di uso delle legislazioni locali per sfuggire dalla tassazione - non a caso in Europa ha attualmente la propria sede principale in Irlanda, che consente la minor tassazione alle multinazionali, ed è stata da poco accusata di una [maxi-evasione in Italia](#).

Amazon si è inoltre resa famosa per il suo ampio ricorso a [robot e automazione](#) (fino al suo “sogno” delle [consegne via drone](#)), alla digitalizzazione del lavoro, nonché alla capacità di organizzare le proprie infrastrutture con una specifica “intelligenza urbana” atta alla circolazione (ne abbiamo parlato [qui](#)) e per il saper mettere a valore conoscenze diffuse appoggiandosi alle istituzioni (emblematico l'Amazon Innovation Award, che ad esempio all'[università di Torino](#) ha proposto un concorso – con in palio un viaggio per andare a trovare i vertici aziendali a Seattle – per sviluppare un modello per la movimentazione merci il più veloce ed economico possibile tra Piacenza e Torino).

Il lavoro di Amazon

Il modello-Amazon è tuttavia ormai noto anche per le pessime condizioni di lavoro e per il suo [impegno anti-sindacale](#) che diffonde con la sua espansione globale. Il lavoro è infatti trattato come variabile che deve tendere ad essere eliminata, rendendolo dunque [“brutale”](#), con svariati episodi ormai noti che vanno dal [“ho visto piangere al loro desk quasi tutti i lavoratori”](#) al fatto che i tempi di lavoro sono talmente contingentati che [non si va nemmeno in bagno durante il lavoro](#) o che i lavoratori, costantemente monitorati elettronicamente, sono costretti a [“diventare maratoneti”](#) all'interno dei magazzini. Ancora: «Se lasciate l’esercito, avete perlomeno queste qualità. E potete mettervi al servizio di Amazon» riporta il sito [Amazon Carrière](#), dedicato alle assunzioni, considerando che il lavoro nei magazzini può comportare il percorrere 25 chilometri al giorno sollevando pesi, mansione più



militare che operaia. Non solo. In giro per il mondo questa nomea di Amazon si è arricchita di episodi come l'uso di guardie neo-naziste per [controllare i lavoratori migranti in Germania](#).

Tutto ciò ha prodotto anche una serie di resistenze e lotte: dalla stessa [Germania in connessione](#) con la [Polonia](#), passando per [l'Inghilterra](#) - dove la BBC ha dedicato un significativo [servizio al lavoro dentro Amazon](#)) e la Francia ([qui](#) è possibile seguirne alcune, mentre sul contesto francese va segnalato il testo di Jean-Baptiste Malet, che si è “infiltrato” a lavorare per Amazon scrivendo quindi il testo “En Amazonie” (tradotto anche in italiano e, per i “paradossi” della nuova economia, ovviamente [acquistabile su Amazon](#)), sino ad arrivare a portare le proprie turbolenze in [India](#) e [Cina](#)). In definitiva, si può ben sostenere che più che la facciata di automazione e innovazione, la base sulla quale è costruita l'attuale fortuna di Amazon è lo sfruttamento sempre più intensivo del lavoro, che la rende a so modo emblematica del momento attuale (si veda [The Amazonization of Everything](#)). In questo senso l'immane flusso di merci movimentato globalmente da Amazon scorre su una miriade di lavoratori macchinizzati e schiacciati dal suo peso, ridotti a tapis roulant.

Tuttavia, proprio questo suo essere capifila dei nuovi modelli di sfruttamento e organizzatrice di molti di quelli che il linguaggio logistico definisce come choke point (ossia i punti di concentrazione e ingorgo per il quale devono transitare le merci), rende Amazon particolarmente interessante dal punto di vista delle lotte (in proposito si veda [“Organizing the Choke Points. Workers in the rapidly transforming logistics industry have potentially enormous political and economic power”](#)). Per questo motivo abbiamo sviluppato un approfondimento su Amazon Italia, tramite una visita al suo principale hub a Castel San Giovanni (Piacenza) – qui un pdf con le “note etnografiche” complete prese al suo interno – e attraverso l'intervista a un lavoratore che lavora per Amazon in Veneto - qui il pdf completo dell'intervista.

Ristrutturazioni logistiche



Prima di addentrarci nel discutere di questi due passaggi, è bene sin da subito esplicitare che entrambi paiono confermare alcune delle ipotesi che avevamo sviluppato mesi fa (si veda [qui](#) e [qui](#)) attorno alle linee di tendenza sullo sviluppo dell'attuale settore logistico italiano, in preda a una complessiva (seppur lenta e parziale) ristrutturazione anche a fronte del processo di lotta e organizzazione attivo da molti anni al suo interno. Ossia: più che nell'investimento tecnologico (solo limitato), pare si stia assistendo piuttosto a un uso tattico della “mobilità dei magazzini” in cerca di nuovi bacini di mano d'opera, di una nuova composizione lavorativa che, quantomeno nelle ditte più importanti, affianchi alla più consolidata forza-lavoro razzializzata un nuova componente autoctona. Quest'ultima, figlia della stagnazione e col cappio della disoccupazione, può infatti garantire maggiori livelli di accettazione rispetto al lavoro migrante, anche attratta da una nuova veste della logistica che tenta di presentarsi come cool e smart (e in questo Amazon è regina). Inoltre dall'osservazione nel magazzino e dall'intervista emerge una evidente continuità con una delle caratteristiche che stiamo rilevando come costanti nei vari Stralci di inchiesta (qui [l'ultimo](#)) sinora pubblicati a prescindere dal luogo di lavoro.

Ovvero come il tempo di vita e di lavoro sia sempre più messo a totale servizio del datore di lavoro, che ne dispone a proprio piacimento con sempre meno vincoli, manifestando in ciò una delle più dure condizioni di comando politico sul lavoro. Ciò non va confuso con l'ormai lunga discussione sulla “vita messa a lavoro” che rimanda alla valorizzazione di capacità timiche, affettive, relazionali ecc... e allo sfasamento della giornata lavorativa. Si tratta piuttosto di indagare proprio come si sviluppa un comando che rende possibile utilizzare il lavoro “alla spina” (avevamo adottato [qui](#) tale metafora), ossia attivandolo a piacimento e quasi senza limiti orari.

Rispetto alla “mobilità dei magazzini” si assiste invece alla capacità delle aziende logistiche (localizzate soprattutto al nord Italia) di utilizzare a proprio vantaggio il tessuto urbano della megalopoli padana (si veda [qui](#) per il "disastro della pianura padana"). Decenni di sviluppo neoliberale del territorio hanno infatti punteggiato la valle del Po di una fitta trama di infrastrutture e di capannoni industriali oggi spesso in



disuso, che consentono dunque alle aziende una fluidità nello spostarsi che consente loro grandi vantaggi.

Intervista a un lavoratore

Vediamo più nel concreto queste affermazioni. L. ci dice che «ero venuto a conoscenza che proprio in provincia di Rovigo ci sarebbe stata questa nuova realtà di Amazon, che avrebbe “preso in gestione” questo super-mega-magazzino – costruito qualche anno fa per ospitare Ikea, cosa poi non andata a buon fine. [...] mi sono quindi candidato tramite agenzia interinale portando il curriculum, e qualche mese dopo la messa in funzione del magazzino mi hanno chiamato per una settimana di prova. Siamo a settembre 2016 (il magazzino aveva aperto a pieno regime a giugno). I primi quattro mesi li ho fatto sotto l'agenzia interinale, che all'inizio mi rinnovava di settimana in settimana, poi di due in due, e a novembre-dicembre ho avuto un contratto di due mesi perché era il periodo subito antecedente al Black Friday e poi al periodo natalizio. Da gennaio 2017 mi hanno proposto un indeterminato per una cooperativa che si occupa di logistica e ha sede a Milano, e sono entrato a far parte della cooperativa che gestisce il personale all'interno del magazzino. Il magazzino è di proprietà di una ditta di logistica francese, Geodis, la quale l'ha concesso in affitto a una società terza, una sorta di start up, che ha preso l'appalto di Amazon per questa zona logistica dell'Italia: le Tre Venezie (Veneto, Friuli Venezia Giulia e Trentino) e poi controllano anche le province limitrofe di Emilia Romagna e Lombardia».

Rispetto alla composizione del lavoro afferma: «tutti i dipendenti Amazon qui a Rovigo sono di nazionalità italiana. Loro per partito preso non assumono stranieri. L'età media è molto bassa [...] Io sono uno dei pochi ad avere una laurea. Gli altri, non vorrei essere dispregiativo, chiamiamoli “campagnoli”, gente che non ha studiato, senza elevatissima cultura, quindi gente che ha una sorta di riverenza nei confronti del “padronato”. Quindi tutta gente che preferisce restare molto col paraocchi e la testa bassa, dire sempre sì. Non c'è molta coscienza di quelli che sono i tuoi diritti, o delle aspettative lavorative che potresti avere».



Mentre sul “perché” della scelta di Rovigo ci dice: «Io sono di Rovigo, so bene cosa vuol dire abitare in questa provincia: non c'è lavoro. Perché Rovigo è una provincia sì del “Veneto ricco”, ma quella con la minor parte di lavoro... Non c'è lavoro, non ci sono aziende, non è una città viva. Secondo me il fatto che loro abbiano aperto il magazzino di Amazon proprio qui è perché appunto sapevano di poter trovare forza-lavoro che non si sarebbe mai lamentata del fatto che il lavoro era pesante, o degli orari, o della paga, o delle altre mille cose, proprio perché c'era bisogno di lavorare all'interno di questa provincia. E infatti, io l'ho anche visto sulla mia pelle, quando ho iniziato noi eravamo in 15, attualmente siamo rimasti in 2: chi ha mollato dopo il primo giorno, chi dopo una settimana, chi loro hanno lasciato ha casa perché hanno deciso che non andava bene... La settimana dopo ne arrivavano altri 15, la settimana dopo altri 15 ancora. Nel periodo natalizio lì dentro ci lavoravano 500 persone, poi finito il picco a gennaio ci siamo ritrovati 220, capisci quanti ne hanno lasciati a casa? Adesso per la prossima settimana di offerte hanno richiamato delle persone, e molti sono tornati perché nel frattempo non avevano trovato lavoro pur cercandolo. La gente non è che si accontenta, però insomma dice: “Questo ho e questo mi devo tenere”. [...] La cooperativa e comunque l'azienda se ne stanno sbattendo però i coglioni, perché dicono: “Io intanto questi li sfrutto fino all'osso, poi un giorno magari faremo degli accordi sindacali quando succederà”».

Infine, rispetto alle condizioni di lavoro, queste alcune delle affermazioni di L.:

«Abbiamo un contratto da 39 ore settimanali e prendiamo netti 960 euro al mese. Per me è una miseria, ma proprio una miseria a livelli clamorosi... [...] Riceviamo un salario non adeguato alle funzionalità che occupiamo all'interno della filiera produttiva. [...] È un lavoro massacrante, non è giusto pagarli così poco. Anche perché poi se pensiamo a quanti soldi fanno loro con qualche click su un computer per qualche ordine, non c'è proprio paragone. [...] È fisico, stressante, non hai mai la sicurezza di che orari farai perché capitano spesso picchi di lavoro... Sempre straordinari, spesso il sabato e anche la domenica. Uno può anche dire di no, ma viene mal visto dai capoccia. Conviene sempre abbassare la testa e dire: “Ok vengo; ok



faccio due ore di straordinario; ok, va bene, ci sono”. [...] Noi non abbiamo la certezza però di sapere gli orari, ci vengono sempre comunicati il giorno prima per il giorno dopo. Non abbiamo mai una certezza sull'orario, sappiamo indicativamente le ore che andrà a ricoprire. [...] Loro possono decidere arbitrariamente quando farti andare a lavorare. Che è una cosa che io non sopporto e che non sta né in cielo né in terra secondo me, però è così. [...] Si vive quindi sempre con l'angoscia, non c'è mai certezza sul lavoro, non puoi organizzarti la tua vita al di fuori del lavoro».

Dentro Amazon: visita a Castel San Giovanni

Passando invece alla visita svolta al Fullfill Center (ossia il magazzino nella neolingua amazzone) di Castel San Giovanni. Il magazzino piacentino è il primo e più grande magazzino di logistica di Amazon, sul quale convergono tutte le merci per il mercato italiano. Amazon Italia viene fondata nel 2011, e il primo magazzino era in affitto e collocato all'interno dell'Interporto di Piacenza, con 150 dipendenti. Il nuovo edificio costruito direttamente da Amazon su una superficie di 100mila mq ha 1300 dipendenti (età media 31 anni) che organizzano e smistano una gamma enorme di categorie merceologiche (sul sito amazon.it sono attualmente disponibili 36 milioni di referenze, anche se i prodotti più venduti sono i libri e i giochi), che in sostanza escludono solo i prodotti troppo ingombranti (come ad esempio i frigoriferi) che renderebbero ardua la consegna e la gestione. Recentemente si stanno anche introducendo nuove categorie di prodotti, come ad esempio il cibo che, a partire da un nuovo servizio (Amazon Prime Now) per ora disponibile solo a Milano consente la consegna in un'ora, garantendo la possibilità di ordinare anche cibo fresco – la categoria più acquistata è l'acqua, a partire dal suo peso, ma sempre più persone usano il servizio per fare la spesa. Questo segnala un movimento mimetico tra lo sviluppo di Amazon e le trasformazioni quasi antropologiche di una società in cui il tempo di lavoro si dilata sempre più. Amazon è un perfetto supporto a questa estensione.

Sono attualmente in costruzione, e apriranno a breve, due nuovi magazzini: uno nel bassolese (Rieti), pensato per il mercato centro-meridionale, di 65mila mq e con la



previsione di assumere 1200 persone nei primi tre anni; il secondo a Vercelli, di 100mila mq e con la previsione di 600 assunzioni (destinato a gestire prodotti più ingombranti, e necessitando dunque di meno forza lavoro). Inoltre vanno considerati i 600 dipendenti nell'Headquarter sito a Milano, vicino alla stazione Centrale, dove lavorano i Vendor Manager, ossia gli addetti alle strategie di mercato, alla gestione delle scorte, ai contatti con fornitori e corrieri e mansioni simili per i vari prodotti gestiti da Amazon. Si aggiunge il Customer Service di Cagliari, ossia il call center con 350 dipendenti aperto nel 2013. Infine, a completare i circa 2000 dipendenti attuali, vi sono 3 centri di smistamento più piccoli. Usati per incrementare l'efficienza della consegna "di ultimo miglio" - situati a Milano, a Origgio (Varese) e Avigliana (Torino), servono anche per organizzare meglio il lavoro coi corrieri, che sono tutti esterni (non assunti né gestiti da Amazon) appartenenti a svariate aziende logistiche (come nel caso dell'intervista a L. sopra riportata). Per ora Amazon ha una propria flotta di fattorini solo negli Stati Uniti, dove lo scorso anno sono stati acquistati 20 aerei cargo per gestire il mercato sul semi-continente.

Il processo distributivo italiano è dunque al momento fortemente centrato su Piacenza, sede scelta per la sua posizione geografica centrale e per la preesistente infrastrutturazione logistica del territorio. Qui converge tutta la merce, arrivando esclusivamente su gomma, e viene organizzata durante la giornata per essere spedita nel pomeriggio/sera verso gli altri tre magazzini attualmente esistenti. Qui si procede, durante la notte, a una ulteriore suddivisione delle consegne, in modo tale che la mattina i corrieri possano prendere i prodotti già suddivisi per area. Sinora questo sistema ha avuto un picco di consegne nel cosiddetto Black Friday di novembre, con 1 milione e 200mila ordini in un solo giorno.

L'edificio di Amazon, proprio di fianco a un ingresso autostradale e davanti a un polo logistico, è un grosso parallelepipedo a quadri grigi con una linea gialla continua che lo cinge in alto. Si entra attraversando il grosso parcheggio e si viene accolti da una colonna con mani colorate e varie scritte a pennarello. Colpisce quella "Grazie Amazon per aver dato lavoro a mia madre". Ci sono cartelli che ringraziano i



dipendenti che hanno lavorato il 25 aprile e che lavoreranno il primo maggio. Ci sono alcuni dispenser con dei giornalini aziendali. Uno è chiamato “Notizie da MXP5” (che è il nome del magazzino), e all'interno (carta grossa e patinata, tutto a colori) si raccontano le storie di vita di alcuni dipendenti, si descrivono alcuni reparti meno visibili di Amazon, si narra di come Amazon ha festeggiato la festa della donna e si riporta di una iniziativa di solidarietà per Amatrice. Dai pannelli appesi con varie foto di dipendenti traspare subito l'idea di una gerarchia chiara ma calata all'interno della costruzione di una community di lavoratori. Sulle scale sono affisse varie foto di lavoratori in gruppo, e sono scritte varie frasi aziendali per motivare e sostenere la “comunità”. Su un ampio foglio appeso al muro è possibile scrivere problemi lavorativi e proposte di migliorie, con tanto di risposte scritte o prese in carico. Di sottofondo un suono continuo delle catene di prodotti che scorrono, mentre passano vari lavoratori che indossano una divisa fatta a catarifrangente.

Organizzazione del magazzino

Tutti i giorni i lavoratori cambiano mansione, spesso anche più volte al giorno. L'architettura e l'organizzazione del lavoro sono strutturate in modo che non si crei mai concentrazione di lavoratori. Nel magazzino piacentino ci sono 40 “baie” in entrata e in uscita, ossia dei bocchettoni nei quali entra il retro dei camion per poter essere scaricato e caricato. Dalle baie dalle quali entra la merce quest'ultima viene trasferita sui pallet, quindi su ogni collo viene applicato un codice a barre e si portano questi scatoloni verso la prima linea del magazzino, dove viene tolto il packaging. Tutto il magazzino è collegato tramite questo nastro, che ha una lunghezza complessiva di 20 chilometri.

Una delle parti più importanti dei magazzini Amazon alla quale si accede dopo il primo passaggio sono le immense sale con le cosiddette pick tower, ossia le file su più piani di scaffalature all'interno delle quali vengono riposti i prodotti in maniera rapsodica. È uno spettacolo fantasmagorico delle merci. Oggetti di ogni tipo sono disposti in maniera random uno di fianco all'altro. La casualità della disposizione (si



possono veder accostati simpaticamente una bibbia e un dvd pornografico, una padella, un cd, un orologio ecc...) è dovuta al fatto che per l'operaio è molto più difficile in questo modo sbagliare prodotto quando deve venire a prelevarlo. Ma lo stockaggio randomizzato è anche pensato perché, seguendo una teoria del caos dei giochi, la casualità dovrebbe consentire una maggiore probabilità che allo stesso piano della torre il singolo operatore possa più facilmente trovare più prodotti ravvicinati. In questa sezione del magazzino il lavoro consiste nel girare con grossi carrelli della spesa nei quali vengono inserite le stesse ceste nere e gialle che arrivano dal nastro. I lavoratori si muovono sui quattro piani della torre inserendo negli spazi che trovano vuoti, e in maniera appunto casuale, i prodotti che arrivano. Quindi tramite “la pistola” (strumento simile a quella che si usa alla cassa automatica dei supermercati) associano a ogni prodotto (che ha già il proprio codice) la location dove esso viene riposto. La seguente fase produttiva è quella di pick (prelievo prodotti). Il passaggio successivo della catena è un'altra immensa area dedicata all'imballaggio, organizzata su vari livelli e con numerose postazioni dalle quali partono i nastri. La linea arriva infatti a un sorter (nastro) con una fotocellula, che li smista automaticamente all'interno di grossi contenitori che corrispondono alle regioni nelle quali i pacchi dovranno essere recapitati o alle singole aziende di delivery che si assumeranno il trasporto. Vari scivoli dunque conducono a questi grossi contenitori i prodotti, e quando il contenitore è pieno esso viene prelevato e condotto verso le baie in uscita, dove vengono caricati sui camion.

Il lavoro è piuttosto frenetico, ripetitivo, il senso di alienazione è forte. Se la “propaganda” della ditta parla di un magazzino di soli giovani che lavorano a ritmo di rock, è vero che nel primo magazzino c'è musica di sottofondo, ma è decisamente coperta dai rumori della catena. Prima di uscire si nota una grossa scritta: “Amazon Fullfillment. Work hard, have fun, make history”. Su chi per Amazon debba lavorare duro, chi divertirsi, e chi fare la storia, non vi sono molti dubbi.



Hera spa, dietro la multiutility l'inferno dei call center

Hera spa si definisce come la multiutility leader nei servizi energetici, idrici e ambientali con sede a Bologna. Non solo; si autodefinisce anche con il nome significativo di "industria dei servizi pubblici".

Proprio a Bologna, in via A.Costa, ha sede il centro di assistenza ai clienti con centinaia di addetti a rispondere alle richieste degli utenti 24/24h.

L'azienda nasce nel 2002 ed è la prima esperienza in Italia di unificazione di diverse reti municipalizzate: dall' Umbria all'Emilia, passando per il Veneto e la provincia di Udine. All' attuale conta circa ottomila dipendenti e fornisce servizi per tre milioni e mezzo di persone. Insomma, un colosso nel mercato energetico italiano, con fatturati a sei cifre e spostamenti di flussi di capitali nei territori in cui opera molto consistenti. E, non da meno, al centro dell'occhio mediatico per le ingerenze politiche, come testimoniato qualche mese fa dalla scelta del sindaco bolognese Merola: quando si trattò di scegliere uno dei componenti del cda di Hera in capo al Comune, Merola prima sostenne il nome di Alberto Aitini, responsabile organizzativo Pd e fedelissimo del segretario provinciale Francesco Critelli; poi, di fronte al veto di molti amministratori dem, decise di accettare il passo indietro.

Il business plan attuale dell'azienda prevede una attenzione alta per le quote di azioni che ne determinano la scalata nel mercato borsistico. Una multiutility semi-pubblica tendente, secondo la processualità avvenuta a livello transnazionale ad altre grandi compagnie del settore, a una crescente privatizzazione nonché immissione e investimento di capitale privato. La crescente politica di vendita delle azioni di Hera spa ha peraltro portato negli scorsi mesi a dubbi e interrogativi a livello politico nei feudi dem, come a Rimini, dove si è posto in questione la natura del ricavo di Hera sulle azioni e i conseguenti apprezzamenti sulle spalle dell' utenza: utile solo e per



l'azienda o utile all'effettiva programmazione futura delle politiche energetiche e ambientali per la cittadinanza?

Una multiutility, tentacolare e con tantissimi partner, e lavori appaltati e subappaltati tramite il sistema delle cooperative. E' qui che si giunge dietro le quinte del colosso, quelle degli operatori telefonici che lavorano per Hera tramite cooperativa, assunti per lo più da interinali.

Persone malpagate, costrette a lavorare in ambienti a dir poco anti-ergonomici e snervanti, come accade in lungo e in largo nella penisola per tutti coloro che alla ricerca del salario vengono fagocitati dalle grandi compagnie per servizio di assistenza e offerta di prodotti commerciali. Lavoro senza ferie pagate, con forti ricadute psico-fisiche anche a breve termine.

Abbiamo carpito questo e altro intervistando Teresa (nome di fantasia), che ha lavorato per Hera in uno dei centri di assistenza presenti a Bologna. Buona lettura.

(Infoaut): Com'è stata la tua esperienza lavorativa per Hera e che mansioni hai svolto in particolare?

(Teresa): Ho lavorato per Hera nel febbraio del 2016 e ho terminato il rapporto con loro a dicembre dello stesso anno. Sono arrivata a questo lavoro tramite annuncio, dopo che questo era stato girato ad una agenzia interinale, la stessa che è stata coinvolta in recenti scandali. Alcuni colleghi lavoravano direttamente per Trenkwalder, l'agenzia interinale che è rimasta famosa per aver lasciato migliaia di dipendenti senza stipendio nel 2016, mentre io e altri eravamo sotto Tapos, azienda di Milano che presta servizio di call-center per multinazionali, quali Hera, Tim, Tre, Fastweb ecc.

Qui a Bologna, solo il call-center dove lavoravo io contava all'incirca 400 dipendenti.. so che c'è un altro call-center a Bologna che ha lo stesso appalto con Hera. Ognuno di noi aveva storie totalmente diverse e proveniva da percorsi totalmente diversi. Io alla fine non ci sono arrivata per agenzia interinale e per la categoria per cui avevo firmato il contratto prendevo comunque meno soldi di quello che era possibile. Era un contratto part-time a 30 ore più ovviamente straordinari, che



venivano richiesti e pagati non il doppio come doveva essere, ma da 6 euro e 70 se lavoravi il sabato e la domenica venivi retribuito con soli due euro in più. Io ho fatto straordinari solo il sabato, mai la domenica, quindi non so in realtà com'era la gestione del servizio la domenica.

La situazione in cui lavoravo era una situazione comunque di stress perché ci chiedevano ovviamente di fare il servizio clienti Hera, ma anche di fare pubblicità dei servizi che Hera offriva. Sul contratto c'era scritto che tu venivi pagata per il servizio clienti, però se riuscivi a chiudere contratti o a far passare un cliente che era legato a un servizio ancora tutelato al mercato libero, prendevi la percentuale su questo cliente. Non eri obbligata a farlo, però chi non riusciva a portare clienti durante il mese insomma veniva fatti fuori, quindi in realtà vivevi una certa sorta di stress che ti obbligava a cercare di chiudere una serie di pezzi richiesti entro la fine del mese.

Più clienti dunque riuscivi a portare dal tutelato al mercato libero, più l'azienda ne guadagnava in complessiva. La pressione su di noi dipendeva dal periodo, dipendeva dalle esigenze dell'azienda, ovviamente erano cose che a noi non venivano dette, però lo deducevi dall'atteggiamento del team leader che in una settimana non si preoccupava se erano stati fatti dieci pezzi complessivi, che non sono niente, mentre altre settimane ne facevi cento su quattrocento persone complessive e non andava bene...per cui ci si rende conto che tutto era portato dall'alto...sicuramente l'estate è stato il momento più duro, forse perché c'era crisi; mi ricordo che comunque almeno una ventina sono stati mandati a casa dopo qualche mese, dopo che a tutti quanti era stata propinata una formazione che non serviva assolutamente a nulla, e dopo due mesi la maggiorparte delle persone che stavano con me sono state mandate a casa perché non erano state produttive sul piano commerciale..

(Infoaut): C'era un approccio motivazionale forte al lavorare “per il bene” di Hera?

(Teresa): No, spesso ci veniva detto che comunque col fatto che a loro veniva appaltato il servizio da Hera, se non riuscivamo a vendere il commerciale avrebbero perso il servizio clienti e quindi tutti noi saremmo andati a casa. Loro hanno all'interno del posto, come Hera, un piccolo ufficio commerciale che vendeva servizi



ma solo a persone che erano già loro clienti, quindi appaltavano tutto il resto della loro promozione a noi in sostanza. L'ufficio trattava liste di clienti che per esempio avevano con Hera solo l'acqua intestata, e quindi cercavano di fargli intestare anche la luce, per fare un esempio.. si trattava spesso di convincere ad aderire al super pacchetto all-inclusive, proposto come un grande vantaggio, ma in realtà una super incu...a, perché dopo due anni di offerta il cliente pagava di più.

(Infoaut): Come è finita la tua prestazione e per quali motivi?

(Teresa): Ho deciso di licenziarmi, mi avevano proposto un rinnovo di contratto per altri due mesi e io ero esausta. Non ce la facevo più a sentire tutte quelle voci, non riuscivo più nemmeno a essere cortese al telefono. Loro come servizio clienti hanno una impostazione molto rigida: ti dicono cosa devi dire, come approcciare al cliente, e non hai la possibilità di rivolgerti in altre modalità. Se ti sentono mentre sei in linea e dici qualcosa che ad alcuni leader non vanno bene, perché hai un leader di comunicazione che ti sta dietro mentre tu ricevi le telefonate, questo ti blocca e ti mette in attesa. Ha la possibilità [il leader] di poterlo fare dato che – e chi ha lavorato in un call center lo sa – le cuffie collegate alle linee telefoniche di un call-center hanno praticamente una presa interna con la quale il leader ha la possibilità di bloccarti la telefonata, che poi magari viene passata ad un altro operatore oppure conclusa dallo stesso team leader. L'importante per loro è che porti il contratto o comunque fascini il cliente.

Da un certo punto di vista, la formazione che fai lì non ti dà gli strumenti in realtà per fornire spiegazioni esaustive al cliente; è compito tuo alla fine andarti a studiare tutte le particolarità di Hera, o chi per lei, ma non puoi conoscere in sostanza tutte le offerte come tutte le problematiche di pronto intervento. E' normale che nelle sei ore e mezza in cui sei di turno ti poni davanti la pagina web di Hera praticamente sempre.

(Infoaut): Descrivici l'ambiente di lavoro nel complesso e il rapporto con i colleghi.



(**Teresa**): Puoi fare quindici minuti di pausa pagata in tutto. O due da sei minuti o una da quindici minuti. Chi aveva già lavorato in un call center mi ha detto che è sempre così solitamente. E assolutamente non si può andare in pausa tutti quanti insieme, quindi vai in pausa solitamente con la fila di persone che stanno ai pc di fronte, una fila per volta.

La questione più assurda è che tu ti trovi in un enorme ufficio dove ci sono quattrocento persone al telefono. La sera ne esci con mal di testa incredibile, perché risenti del sottofondo. Dato che devi essere abbastanza concentrata per parlare con il cliente, risenti dei rumori che ti disturbano. Praticamente a un certo punto sei una macchina, e sei lì davanti al tuo computer a parlare col cliente. Se ci pensi, è assurda come situazione, ad esempio io avevo a fianco un altro operatore che praticamente gridava in maniera molto colorita e sovrastava l'ascolto del mio cliente in cuffia...

Di quattrocento persone, nessuna iniziava allo stesso orario. Tutti con scarti di dieci minuti, per coprire l'intero arco delle ore dell'assistenza, quindi non c'era granchè tempo di poter scambiare due chiacchiere con gli altri e le altre. Il servizio clienti rispondeva fino alle 22:30, mentre il pronto intervento era attivo fino alle 24, altrimenti poi c'era un altro numero di pronto intervento che viene utilizzato dagli operatori che hanno reperibilità.

Devi avere una gran dose di pazienza per essere da questa parte della cornetta. Spesso ti senti dire “vada a fare un altro lavoro” senza apparenti motivazioni, e ti tocca buttare giù il boccone amaro. Di fatto, ci sono persone che trovano in qualche modo stimoli per continuare con questo lavoro. Ci sono persone che vi lavorano da sei, otto, dieci anni, e sono spesso i team leader, che dopo un po' di tempo divengono esperti di comunicazione telefonica. La maggiorparte degli operatori vive il suo lavoro con ansia e frustrazione, poi c'è gente a cui piace parlare al telefono... credo perché abbiano problemi relazionali in generale...

Personalmente, una volta finito il lavoro in Hera, ho passato tempo a non parlare con le persone, e soprattutto a non riuscire a parlare al telefono con tante persone. Come si faccia a provare piacere per tanto tempo a svolgere questa mansione per me resta un mistero, io lo ho trovato alienante e anche i miei amici mi hanno detto di essere non poco preoccupati per come mi vedevano settimana dopo settimana.



(Infoaut): Ci sono episodi che ti porterai dietro come ricordi forti?

(Teresa): Sì, una volta sono stata molestata da un cliente. Verbalmente, ovvio. Ma più o meno ho continuato ad essere molestata sessualmente da un anziano fino a che non mi sono saltati i nervi e gli ho risposto per le rime, come si conveniva a una situazione del genere. Mi è stato detto dalla team leader di andare a casa, prendermi tre o quattro giorni di ferie e riflettere sulla modalità con cui mi sono comportata...io ovviamente sono andata all' amministrazione dal responsabile per fargli capire la natura della telefonata, dato che tutte le nostre telefonate sono registrate, soprattutto per rispondere del giudizio che i clienti fanno sulla qualità del servizio, come avviene anche per quasi tutte le altre compagnie e call-center del mondo. Altre volte mi ricordo di dover andare a fare la pipì mentre ero in conversazione, e di non volerci andare perché una volta superata la pausa “sindacale” di 15 minuti, il tempo extra di pausa non veniva retribuito, quindi per terminare le sei ore e mezza di turno rischiavi di rimanere lì dentro ancora per più tempo...



Dossier su Airbnb, mercato immobiliare, diritto alla città

Che impatto ha l'azienda americana sulle trasformazioni delle città e delle economie?

Avevamo già affrontato in un'altra puntata di Stralci di Inchiesta i processi di estrazione di valore e di accumulazione originaria condotti da Airbnb nel suo relazionarsi con gli ambienti urbani.

Diverse le domande muovevano la nostra indagine: su cosa fonda il suo successo un portale ormai arcinoto a tutti noi come Airbnb? Qual è la sua retorica, la sua mission? Quali i vantaggi che porta, quali le ricchezze che distribuisce, e soprattutto a chi? Come impatta sulla definizione delle città e dell'industria del turismo?

Proviamo a continuare la nostra riflessione con una serie di considerazioni inframezzate da spezzoni di un'intervista ad un operatore nel settore dell'intermediazione immobiliare bolognese, che oltre a sviluppare i nodi che riguardano la sua professione ragiona anche del ruolo del portale di Brian Chesky. Qui potete trovare il pdf con l'intervista originale.

Retoriche e mission

Airbnb è prima di tutto un brand che valorizza la sua esistenza in un'ottica quasi di soft power, per usare una metafora tratta dal campo delle relazioni internazionali. Utilizza cioè una retorica win-win, dove cioè tutti gli attori che partecipano al giochino dell'affitto hanno un guadagno: il portale con le commissioni, chi mette in affitto che trova un guadagno che prima non aveva, chi affitta che riesce ad avere spesso delle sistemazioni molto più convenienti rispetto al classico hotel.



Airbnb si definisce non soltanto come un portale che realizza dei profitti, bensì come uno che pubblicizza un modo rivoluzionario di intendere il turismo in maniera più umana e sostenibile. Oltre all'enfasi sulle relazioni umane che affittare sul portale innesca superando la freddezza grezza e commerciale dei classici hotel, Airbnb si ammanta anche di retoriche green (affittare case già abitate favorirebbe il risparmio energetico, come risulta dai suoi studi) e antidiscriminazione religiosa e/o razziale.

Inoltre, cerca dove possibile di offrire piccoli regali ai suoi host registrati, come ad esempio il rilevatore di fumo da inserire nelle stanze messe in affitto o i coupon-sconto per chi invita altre persone ad entrare nella rete di Airbnb e diventare host, aumentando così la rete e quindi i guadagni del portale.

Il problema è che Airbnb non è in alcun modo responsabile di questo spin-off positivo della classica pratica di locazione: i profitti per chi affitta derivano dalle abilità relazionali di chi lo ospita nel consigliargli il giusto ristorante, nel fargli trovare una bella colazione, nel dargli le giuste indicazioni sui luoghi più belli della città da visitare. Nell'offrire, insomma, un "posto più interessante di un hotel", come riporta il report report annuale sull'attività italiana.

Un meccanismo che mette a valore le relazioni che erano già state intuite da portali come Couchsurfing, che proprio sullo scambio non mediato avevano costruito la loro fortuna, combinando una attitudine un po' hippie a necessari risparmi monetari. Airbnb ha solo trovato una posizione dominante nel mercato, e la sta sfruttando al meglio, estraendo valore da relazioni sociali che si potrebbero sviluppare anche indipendentemente da esso, accumulando denaro in maniera parassitaria su azioni umane compiute da altri, come del resto fanno altri portali del cosiddetto platform capitalism (Uber per dirne uno) sempre meno da definire di sharing economy dato che ci sono guadagni che divisi non lo sono per nulla.



Il nostro intervistato ben descrive questa dinamica di “creazione di un nuovo mercato” da parte della multinazionale americana, mettendola in relazione con le dinamiche del mercato immobiliare:

"Son cambiate tante cose dopo AirBnb, soprattutto negli affitti ma anche per le vendite. Avendo una potenzialità di guadagno prima inespressa (nel senso che proprio non c'era) i soggetti che investono vedono una potenzialità ulteriore. Ha contribuito a sollevare il numero di compravendite. Chi era riluttante a comprare a fronte del continuativo calo dei prezzi, intuendo la possibilità di mettere a reddito con forme innovative come Bad & Breakfast ecc... sono tornati ad acquistare, a esser più protagonisti mettendo delle cose in moto. Sul settore delle locazioni ha rappresentato un aumento importante. A Bologna c'è stata una contrazione sul numero di immobili importante rispetto alla disponibilità di affitti tradizionali. Una serie di figure con la possibilità di dedicare una percentuale (anche infima) del proprio tempo alla gestione di un BnB l'ha fatto, profilando una rendita molto più alta (credo nell'ordine dell'1 a 5 o dell'1 a 4 rispetto al classico contratto d'affitto 4+4). Un appartamento standard sul mercato ti permette di realizzare 6-700 euro al mese, mentre un appartamento con due camere può realizzare per ciascuna delle due camere potenzialmente 50 euro a notte per ciascuna stanza /quindi potenzialmente 3000 euro al mese). Questo chiaramente influenza in maniera drastica il mercato."

Airbnb, sostituendosi in maniera forte ai classici operatori di intermediazione immobiliare, sembra anche aver trasformato o iniziato a trasformare la professione stessa, accentuandola in maniera ulteriore in senso iper-competitivo di quanto già non fosse in precedenza. Per una breve descrizione dei volumi di affari e della "ideologia" del lavoratore del settore:

"[...] Siamo comunque in un settore lavorativo che è permeato dai miti dell'affare, dell'uomo che si fa da solo. E' un mercato in cui i profitti sono potenzialmente enormi. Chiaro, i titolari hanno delle spese di gestione dell'impresa, però un'attività strutturata ha volumi a livello economico davvero notevoli. A livello standard un'agenzia quando



opera nelle condizioni migliori preleva circa un 3% del valore compra-venduto da parte dell'acquirente, e una percentuale simile (o un po' inferiore, dell'1-2%) dal venditore. Il che vuol dire che su un bene venduto di 100 mila euro tendenzialmente un'agenzia va a prelevare 5-6 mila euro. Su oggetti piccoli la percentuale è più alta. Non è che c'è una regola, tutto è demandato alle parti, ma questa è più o meno la media. Non esistono tariffari standard, in quanto “contrario al principio della libera concorrenza”. Comunque sono percentuali importanti, è tutto valore aggiunto. E' chiaro che un'azienda ha la pubblicità, dei dipendenti, i locali in cui esercita, però per il resto ad esempio molti lavoratori (come me) non hanno nemmeno un fisso mensile se non come avviamento, quindi non hanno gran costi fissi. Anche in un mercato stanco (passato da 860 mila immobili compravenduti nel 2007 a 400 mila nel 2013, oggi siamo ai 500 mila, che probabilmente è la dimensione “naturale” per questo mercato). Il medio del compravenduto è 180-200 mila euro, e su questo si prendono 7-10 mila euro. L'imprenditore, con l'abitudine che ogni lavoratore che ha vendita un immobile al mese (poi ovviamente varia molto a seconda del modello aziendale... Tipo TempoCasa ha un turnover del 300% annuo, reclutano solo persone sotto i 26 anni, sostanzialmente branchi di ragazzini che vengono presi, messi in un tritacarne a farsi le scarpe a vicenda, mandati in giro nei modi più pressanti con la spinta dell'efficienza... questi diventano dei truffatori in erba... Si spinge quel limite: l'importante è il risultato.[..]”

Un soggetto politico?

Airbnb, a quasi 10 anni dalla sua fondazione, diventato la seconda catena mondiale di hotel dopo il Marriott, sembra sempre di più agire da attore politico vero e proprio, sfruttando la conoscenza delle economie dei paesi in cui opera per ottenerne vantaggio. Se Airbnb non paga le tasse in paesi come l'Italia, è perché sa che è difficile che si sviluppi una causa e un vero confronto tra lei e le istituzioni. Come reagirebbero le migliaia e migliaia di persone che possedendo magari solo la casa dove abitano – per giunta in regime di mutuo - non potessero più beneficiare di condizioni vantaggiose per il suo affitto temporaneo? E come avrebbero reagito



negozianti e commercianti che beneficiano dell'indotto derivante dalla maggiore presenza di turisti?

Non a caso prima del referendum del 4 dicembre fu lo stesso Renzi a imporre l'eliminazione della tassa Airbnb poi riproposta nello scorso maggio. Una mossa che non gli fece vincere la consultazione, ma rendeva bene l'idea dell'importanza del reddito da affitto breve per chi è in condizioni economiche non rosee. Inoltre il provvedimento rischiava di scatenare anche problemi a livello istituzionale: se una grande città potrebbe avere qualcosa da obiettare rispetto all'impatto di Airbnb sulla sua industria del turismo, piccoli comuni vedono in Airbnb una possibilità enorme di promuovere l'economia del proprio territorio attraverso un aumento delle proprie strutture ricettive. Basta vedere le nuove politiche di Airbnb per la valorizzazione dei piccoli borghi per farsene un'idea.

La stessa riproposizione del provvedimento che imporrebbe ad Airbnb di agire da sostituto d'imposta, e quindi di raccogliere le tasse da girare poi allo stato, non sembra essere stato accolto con particolare timore dal sito, dato che la sua forza contrattuale si fonda proprio sull'essere catalizzatore di un forte consenso da parte di chi lo utilizza in entrambi i sensi. Alcuni accordi raggiunti tra Airbnb e alcune amministrazioni comunali, su temi come il pagamento delle tasse di soggiorno ai comuni, sembrano piuttosto mostrare un tiro alla fune in corso dove Airbnb non sembra senza dubbio contendente di minore vigore rispetto allo Stato.

Teniamo conto di una cosa: il provvedimento stesso proposto dal governo, per come definito, rischia di diventare anche strumento di selezione di classe nel ripartire i guadagni e i vantaggi. Molti degli affittuari su Airbnb sono infatti persone che mettono a disposizione la propria casa o una stanza di essa a cifre molto concorrenziali, in cambio di un servizio non paragonabile a quello di un hotel vero e proprio.



Se uno affitta a 10 e passerà da spendere in tasse da 2 a 4 si produrrà un effetto di minore utilizzo del portale, che se non attaccherà in maniera decisiva i profitti di Airbnb sicuramente ridurrà le possibilità di poter guadagnare qualcosa da parte di chi ha un altro lavoro o che affitta solo una stanzina a prezzi bassi, espellendo una quota rilevante di host dal mercato. Nelle parole del nostro intervistato:

"Il tessuto urbano è cambiato, nel centro è sempre più difficile che delle persone vadano a vivere in pianta stabile. Finché ci sarà un margine di profitto così importante rispetto a quello della locazione immobiliare c'è da pensare che questo trend continui. Le famiglie vengono espulse dal centro cittadino (a meno che non abbiano la possibilità di acquistare). Ma comunque nell'ottica di un proprietario che o ha la disponibilità di gestione del B&B (che non è scontato, se solo hai un lavoro stabile è difficile) o intuisce la possibilità di farlo diventare un lavoro per tirarne fuori un reddito, o ancora chi magari ha altre occupazioni e lo affida a qualche soggetto aziendale che lo mette a reddito. E' una tendenza che non è destinata a rallentare, il mercato del centro cittadino dal punto di vista delle locazioni è destinato venir occupato da queste forme di messa a reddito dell'immobile. Dipenderà da quanto rimarrà conveniente farlo."

Airbnb, le città e il diritto all'abitare

A guadagnare da queste nuove politiche sarà soltanto chi può affittare appartamenti interi o chi può dedicarsi alla cura e alla promozione in maniera totale: chi ne ha più bisogno guadagnerà di meno, e viceversa. Non si risolverà il problema della concorrenza sollevato dagli hotel, che tuttora non capiscono che la forza di Airbnb non è solo il prezzo, ma anche la valorizzazione dell'esperienza. Non a caso è proprio "Esperienze" il nome che Airbnb ha dato ad una nuova opportunità promossa dal sito, quella di affittare/pagare anche appunto delle esperienze (gastronomiche, culturali, trekking etc) oltre alla casa, in una mossa chiaramente rivolta all'ampliare il suo ruolo di intermediazione.



Un passaggio quindi che sembra replicare in maniera opposta una concezione del diritto all'abitare non limitato alla sola casa, ma mirato ad uno sguardo complessivo sulla città e sui suoi flussi, sulla sua cultura..ovviamente mettendolo a valore. Ma anche alterandone i connotati: la possibilità di enormi guadagni offerta da Airbnb induce sempre meno proprietari ad affittare per lunghi periodi, preferendo le locazioni brevi a quelle lunghe effettuate a studenti o famiglie dal reddito neanche necessario a sostenere un mutuo.

Queste fasce sociali sono così spinte ad andare nelle zone più periferiche, svuotando contemporaneamente i centri cittadini che diventano vetrine ad appannaggio di negozianti e commercianti, perdendo però contemporaneamente lo spirito che li ha resi vivi e attraenti, musealizzandoli. Oppure, diventando elemento fondamentale da tenere in conto nei ragionamenti di sviluppo del turismo dei vari assessorati, può influenzare lo sviluppo delle opere infrastrutturali e quindi la distribuzione delle risorse nei bilanci, come possiamo vedere in lavori come questoquesto.

In ogni caso Airbnb riesce ad impattare su una delle variabili più importanti da prendere in considerazione per capire come si muovono i flussi economici attraverso gli spazi urbani, e come li ridefiniscono, ovvero il mercato immobiliare. Per il nostro intervistato, esso agisce come un polmone: a fase di contrazione seguono fasi di espansione, che seguono i ritmi della finanza alternandosi in un movimento continuo.

"[...] la percezione della città cambia molto: ci sono zone che vengono definite in maniera diversa da come comunemente lo sono, il mercato immobiliare si configura con caratteristiche diverse da quelle con cui uno è abituato a vivere la città. Uno è privilegiato nel capire quelli che sono, quantomeno a livello statistico, i grandi flussi di capitali – parliamo di un mercato che muove moltissimo, basta pensare a tutto quello che si muove attorno al mercato immobiliare... Quando il mercato immobiliare si muove traina molto altro. Basta pensare a come l'acquisto di una casa condizioni l'intera vita di una persona, basta pensare a un mutuo di trent'anni, a cosa implica in termini di organizzazione della vita. Ci si accorge che con le lenti del mercato



immobiliare si ha uno spaccato delle tendenze. Oggi, nel contesto di una timida ripresa rispetto a due anni fa (c'è più vitalità nel numero delle compravendite, di sicuro molta di più rispetto agli anni neri 2008-2014, quando si era fermato quasi tutto – penso non sia un caso che la crisi sia in qualche modo partita proprio dal mercato immobiliare). Adesso c'è un vivacità che prima non c'era. Il mercato immobiliare si concentra nei centri nei periodi più lenti, e si espande alle periferie nei momenti più floridi. Le compravendite nei periodi di “crisi” si indirizzano al centro perché è più facile lì trovar soddisfatte le proprie esigenze a un costo minore rispetto a prima. Per quel che ho potuto vedere il mercato immobiliare è come un polmone, e oggi siamo in una fase espansiva: aumentando il numero delle compravendite nei centri si inizia a intuire un aumento dei prezzi che espellono verso le periferie quei soggetti che, rispetto all'aspettativa di una vita in affitto preferiscono impegnarsi con un mutuo e, “”approfittando”” dei tassi – dopo le continue iniezioni nel sistema bancario – molto favorevoli, il denaro costa poco oggi, e scelgono di diventare proprietari. E ora si inizia ad assistere a un'espansione verso mercati più periferici. [..]"

E' proprio l'intreccio tra finanza, processi di speculazione, ruolo delle amministrazioni locali che definisce il campo di battaglia, come nell'esempio di Bologna:

"[...] chi fa mediazione al 95% intermedia beni di privati su piccola scala. Non si riesce a intuire i grandi trend. Al limite con la grande cantieristica, che talvolta si intercetta, si capiscono più cose. Ma questi sono stati decimati negli ultimi anni. Bisogna adottare una prospettiva diversa. A Bologna, per capirci, assistiamo a fenomeni molto legati al territorio. Prendiamo il centro all'interno delle mura, che ha le sue dinamiche, come secondo esempio la Bolognina, e poi uno storico quartiere residenziale e più ricercato come Murri o la fascia pede-collinare, come San Mamolo. Le dinamiche e gli attori che incidono sono diversi. Il centro è agito da una serie di condizionamenti. In centro agiscono soprattutto i privati piuttosto che i costruttori perché lì non si costruisce più. E' sempre rimasto vivace come mercato, ed è mosso da esigenze diverse dai quartieri residenziali. E' di difficile approdo per gli investitori



perché ha prezzi alti, e si è mosso a partire dai privati. Ma non riesco a intuire un macro-fenomeno di attori forti: questa vivacità ha corrisposto a una frammentazione del mercato. Dall'altro lato la Bolognina è stata teatro di interventi speculativi massicci. E' difficile trovare la figura aziendale, sono più magari privati che professionalmente si approcciano al mercato immobiliare mettendo a reddito. Si sono sviluppati una serie di fenomeni inoltre che non hanno a che vedere col mercato immobiliare in sé, ma più con l'organizzazione della città. La composizione sociale della Bolognina (come i moltissimi migranti) ha creato le condizioni – a partire dalle politiche che sono state fatte, l'allarme sicurezza diffuso – per una forte svalutazione. Il tutto sommato a una contrazione del mercato che ha fatto calare i prezzi di un 30-40% rispetto al 2007, per dare un'idea delle proporzioni. In territori oggetto di campagne che hanno creato allarme, si produce ulteriore svalutazione, un mercato ideale per i soggetti speculativi, agli investitori per acquistare."

Quanto successo negli ultimi anni a Barcellona, in un processo che vedeva confrontarsi un boom negli sfratti, l'emergere di movimenti per il diritto all'abitare, dinamiche di gentrificazione, insorgenza degli operatori del turismo tradizionali, ha fatto emergere come Airbnb stia innescando dinamiche sociali per nulla di basso rilievo, che mettono in discussione l'urbanistica e i flussi umani delle metropoli, ridefinendo gli stessi concetti di centro e periferia.

Da questo possiamo anche argomentare che l'idea di Airbnb come un portale del turismo low cost, favorevole principalmente a host e viaggiatori di posizione sociale bassa o medio-bassa è assolutamente fuorviante: sul sito si trovano ville con piscina come stanze condivise nella periferie più "problematiche", host che hanno dieci case e host che affittano la propria stanza andando a dormire una notte dalla propria fidanzata. Airbnb guadagna da ognuna di queste transazioni, non incentiva alcun tipo di turismo particolare, se non quello che gli porta guadagno. Cioè tutti...



Il lavoro ai tempi del business dell'accoglienza e dell'emergenza povertà

Le contraddizioni che abitano la questione complessiva “dell'assistenza sociale e del contrasto alla marginalità sociale” si possono leggere in filigrana nelle condizioni di chi vi lavora all'interno, finanche per brevi periodi.

In un contesto di continui tagli al welfare, che ormai sono costanti in questo ambito, la retorica degli interventi mirati sulle “situazioni limite” è diventata elemento strutturale. Restringendo l'erogazione di servizi a momenti specifici, questa permette la definizione in senso emergenziale della “marginalità sociale” (negandone così il rilievo che dovrebbe avere la questione) e permettendo una definizione in senso temporaneo e precario dell'occupazione nel settore.

L'attitudine al lavoro che discende da questo macro-discorso sembra allora delinearsi come missione, che nasconde attraverso la carità e la spinta a livello etico di chi lo compie i deficit strutturali nel finanziamento, nonché il business condotto da cooperative spesso legate a doppio filo con le amministrazioni locali e che non esitano ad approcciare il campo con spirito puramente aziendalistico e votato al profitto.

Lo straordinario diventa normalità, non essendo quantificabile il tempo di lavoro e l'attitudine ad esso quando la prestazione include soprattutto una dimensione relazionale; i piani reali di decisionalità sono appannaggio di superiori distanti dalla realtà dell'operatore, e condotti con criteri quantitativi e impersonali che non rendono l'idea della complessità di ogni singola biografia.



In questa puntata di Stralci di Inchiesta ci occupiamo dell'emergenza freddo, che in particolare a Bologna ma anche in altre città prevede finanziamenti extra per l'accoglienza di senzatetto che altrimenti rischierebbero di avere gravi danni alla propria salute stando al freddo in strada. Più che una misura all'interno di un piano generale di lotta alla "marginalità sociale", questo sembra un intervento una tantum finalizzato a proseguire le politiche di "decoro urbano", le quali hanno il fine di impedire di veder la "povertà" e la "marginalità" nelle strade, senza però provare a insistere sul risolvere le condizioni che la producono.

Inoltre, a quanto emerge dal dialogo con un operatore precario, le stesse condizioni di lavoro sono difficili, pericolose, spesso non vengono riconosciute indennità e straordinari. Inoltre, chi si è formato per diventare operatore non trova lavoro nel campo, poiché questo è affidato a persone meno preparate ma meno costose in termini retributivi.

Le politiche di "accoglienza" basate su un principio etico condivisibile diventano in questo modo elemento di business per un certo associazionismo che vede nei finanziamenti al terzo settore principalmente una fonte di guadagno.

Lungi dall'affiancare a questa azione, peraltro gestita in modalità decisamente contraddittorie - come si evince dall'intervista - una critica alle istituzioni e alle loro politiche, fine di certo cooperativismo sembra lucrare sul riprodursi ciclico di emergenze e non combattere attivamente per la loro risoluzione, che ne eliminerebbe il ruolo e i profitti.

Non una parola pubblica spesa sulle politiche che riproducono la marginalità sociale, sui tagli al welfare e ai servizi sociali, sulla precarizzazione che genera miseria. Si crea il soggetto da accogliere per giustificare il business dell'"accoglienza", invece di lavorare per la sua estinzione.

(Infoaut): Spiegaci in cosa consiste il tuo lavoro.



(F): Ho lavorato in una cooperativa sociale in tutto il periodo del cosiddetto piano freddo, ovvero del periodo di emergenza per tutti coloro che vivono in strada, che dura approssimativamente da dicembre a marzo. Di fatto le persone che vivono in strada in quel periodo sarebbero esposti a rischi fino alla morte, così si amplia la possibilità di accoglienza rispetto a quanto già viene fatto normalmente, con l'obiettivo diciamo di "parcheggiare" in strutture i senzatetto eliminando dalla visibilità in strada questa forma di "disagio sociale". Nel periodo dell'emergenza freddo c'è l'esigenza di inserire più persone, e io dovevo occuparmi di fare accoglienza, ovvero di registrare le persone che arrivavano in dormitorio, e di sorvegliare, ovvero di assicurarmi che ci fossero soltanto quelle persone e non altre "non bisognose". Durante la notte dovevo controllare che non ci fossero problemi.

(Infoaut): Quali sono i criteri per entrare nel dormitorio?

(F): Allora, l'organo se così lo vogliamo chiamare, che si occupa di stabilire chi può o non può andare in dormitorio è l'Help Center, che sta in stazione centrale. Questo è stato istituito apposta per smistare nelle varie sedi tutti quelli che chiedono un posto letto nelle situazioni di emergenza. Tra l'altro ci sono stati parecchi disordini quest'anno, rispetto a cose tipo saltare la fila e superare gli altri per poter ottenere il prezioso tagliandino che assegna un posto.

(Infoaut): Perché c'è un numero chiuso?

(F): Sì, nel dormitorio dove stavo io erano una quarantina, in un altro un centinaio, comunque non siamo oltre questi numeri, dei sei dormitori che esistono a quanto so io. L'Help Center smista nelle sei strutture a seconda delle esigenze. Il punto è che poi i problemi, al di là dei numeri chiusi e della competizione per dormire al caldo, iniziano quando l'emergenza freddo finisce.

(Infoaut): Ovvero?



(F): Quando finisce, a fine marzo, c'è chi può entrare in un percorso prolungato di accoglienza e chi no. I criteri sono la presenza di un assistente sociale, che quindi può supportare il percorso di questa persona, ma anche tutta una serie di questioni burocratiche. L'emergenza freddo non chiede documenti o altro per accedere, molti erano migranti che si dichiaravano Mohammed Ali o Che Guevara al momento di dare le generalità. Quando finisce questo periodo però non siamo noi, gli operatori direttamente a contatto, che conoscono quindi le esigenze e le vite dei singoli a decidere, ma i nostri superiori, spesso ex operatori ora arrivati al ruolo di gestori di queste permanenze per conto della cooperativa che gestisce il tutto. È la cooperativa che gestisce, dopo aver vinto un bando del comune, questa situazione nel complessivo e quindi assume un ruolo direttamente politico, sociale.

(Infoaut): Che turni avevi?

(F): C'era il turno notturno, che si divideva in due, attivo e dormiente. Il turno attivo consiste nello star svegli tutta la notte a verificare che sia tutto ok mentre il tuo collega sta a dormire nella stanzetta per il dormiente e si attiva in caso di bisogno, con te che lo svegli se serve. I turni notturni andavano dalle sette di sera fino alle nove del mattino, a sua volta il turno era diviso in turno serale (dalle sette alle undici) dove spesso si sta tutti e due svegli, e il turno notturno propriamente detto dove rimaneva sveglio solo uno come ti dicevo prima. C'è poi il turno diurno, che era fatto però in una struttura specifica e basta, quindi non ti capita spesso, che offriva una merenda, la possibilità di stare al caldo in particolari situazioni di freddo intenso.

(Infoaut): Come ti pagavano?

(F): Il pagamento era a ore, basato su contratto nazionale. Io personalmente ho avuto dei problemi, perché non mi pagavano le attività notturne quando ero dormiente, che comunque è lavoro nel senso che è presenza fisica in quel luogo. Per due mesi segnalavo la mia presenza, ma non mi pagavano, poi a una certa finalmente hanno



(F): ceduto e all'ultimo stipendio mi hanno pagato ciò che dovevano. Il compenso era 6-7 euro lordo, ma il punto è che tutto il sistema è basato sugli straordinari, che si facevano a manetta. Quando hanno proposto il contratto, era un contratto a 15 ore, proposto soprattutto a studenti fuori sede che cercavano un lavoretto per arrotondare. Peccato che poi di ore se ne facevano anche 40, se non 50 a settimana. A loro conveniva, perché dopo un tot gli straordinari vengono stra tassati e al lavoratore arrivano magari solo 2-3 euro per ora, quando uno pensa di star facendo un bel po' in cambio del culo che si fa.

(Infoaut): Come funziona l'organizzazione del lavoro?

(F): Teoricamente avevamo dei turni fissi, poi però di giorno in giorno potevi essere chiamato, anche per il giorno stesso, a fare un turno inaspettato. La mattina ti chiamavano per andare alla sera. Un mio collega ha avuto dei problemi una volta quando ha deciso di non accettare una chiamata all'ultimo, con la responsabile che capito il suo rifiuto gli ha detto "Ok, allora ti piazzo nei turni attivi di notte per le prossime quattro notti"..tutto legale, teoricamente corretto, ma ovviamente quello è il lavoro più tosto ergo di fatto è una forma di ritorsione solo perché uno non è stato subito immediatamente disponibile.

(Infoaut): Conoscevi i tuoi colleghi? Quanti eravate?

(F): Sì, li ho conosciuti tutti. Eravamo solo 5 assunti specificamente per il piano freddo, poi c'erano quelli fissi che hanno contratto con l'azienda per tutto l'anno. C'era un buon rapporto tra colleghi, anche perché in realtà l'ostilità verso la cooperativa era diffusa più tra di loro che tra di noi forse! Non è che noi eravamo più sfruttati dei fissi, anzi. La situazione era comune a tutti, noi non avevamo alcuna certezza di rinnovo (quando ce l'han proposto erano solo sostituzioni saltuarie, quindi niente che ti consentisse di avere un reddito sufficiente a livello mensile) ma loro non se la passavano certo bene.



(Infoaut): Avete mai cercato di organizzare qualche protesta comune rispetto a queste condizioni di lavoro?

(F): Sì, però poi alla fine in un modo o nell'altro la cooperativa piegava la testa, oppure cercava di invertire la rotta quando i suoi ricatti diventavano controproducenti anche per lei. A me è successa una cosa davvero particolare ad esempio. Quando mancavano due settimane alla scadenza del mio contratto, mi han detto che non sarebbe stato rinnovato e di cercarmi dunque un altro lavoro. Io me lo son cercato e l'ho trovato, e un giorno che mi han detto di fare un turno all'ultimo minuto gli ho detto di no, che avevo da lavorare nel nuovo lavoro. A quel punto loro han detto: ma come, alla fine il contratto c'era, te l'avremmo rinnovato. Di fatto ti tengono sulla corda fino all'ultimo e poi quando sei alla canna del gas magari ti offrono un contratto un po' peggiore..però io di fatto li avevo fregati. Comunque le lamentele sono costanti in tanti ambiti.

(Infoaut): Cioè?

(F): Per esempio, questo servizio, che in realtà dovrebbe essere visto all'interno di un generico diritto all'abitare, nella pratica non lo è per nulla. Queste sono strutture che hanno un sacco di problematiche. Dove lavoravo io erano circa 40 posti, finita l'emergenza freddo hanno tagliato 20 posti subito, e dimezzato gli operatori. A volte capita che ci sia una sola persona a fare turno di notte, e magari uno si prende un infarto e questo manco la vede o non ha nessuno da chiamare dato che magari è impegnato con altri casi. Però poi ne risponde lui legalmente se succede qualcosa!

(Infoaut): Ma perché questi tagli di colpo secondo te?

(F): Perché i finanziamenti sono solo per l'emergenza freddo! Una volta finito quel periodo particolare, di parcheggio del disagio come lo chiamo io, poi finisce lì. D'estate si può dormire fuori senza morire, ergo si dorma fuori.



(Infoaut): Come vedi questo lavoro?

(F): Per me era anche una bella cosa. Abbiamo provato a organizzare feste, a coinvolgere le associazioni, però alcune questioni erano davvero deprimenti. Per dire, la cooperativa non si occupava di fornire la cena, o la portavano singolarmente gli operatori oppure finiva che non si mangiava neanche. E ovviamente immagina persone affamate, con forti problemi di alcolismo a volte, messe tutte insieme in una struttura dove non c'era neanche da mangiare che situazione esplosiva creavano. Non era predisposto un sistema di risoluzione dei problemi che potevano crearsi: l'unica cosa che devi fare è chiamare la polizia e chiuderti nello stanzino adibito all'operatore, se ci riesci. In parte è quindi pure un lavoro rischioso, però non ti pagano le notti se non glielo segnali! Tieni conto poi che non siamo formati ovviamente per fare questo lavoro, dovrebbero prendere operatori pronti, formati, capaci..ma ovviamente costano di più, noi offriamo un bel risparmio alla cooperativa.

(Infoaut): Che giudizio ne dai in definitiva?

(F): Tu hai gli spazi per fare un lavoro positivo, per aiutare delle persone. Però la verità è che al meccanismo non importa nulla delle persone che sarebbero il suo oggetto di lavoro. Ci sono persone meravigliose, che si comportavano benissimo, povere e sole, che sono tornate in strada una volta finito il piano freddo, senza che siano state inserite in alcun progetto di recupero. Sono semplicemente state escluse dai criteri di assegnazione; c'è una selezione che ha dei parametri impersonali molto complessi, e dove stavo io figurati che hanno poi ricollocato solo quattro persone su 40. Sei tu comunque che decidi come fare il tuo lavoro, se fare solo il te alla sera o se consigliare come trovare lavoro, se passare tempo insieme come giocare a carte. La cooperativa non ti dà linee guida su come comportarti, a lei interessa prendere la gestione del comune e guadagnarci il più possibile..



Auto-imprenditorialità, sfruttamento invisibile, migrazione negli anni della crisi

In questa penultima puntata di Stralci di Inchiesta affrontiamo uno sguardo su una storia classica, quella della migrazione a scopo lavorativo, attraverso una storia che rende tutte le novità, le differenze rispetto al paradigma classico a cui è legato questo tema, anche nella prospettiva del movimento.

L'intervistato è una persona dal buon livello di scolarizzazione che compie la scelta di migrare dal sud al nord del paese non soltanto per necessità economiche, ma anche come risposta alla difficoltà di realizzare un percorso di emancipazione abbozzato anche attraverso il ricorso a pratiche di auto-imprenditorialità. Un lavoratore dipendente che rimane tale anche in virtù dell'impossibilità di affermare un modello imprenditoriale differente.

L'intreccio tra desiderio di realizzazione e paletti burocratici, tra volontà e possibilità, portano ad una scelta che aldilà della soddisfazione che ne consegue non è assolutamente tutta rosa a fiori: la difficoltà a realizzarsi al sud si materializza in un lavoro duro al nord, pagato meglio ma al prezzo di uno sradicamento dal contesto di partenza e anche da dimensioni sanitarie e fisiche rischiose.

In questo senso il tipo di azienda dove si espleta il lavoro, a conduzione familiare, da un lato è interessante perché parte fondamentale del tessuto produttivo al nord del paese e quindi meritevole di uno sguardo attento sulle dinamiche che vi si innescano; dall'altro agisce anche come meccanismo di compressione del conflitto, dove il livello dello sfruttamento difficilmente è imputabile al padrone quanto al sistema che



soprattutto tramite la concorrenza delle aziende e alla lentezza del circuito economico (pagamenti, ecc) rende difficile l'individuazione del nemico.

Ai lettori la possibilità di individuare altri dei numerosi spunti che emergono dall'intervista. Buona lettura.

(Infoaut): In cosa consiste il tuo lavoro, come è organizzato nella pratica?

(S): Il mio lavoro consiste nella verniciatura di praticamente qualunque cosa sia di metallo, in particolare la verniciatura a polvere (che pare sia anche estremamente pericolosa, però magari ne parliamo dopo), all'interno di un'officina a gestione familiare, quindi diciamo non lavoro sotto ricatto di una grande azienda, sono abbastanza tranquillo.

(Infoaut): Come è organizzato rispetto a settimana lavorativa, orari..

(S): Noi facciamo da lunedì a venerdì, il contratto prevede otto ore, poi capita spesso si inizi prima o si finisca dopo, ma appunto essendo i capi molto tranquilli non fanno problemi e pagano tutti gli straordinari.

(Infoaut): Quanti siete in azienda?

(S): Nell'azienda siamo in tre, tre dipendenti, e poi ci sono i capi che non lavorano più perché hanno raggiunto comunque una certa età. Il capo officina, uno dei tre dipendenti, è il fratello del capo, che è venuto a dargli una mano quando negli ultimi anni come ti dicevo il capo non poteva più lavorare.

(Infoaut): E' quindi una piccola azienda. Ha molto lavoro che gli viene commissionato? Come ha attraversato la recente crisi?



(S): Io sono lì da due anni, e il lavoro c'è sempre stato. A livello di pagamenti sai, noi abbiamo a che fare dall'artigiano alla grande azienda e ti dirò che i pagamenti all'azienda non sono molto rapidi, questo è uno dei problemi principali di questo tipo di aziende. Sia le ditte grandi che l'artigiano ritardano moltissimo i pagamenti, la crisi immagino si sia fatta sentire un po' su tutti, però devo ammettere che a noi operai sta cosa non ci ha mai toccato. Sento spesso la signora, il capo, che si lamenta, ma noi non abbiamo avuto grandi conseguenze, sono sempre stati corretti.

(Infoaut): Tu lavori fuori dal centro dove risiedi. Riguardo a parti di lavoro come spostamenti, vitto e così via, come è organizzato il tuo contratto?

(S): Allora, il trasporto lo pago da solo e sono circa 40 euro al mese, la mensa invece la paga la ditta che ci dà la possibilità di scegliere se o ricevere il pasto che una altra azienda della ristorazione ci porta direttamente lì oppure se non vuoi mangiare lì ti danno i buoni posti per una cifra di circa 150 euro. Io comunque mangio sempre lì, dato che non ci sono posti attorno dove andare a mangiare.

(Infoaut): Qual è il tuo contratto?

(S): Io sono inserito all'interno del contratto dei metalmeccanici, cioè io sono inquadrato proprio come verniciatore però se non sbaglio il contratto generale è quello là. Io ho iniziato a settembre di due anni fa facendo qualche giorno a nero, perché volevano vedere come lavoravo, poi dopo una settimana mi hanno fatto un contratto a tre mesi e dopo le vacanze di Natale quando sono tornato a lavorare mi hanno offerto l'indeterminato..per quello che vale adesso.

(Infoaut): Perché c'era già il Jobs Act..

(S): Eh sì, c'è la roba del licenziamento per motivi economici. Infatti io ho avuto difficoltà, stavo quasi per perdere il lavoro, dato che si era smarrita la mia scheda



anagrafica e dovevo dimostrare che da due anni a quella parte non avevo lavorato a tempo indeterminato.

(Infoaut): Come mai?

(S): Perché l'azienda ha sgravi fiscali per il primo anno, di fatto può ottenerli se dimostra di aver "levato" qualcuno dalla disoccupazione.

(Infoaut): Che rapporto hai con colleghi e capi? Come è organizzata l'azienda? Influenza meccanismi di competizione?

(S): I rapporti fra colleghi sono tranquilli, siamo anche tutti a indeterminato ora dopo che il mio collega che aveva un contratto a 6 ore al giorno, un part-time quindi, ora ha il mio stesso orario. I rapporti sono buoni, capita ogni tanto che dei giorni io sia arrivato in forte ritardo e manco mi hanno chiesto o detto nulla. Non hanno chiesto certificati o altro quando dicevo di essere malato. Altri operai che vengono lì a portarci a roba, che magari mi dicono come sono le loro condizioni di lavoro in aziende più grandi, mi fanno un quadro totalmente diverso, di fatto sei un numero.

(Infoaut): C'è un qualche senso in cui vedi nel tuo lavoro un elemento di sfruttamento?

(S): Sì, soprattutto in merito allo stipendio che prendo rispetto al lavoro che faccio. La questione delle relazioni sul luogo di lavoro è tranquilla, il punto è che il lavoro è bello pesante.

(Infoaut): Parlavi prima del discorso sanitario, puoi approfondire?

(S): Sì, riguarda più che altro i prodotti che usiamo. La nostra vernice è fatta di una polvere talmente sottile che se tu la metti per terra e ci vai sopra con la pala si muove come se fosse liquida talmente è sottile. Però a livello di protezione l'azienda ci



fornisce tutto, poi sta a te metterla e così via. Poi c'è un altro processo di lavorazione che facciamo, la sabbiatura, in cui si usa un tipo di sabbia particolare di cui non ricordo bene il nome che però causa la malattia che veniva ai minatori a furia di respirarla. Quindi sta sempre a te dopo che finisci di sabbiare aspettare 3-4 minuti che l'aspiratore fa il suo lavoro..però non ti nascondo che per i ritmi che abbiamo ogni tanto capita che ti devi sbrigare e allora apri la cabina, entri, cambi il pezzo e quindi vai in contatto.

(Infoaut): Ma l'azienda vi ha fatto dei corsi su tutto questo?

(S): No. Mi hanno semplicemente spiegato la questione. Poi a volte mi hanno ripreso quando mi han visto entrare nella cabina della sabbiatura in maniera non corretta, senza maschera. Se succede qualcosa di fatto la responsabilità è loro. A noi comunque ogni sei mesi, proprio per il tipo di lavoro che è, ci fanno tutti i controlli del tipo spirometria, analisi del sangue..pagati da lei, vengono in officina direttamente ti fanno le analisi e ti dicono se sei idoneo al lavoro. Se hai tipo problemi di respirazione sei incompatibile al lavoro. I controlli devono farli obbligatoriamente a quanto ho capito. Poi vabbè per restare sui loro obblighi, di recente ci hanno fatto prendere il patentino del muletto, che noi guidavamo senza alcuna vera capacità. Io ho guidato il muletto il primo giorno di lavoro, dicendo semplicemente sì quando mi hanno chiesto se lo sapevo utilizzare. Noi non potremmo manco avvicinarci al muletto, però lo facevamo comunque. Sei mesi fa ci han pagato un corso di due giorni dove non ci hanno spiegato niente, ci han fatto vedere un video e fatto ascoltare sta tizia che parlava per due giorni ma neanche lei ci era mai salita sul muletto. A differenza di giù però non c'è paragone tra livello sanitario, fiscale e così via.

(Infoaut): Tu sei emigrato circa due anni fa. Cosa ti ha portato a questa scelta, anche in merito alla tua biografia.

(S): Io ho iniziato a lavorare a 16-17 anni, andando in Veneto a fare il manovale d'estate. Lo facevo per alzarmi due soldi, poi tornavo giù. Mi sono diplomato e ho



iniziato subito a lavorare da un amico che aveva una ditta di giardinaggio. Un lavoro pesante, lui tralaltro non lavorava ma gestiva solamente l'azienda. Io ero l'unico italiano a lavorare in questa squadra piena di rumeni, moldavi. Siamo circa nel 2004. Non c'era alcuna forma di contratto, era tutta a nero, ma questo anche per quanto riguardava il Veneto di cui dicevo prima. Nel 2007 mi ero stufato di spaccarmi la schiena per 30 euro al giorno e con i soldi messi da parte ho provato a farmi la mia ditta, proponendo a questo amico per cui lavoravo se voleva fare una società. Ha accettato, quindi ci siamo organizzati, mi sono aperto la mia partita iva, provavo a pagare i contributi da solo, però sono riuscito a tenere aperto solo un anno e mezzo prima di ritrovarmi Equitalia sulle spalle e quindi di fatto ho dovuto chiudere e pensare a sanare la mia posizione, cosa che ho fatto poco prima di salire al Nord.

(Infoaut): Che idea ti sei fatto di questi problemi?

(S): Da un lato c'è il solito problema, ovvero che i clienti prima di pagarti ti fanno uscire pazzo. Sono cifre diverse rispetto all'azienda dove lavoro ora, ma è lo stesso meccanismo. Io tralaltro avevo quattro persone che lavoravano con me, ho detto a queste persone rumene, che tralaltro all'epoca erano ancora extracomunitari e avevano paura di essere fermati, se volevano essere regolarizzate ma loro non hanno voluto perché preferivano che le pagassi di più in nero...era un casino.

(Infoaut): La tua storia è quella anche di altre persone tue amiche o compagni di strada?

(S): No, io ho comunque fatto lavori sempre molto pesanti, tu pensa che anche amici che mi chiedevano di lavorare qualche giorno, lo stesso mio fratello, non reggevano più di tre giorni. Nei giardini si sveniva dal caldo, era veramente una roba durissima. Amici che hanno provato a fare attività ne ho avuti, sempre a livello di qualche negozio, abbigliamento 'ste cose qua. Giù il problema però è che quando apri una cosa del genere devi pagare oltre lo Stato anche l'Antistato, perché senno dopo un po ci possono essere problemi, non è un ambiente molto favorevole.



(Infoaut): Cosa c'è quindi nella tua decisione di emigrare? Solo un piano economico o anche altro?

(S): E' che era diventato alienante, snervante, spezzarsi la schiena senza avere mai una lira in tasca. E' vero, dei periodi incassavo, stavo anche bene, però dopo il 2013 la crisi mi ha proprio travolto. In passato ero arrivato anche a nove lavoratori temporanei per me, alla fine ero arrivato a tre. Per pagare loro a volte non mi prendevo io la mia parte. A volte manco riuscivo a fare questo, e dovevo farmi prestare soldi o a casa o da amici. Quando sai cosa vuol dire stare dall'altra parte, sai che si prova. Ero comunque in seria difficoltà. Ad agosto ad esempio non si incassava niente, no lavoro no stipendio. Ferie e tredicesima figurati..quando ho preso la mia prima tredicesima qui mi sentivo quasi in imbarazzo!

(Infoaut): Quante persone del tuo giro hanno deciso di emigrare? Che discorso c'è sotto a livello anche di discorsi, di chiacchiere che facevate..

(S): La maggior parte è rimasta, siamo partiti in pochi. In qualche modo chi è rimasto si arrangia, però è pesante. Io quando torno li vedo proprio "finiti" a livello mentale, perché non trovi niente, se trovi sei super-sfruttato, ho visto ragazze lavorare dieci ore al giorno nei negozi di abbigliamento a 400 euro al mese e devono fare anche le pulizie! I livelli sono questi. 4,500 euro al mese a meno che non entri nelle grandi catene, ma senno comunque la media è questa. Poi certo, ci sono altri fatti, se hai la casa e non devi pagare l'affitto alla fine dove sono io vivi bene, ma non è così scontato. Io comunque rifarei questa scelta, anzi dovevo farla anni prima. Non lo volevo fare in passato perché a me piaceva davvero tanto stare giù, però ora avrei già dieci anni di contributi..quando ho deciso di partire tutti i miei più cari amici hanno provato a non farmelo fare, mi dicevano ma dove vai, vai a morire in fabbrica, qua alla fine si campa..io però non ne potevo più di vivere alla giornata, ho provato a fare sta cosa, anche un po' all'avventura e fino ad ora sta andando anche meglio di come pensavo.



(Infoaut): Quanta difficoltà hai avuto a trovare lavoro?

(S): Io ero terrorizzato all'inizio. Uscivo alle sette di mattina, col mio zainetto pieno di curriculum stampati, facevo il giro di tutte le agenzie interinali che poi detto tra noi ti prendono davvero troppo per il culo, mi hanno fatto una sola telefonata tra tutte e dopo già 6 mesi che ero salito. Qui ho avuto però fortuna perché ho conosciuto tramite amicizie in comune questo ragazzo calabrese che mi ha detto che nell'azienda dove sto cercavano lavoro. Quindi tutto è capitato per caso, diciamo.

(Infoaut): Ed è la scelta migliore possibile? Nel senso, lo è solo a livello economico o è anche il meglio che potevi trovare sul mercato in generale anche in relazione alle condizioni di lavoro?

(S): Dipende pure da in che situazione sei. Io non ho avevo nulla da parte e ciò che ho trovato l'ho preso subito. Poi mi sono trovato alla fine bene, c'è un buon clima a lavoro e per ora sto bene lì. Se andassi a lavorare da qualche altra parte magari prenderei anche qualcosa in più, però con dinamiche del tipo caporeparto etc. Ormai so dove andare a cercare, più o meno ho un'idea delle aziende e dei lavori che potremmo essere buoni per me. Il lavoro c'è alla fine, comunque, ma è davvero pesante. Poi c'è tutta la roba dei contratti, che ti fanno prima il contratto a tre mesi, poi ti licenziano, poi ti richiamano sei mesi dopo per fare un altro periodo di tre mesi..è dura trovare un posto che ti tenga a lungo termine a meno che non sia un lavoro pesante e anche fuori dal centro della città.

(Infoaut): Ma quindi in definitiva come dovrebbe secondo te migliorare il tuo lavoro?

(S): Ripeto, a livello umano alla fine lì dove sto è dignitoso, apprezzano il lavoro che faccio, mi trattano bene. A livello economico non vivo male ma rispetto a quello che facciamo è pagato poco. Ovviamente di queste cose in un'azienda come la mia è





difficile parlare di queste cose dato che il tuo collega è il fratello del capo. Infatti faccio eventualmente questi discorsi con l'altro collega, mentre l'altro è comunque un capo, uno che ti fa camminare, non è un vero dipendente, non è lui che alza un cancello di trecento chili se c'è da farlo insomma.



La “linea di genere” nel mondo del lavoro

Dalla lunga discussione abbiamo estrapolato quattro punti che ci sembrano di maggior rilievo e interesse per portare in luce come la “linea di genere” attraversi e incida sull'ambito lavorativo.

Ci pare che dalle parole delle intervistate emerga in maniera chiara come questa dimensione agisca in profondità sull'esperienza soggettiva e sulla costruzione di gerarchie, evidenziando inoltre come questa demarcazione si sovrapponga di continuo con la “linea del colore” e con la stratificazione di classe.

La possibilità o meno di rifiutare determinati lavori a partire dalla propria estrazione sociale, la questione del velo e più in generale dell'essere o meno identificate come migranti, si accavallano a una selezione del mercato del lavoro che si struttura anche a partire da una determinazione patriarcale che tende a imporre standard estetici, adotta frequentemente comportamenti quali continue avance sul luogo di lavoro, si basa sul pregiudizio di una costitutiva inferiorità della donna in termini di capacità, fino ad arrivare alla questione della maternità.

Emerge inoltre in più punti l'elemento di come l'accesso al mercato del lavoro “in Occidente” abbia funzionato come aporetica acquisizione di indipendenza dal contesto familiare per inserire nuove linee di sfruttamento.



Il disagio di essere scelte per l'aspetto fisico e non per le capacità, insieme alle richieste di modificare il proprio aspetto e il modo di vestire

M - Quando si fa la commessa in molte situazioni ti dicono come vestirti, che cosa metterti, eccetera, in maniera più o meno velata: il titolare della bancarella in cui lavoravo mi regalava vestiti come pantaloncini e canottierine che vendeva lì”

[...]

F - Tutte le ragazze dei nostri dintorni che sono di provenienza straniera e per la maggior parte marocchina – che non hanno studiato come noi – lavorano in fabbrica, non fanno altri tipi di lavoro. La maggior parte è a fare la magliaia nel maglificio. Per la straniera che non ha studiato è faticoso anche fare la commessa, la barista o la cassiera perché...

A – Secondo me adesso non è un fenomeno solo legato all’essere immigrata...

F – Secondo me sì, perché c’è differenza tra una straniera come me ed una straniera che l’italiano lo parla un po' meno bene e si vede che è marocchina. A me possono prendermi anche per fare la barista: perché mi vesto all’occidentale, perché per i canoni e lo stereotipo occidentale sono una bella ragazza, accattivante e adatta come barista. Però la marocchina che l’italiano non lo sa perfettamente perché non è nata qui ma ci è venuta che aveva dodici anni, che porta il velo e si vede che veste diversamente, non può far la cassiera – zero. Non può fare la barista, non può fare la commessa, non può fare un lavoro a contatto col pubblico.

Poi se tu sei una ragazza straniera occidentalizzata (tutte cose che io non sono e non ci tengo ad essere) puoi fare altri lavori. Ma se poi porti il velo è un altro discorso – lì fanno fatica a prenderti anche in altri tipi di lavoro. Nell’azienda dove io ho lavorato quando avevo 15 anni mandai anche mia cugina, e lei portava il velo. Ma come facevano tante donne: più come copricapo che come convinzione seria. Nel senso che



magari lo hanno, ma se viene caldo lo tolgono e si sventolano un attimo. Poi ci sono donne come mia madre che lo portano perché non vogliono far vedere il capo con i capelli ed è un altro discorso. E a questa mia cugina era stato chiesto - nonostante lavorassimo in fabbrica e non dovessimo fare chissà cosa - di non portare il velo. Lei che non era religiosa e a cui non fregava un cazzo della cosa non lo portava quando era là; però era una roba comunque pesa perché se era una lavoratrice che o iniziava il lavoro o ad una certa lo voleva mettere sarebbe stata un'ulteriore discriminazione.

M – Ed è anche indicativo, perché non lo avrebbero mai detto ad un uomo.

F - Poi ho iniziato a fare la barista, presso una piscina. Mi hanno presa “perché ero molto carina”, perché io non avevo esperienza. La mia amica mi disse ai tempi: “Guarda hanno bisogno” “Mi dispiace, ma io non ho mai fatto la barista o la cameriera” “Non ti preoccupare, il mio capo ti prende perché sei molto carina”. Poi in realtà scoprono che sono capace di fare tante cose, e quindi ho preso in gestione il chioschetto e facevo un sacco di turni.

A - Ho fatto molti lavori da barista, cameriera, hostess - tutte quelle robe lì. E anche lì composizioni superfemminili dove le ho fatte io e legate sempre all'aspetto fisico, non mi chiedevano mai che esperienza avessi, cosa sapessi fare. All'epoca parlavo già cinque lingue perché le ho studiate da ragazzina e avevo già visto mezzo mondo – non gliene fregava un cazzo a nessuno. Facevo il liceo, facevo comunque i corsi dopo il liceo, mi sceglievano sempre per l'aspetto.

M – E hai fatto anche il colloquio in cui ti fanno la foto?... In piedi, seduta, vestita con la divisa?

A – Sì. E quindi la maggior parte di questi lavori qua li rifiutavo perché mi facevano proprio schifo. Non mi mortificava perché non mi dovevo autodeterminare così, però mi faceva schifo l'idea che fossi proprio un involucro, e lì era una questione di genere e di aspetto.



Le avances sui luoghi di lavoro, il fatto di venir notate se vestite in un certo modo, l'uso di nomignoli più o meno velatamente sessisti

M - Alle superiori ho lavorato anche come commessa in una bancarella ... Ero sedicenne e lui ci provava con me spudoratamente, in situazioni super-imbarazzanti [...]. Tra l'altro era cocainomane. È una situazione da cui non so come sia uscita viva.

F - In un altro lavoro sono stata presa “perché molto carina”, e molto spesso c’era questo capo idiota e era un pò coglioncello che si divertiva a lanciare commentini...

M – Comunque è impressionante perché stiamo parlando di gente – come quello dove facevo la commessa - di quarant’anni...

F – Certo! Io ne avevo 17 e lui era sposato con un figlio di una decina d’anni. A quell’età alcuni modi non sono quelli che uno ha per provarci; è più per dire sono un uomo di quarant’anni, tu sei una ragazzina di diciassette, posso farti qualche battutina perché non è che tu mi attacchi al muro e mi uccidi - io mi prendo la briga in quanto uomo, in quanto più grande di te, di poter fare dei commentini. Chiaramente non ero tranquilla neanche a 17 anni e molto spesso quando faceva la battuta prendevo la prima cosa che mi capitava sottomano e gliela buttavo addosso. Poi la cosa finiva “in tranquillità”, lui non se la prendeva e lo mandavo a fare in culo. Però io sapevo che era una cosa che non doveva succedere. Magari lì, in altre circostanze, c’erano le ragazzine a cui invece faceva piacere che il capetto di turno dicesse loro quanto fossero carine.

M - A me le cose che hanno dato più fastidio, le situazioni in cui mi sono sentita a disagio [in quanto donna] sono di due tipi. Uno sono le avance, sui posti di lavoro. Le attenzioni non richieste avvengono ovunque, anche se non sei una donna appariscente (come non lo sono io), anche per strada comunque c’è sempre quello che ti fa il



commento, quello che ti rompe i coglioni... Solo che quando succede sul lavoro è molto peggio - sono quelle attenzioni che non desideri, a cui non puoi sfuggire ma sei lì e puoi dire poco, a volte non puoi dire niente – a volte sarebbe anche bello poter dire “vaffanculo, cambio lavoro” - e lì arrivi a mal sopportare qualsiasi commento. A me quello che ha dato molto fastidio è che sul posto di lavoro - di qualsiasi tipo anche adesso all’università – nessuno commenta come è vestito un uomo. Mentre ti fanno subito notare (ed io non sono una che ci mette particolare cura nel vestire) andando a lavoro con un vestito perché ho voglia, mi sento bene, non ho niente di pulito: “come sei carina..”ecc.

F - Dovresti venire più spesso a lavorare così.

A – L’avessero fatto i clienti, ma anche i miei colleghi... non si può. Forse perché io sono sempre vestita così, ma non esiste che se io ho sempre i jeans e una volta mi metto la gonna me lo fai notare cinque ore.

M – Io dico che mi sono travestita da femmina.

A – Anch’io, sempre. “Vedi, anch’io sono una femmina!”

M – La mia provocazione è che tanto il genere è performativo, di solito mi metto i jeans. Però la mia ultima volta al lavoro - quando sono arrivata con un vestitino carino e poi mi sono messa una giacchetta perché faceva un freddo boia in laboratorio - il tipo che lavora di fianco a noi mi fa “eh no eh, però quella giacchetta ti sta male, se vuoi essere carina devi toglierla...”. E lì io non ci ho visto, gli ho proprio urlato. Ho anche i cazzi miei però tu non devi neanche notare come sono vestita e non mi devi venire a dire come sono più carina; perché non lo faresti con un uomo, perché da una parte ti senti che sei un corpo sempre disponibile. Che comunque viene sempre guardato con un certo tipo di discorso e viene sempre pensato come “È vestita bene o no? È carina o no? È disponibile o no?” ed è veramente terrificante.



Essere considerate meno autorevoli/capaci dei colleghi maschi, ricevere una paga inferiore - Differenze di mansioni tra i sessi

A - L'ultima volta che ho rifatto la raccolta delle barbabietole a fine di questi due mesi di lavoro le femmine non volevano pagarle, perché dicevano che non avevano lavorato davvero come gli altri. Io avevo 14 anni ed avevo già un certo tipo di atteggiamento e ho montato una rivolta delle ragazze - che comunque hanno reagito ma soprattutto dei genitori. Con zero contratti e tutto a nero abbiamo minacciato [il padrone] di rovinarlo – così ci ha pagato, ma una cifra forfettaria. Continuando a dire che non avendo forza fisica avevamo fatto meno degli altri.

M – Eh però gli faceva comodo quando vi ha preso a lavorare!

A - Dopo questo ho fatto solo cooperazione con ONG grosse ; e lì composizione maschile altissima e spesso quando fai i colloqui si parla di fisicità (alla resistenza del posto) ma ovviamente non di estetica. Però c'è anche lì un po' di pregiudizio: la sensibilità femminile di vedere dieci bambini sgozzati sarà troppa rispetto a quella di un maschio quindi vediamo se lei la mandiamo in Iraq o in un altro posto – questo sì. Nel colloquio, lì per lì, però poi dopo li dimostri sul campo anche perché arrivi, succede e ci sono i maschi che si girano e tornano a casa. Però il pregiudizio iniziale nell'insieme di fare il percorso in cui ti formano spesso c'è. Anche se in un ambiente così non te lo aspetti, io questa cosa qui l'ho riscontrata però nella pratica no - cioè l'ho riscontrata prima e non dopo.

M - L'altra cosa che mi è sempre successa soprattutto in università - il posto in cui mi sono trovata peggio dal punto di vista del genere (ho lavorato anche in ambienti molto umili, con gente con un livello culturale scolastico non elevato) e che mi ha sempre di più affaticato, è che non hai nessun tipo di autorevolezza, e questo lo dicono anche i numeri dell'università italiana. Le donne si laureano con voti più alti e fanno in tantissime il dottorato, ci sono più dottorande che dottorandi, ma i posti di potere, i posti strutturati sono prevalentemente maschili. Ed è impressionante, ci sono alcune



riunioni che avrei voluto filmare perché sono l'esempio di che cosa vuol dire essere donna in certi contesti. Essere interrotte molto più facilmente degli uomini, non essere punto di riferimento a parità di mansione e a parità di competenza su quell'argomento. Eravamo tutte dottorande femmine nel gruppo di ricerca, casualmente, in quel momento; però vedevo il post-doc maschio essere facilmente punto di riferimento sia del capo che degli studenti a parità magari di competenze con la post-doc donna. E quello era veramente pessimo, non essere prese sul serio perché sei donna. E succede sulle cose classiche (ho fatto un dottorato in cui c'erano tante cose pratiche) ad esempio non essere presa come abbastanza autorevole se ti dico che da qui a lì in macchina ci si mette un'ora. Ero tornata a casa veramente inviperita quando i miei colleghi maschi sostenevano che io mi sbagliassi a dire il tempo che ci si metteva in macchina da X a Y. I miei colleghi di Y, che magari avevano fatto un paio di volte X-Y – però se permettete la pendolare sono io! Adesso forse questo è più paradossale, però il livello è quello. Davvero avrebbero messo in dubbio questa cosa se fossi stata maschio? OK, l'auto è roba da maschi come il fuorigioco... però questo fa incazzare: non sarò un meccanico, ma manco tu – ed io sono di X, vengo qua tutti i giorni e so quanto ci vuole in macchina.

Però è brutto quando invece ti viene fatto anche su cose inerenti al tuo lavoro. Perché deve essere punto di riferimento il mio collega sulla statistica multivariata? Io ho fatto il grosso su quello, mi occupo di quello. Lui anche ne ha fatto un po' - OK, magari in questo caso gli diamo qualche anno di anzianità di lavoro in più di me. Però lì a volte veramente... mentre con quello che mi fa l'apprezzamento sul vestito o che mi fa l'avance non voluta ti puoi incazzare, se qualcuno ti interrompe troppo in una riunione non puoi dire "io sono brava!".

A – Ma perché anche se lo dimostri, tanto... io volevo fare la stessa riflessione. Il fastidio dell'approccio sempre fisico, ma anche del "ti sarà più facile perché sei carina", delle robe... offensive comunque - non solo a livello del genere ma anche dell'altra persona dell'autorevolezza messa sempre in discussione.



M – Però dall'altra parte... la cosa chiamiamola positiva, che però lì al momento ti torna è a volte un po' la benevolenza che hanno, che è una roba terribilmente sessista...

A - Ma ancora peggio!

M – Però io ammetto che ogni tanto ci ho un pò marciato per ottenere delle cose, la benevolenza del capo per cui c'è una ragazza, una femmina... Un pò c'è questa cosa che esiste a volte meno aggressività nei miei confronti quando mi rapporto con posizioni di peso, col mio capo o con qualcuno sopra di me. Non so se poi magari è il mio carattere che non sono troppo aggressiva di mio.

A – Comunque la questione dell'autorevolezza è lo specchio della frustrazione del tuo genere opposto; perché quando sto sul campo e a fine giornata succedono delle cose che io affronto in un certo modo (e non le affronto in quanto donna), ho sempre notato soprattutto in quelle situazioni di tensione altissima della frustrazione da prestazione. “Com'è possibile che siamo in questo contesto qui ed io sono scioccato e lei no?” E non è mai perché ci siano due esseri umani, uno scioccato ed uno no - ma perché c'è un uomo scioccato ed una donna non scioccata, questo mi è successo anche nel contesto più “compagno”, mi è successo sempre. Pietre tirate dai coloni, M-16 puntati, manette – “perché tu non piangi ed io stanotte ho avuto gli incubi?”

La maternità e il lavoro. Come influiscono le storie familiari, il contesto culturale, la classe e la provenienza geografica

M - Io su questo sono in una situazione molto particolare. Ho avuto la mia nonna materna che pur venendo da una famiglia molto benestante ha sempre lavorato; addirittura la mia bisnonna lavorava. Mia nonna materna ha potuto studiare, mentre mia nonna paterna ha fatto la terza elementare.

A – Anche questo mi ha condizionato perché ho i bisnonni laureati.



M – Capito? La mia bisnonna era andata a Firenze da sola per studiare belle arti, cosa che ha fatto anche scandalo in famiglia. Quindi vengo, da parte materna in particolare, con questa idea della donna che deve fare figli, che deve fare la femmina; però che deve valorizzarsi nel lavoro, ecc. Da una parte questo è un insegnamento per certe cose interessante, perché ti tramanda anche l'autonomia; non una concezione rivoluzionaria del tuo essere donna, ecc. però neanche quella troppo classica del “trova qualcuno che ti mantiene, fai i figli e quello è il tuo ruolo”. Non che fosse mai messo in discussione il ruolo della donna come madre nella mia famiglia – neanche da mia madre. Però è vero che questa cosa del lavoro è stata vissuta da tante donne come liberazione dal ruolo esclusivamente materno – anche se non basta ciò per metterlo in discussione.

Sia mia nonna che mia madre si sono laureate, ma quest'ultima quando ero già nata – e ha sempre tenuto molto che studiassi. È stato abbastanza determinante perché dall'altra parte avevo mia nonna paterna che invece ha avuto quattro figli, uno schieramento di nipoti e si risolveva in quello. Ha lavorato un po' quand'era ragazzina perché non poteva fare altrimenti però alla fine si è sposata ed ovviamente ha smesso di farlo. E vedere che cosa voleva dire la vita di una donna con quattro figli – non dico che non sapesse leggere, ma mia nonna non è in grado di leggere un romanzo – è stato formativo. Obiettivamente la vita di mia nonna è stata una merda. Non stavano malissimo in famiglia perché comunque mio nonno lavorava in banca. Però con quattro figli... sempre attenta ai soldi, sempre dietro ai figli, pulire la casa che a quei tempi doveva essere splendente... e senza nessun tipo di svago che non fosse chiacchierare con le amiche.

A- Uno può anche fare una scelta di questo tipo però io non capisco quando questa diventa una gabbia. Perché ho delle amiche ad oggi che hanno fatto una scelta di questo tipo qua; e lo so che è una scelta perché hanno lavorato, è gente che ha fatto un dottorato ed a un certo punto diventa una specie di...



M - ...Involuzione? Il lavoro non nobilita la donna, non nobilita l'uomo e non ti libera da niente...

A – Però stai parlando di due dimensioni, che non sia per forza il lavoro; se ti scegli una dimensione che però poi ti fa “involgere” vuol dire che non è più tanto una scelta...

M – Sì, quando pensi che quella sia l'unica scelta che hai. Mia nonna non ha mai neanche pensato che potesse fare qualcos'altro. Magari non lo voleva, per carità; però magari lo avrebbe voluto, ma non era neanche una scelta.

M – Una collega insegnante mi ha detto che era da parassiti stare in disoccupazione finché le scuole non chiamavano per le supplenze lunghe (invece di accettare quelle brevi). Lei stessa però ha fatto dei manini incredibili per riuscire a stare a casa quando le è nato il secondo figlio. Ha fatto delle cose che secondo me ha obiettivamente fatto bene a fare, però un po' brutte perché lei riusciva a mettersi tipo per 15 giorni in malattia poi 15 giorni in malattia del bambino, così è riuscita a stare a casa quasi un anno.

F – Bella!

M - Così a chi ti fa la supplenza non viene rinnovato il contratto ogni 15 giorni. Quindi non si prendono i punti dell'annuale...è vero che è il sistema che è sbagliato, non è lei che sbaglia.

A – Certo! Ma non dico che non sia il sistema, però perlomeno stia zitta...

M – Infatti questa cosa mi ha fatto un po' pensare perché secondo lei andava bene fare così ma non sfruttare la disoccupazione perché nel suo caso stava espletando il suo ruolo, era madre e doveva prendersi cura di entrambi i suoi figli. E questa roba è impressionante. C'è l'etica del lavoro, però comunque sono donna, sono madre...



A – Perché lei si sentiva giustificata.

M – E se sacrifico il mio lavoro per il mio ruolo, per la cosa importante che è tirare su i figli allora va bene. C'è una grossa etica del lavoro a scuola, grossissima, ma la maternità è considerata di gran lunga più importante.

F – . Non so se sono così tutte le famiglie marocchine o la nostra in particolare, perché noto comunque che ci sono delle differenze. Mentre in Italia c'era e c'è la visione della donna che può lavorare; però se lavori, un po' non compi al 100% il tuo ruolo da donna, un po' sacrifichi il tuo ruolo da madre lavorando. In realtà questa visione non l'ho mai vista in Marocco: è normale, molto normale, non succede a tutte le donne, molte donne non lavorano per scelta, molte donne lavorano e fanno le madri e non viene visto il lavoro come un sacrificio del ruolo di madre e moglie. Forse perché molto spesso le famiglie sono povere, quindi la donna è per forza di cose costretta a lavorare; e comunque anche nelle generazioni più giovani dove le mie cugine adesso sono madri, sono sposate, ecc. e lavorano, mai e poi mai viene messo in dubbio il fatto che loro possano sacrificare il loro ruolo. A me sembra di vedere che nonostante tutto nella società marocchina la donna possa autodeterminarsi – nel senso che può decidere se voler essere madre - e solo madre, quindi casalinga - oppure se voler lavorare e comunque far la madre e fare le altre cose.

M – Ma secondo te perché è la figura della donna che non si risolve nella madre o che il lavoro non viene visto come una distrazione o alternativo all'essere madre?

F – Secondo me la seconda, perché è vero che nella famiglia di mia madre quando lei era giovane non tutte le donne lavoravano. Però quelle che hanno lavorato non erano viste con un “ah vabbé, però non hanno fatto le madri”. Era comunque fondamentale svolgere quel ruolo lì: dovevi tornare, dar da mangiare ai bambini, pulire la casa...però non veniva visto come un sacrificio enorme. È come se il ruolo della donna secondo quella cultura lì non fosse per forza soltanto la madre; che potessi fare anche il lavoro, sono un po' cazzi suoi. Però con questo io non voglio dire che sia una



cultura non sessista – assolutamente – oppure che sia un passo in avanti. Perché, potrebbe essere anche una mia impressione (non vivendo e non essendo una ragazza nata e cresciuta lì ed al 100% marocchina) ma non credo, per noi è un po' normale vedere una donna che lavora [...]. Però il ruolo di madre ce lo dovevi avere. Che tu volessi lavorare o meno quello comunque è il tuo ruolo perché tu sei una femmina, avrai dei figli... Puoi scegliere o non scegliere di sposarti, però quando avrai dei figli sarà il tuo ruolo lo starci dietro.





Parte terza

Piattaforme dello sfruttamento: Il caso Foodora



Sfruttamento? Ci pensa Foodora!

Intervista con un lavoratore in mobilitazione

Per capire meglio come è nata la protesta dei lavoratori di Foodora abbiamo parlato con uno dei promotori della campagna. Tratto da SUAG - Solo Un Altro Giornalino e ripreso da Infoaut

(Infoaut): Ci puoi raccontare in breve come è nata la protesta dei rider di Foodora? Leggendo i vostri comunicati emerge un quadro piuttosto desolante rispetto alle condizioni retributive ma anche rispetto alla più basilari tutele per quanto riguarda contributi, spese mediche, ferie e obblighi contrattuali... Quali sono le vostre rivendicazioni più immediate e rispetto a quali istanze ritenete che Foodora non possa più permettersi di ignorare la vostra protesta?

La nostra protesta nasce sicuramente per caso. L'estrema individualizzazione cui siamo sottoposti unita alla praticamente assente formazione ci hanno paradossalmente messi in contatto e via via uniti. C'era la necessità di aiutarsi. Solo successivamente abbiamo cominciato a confrontarci. Quando l'azienda ha cominciato a zittire ogni tipo di obiezione personale abbiamo banalmente pensato che se avessimo parlato tutti insieme ci avrebbero ascoltato, così ha avuto inizio la ricerca di modalità collettive volte a porre questioni alla direzione senza ritorsioni personali. Ci siamo organizzati con un gruppo su whatsapp. Buttavamo dentro tutti quelli che incontravamo in giro durante i turni vestiti di rosa. Abbiamo scritto una lettera dai toni molto cordiali e ci siamo fatti in 4 per raccogliere 90 firme ed ottenere un incontro formale con Cocco, l'AD di Foodora Italia, il quale ci ha incontrati dopo 4 settimane di rinvii e scuse. Le richieste vertevano su 4 punti: aumento degli stipendi, convenzioni per la riparazione delle nostre bici, sim aziendali e organizzazione generale del lavoro. L'incontro è



finito con vaghe promesse su riparazioni per le bici e un rimborso forfettario per le spese telefoniche. Gli stipendi erano intoccabili (5 euro l'ora) in quanto il delicato equilibrio economico di Foodora era stato raggiunto. A settembre ci siamo ritrovati con le promesse non mantenute e delle assunzioni di nuovo personale in massa pagato con una nuova formula: 2,70€ a consegna, senza un fisso che garantisca di essere pagati per i tempi morti. Al che abbiamo deciso di intraprendere i contatti sindacali e richiedere un incontro tramite loro. Venerdì 7 ottobre è scaduto il termine di 7 giorni che avevamo dato all'azienda senza ricevere una risposta, allora abbiamo dichiarato lo stato di agitazione. Quello che è successo il giorno successivo lo trovate su tutti i giornali. Sostanzialmente vogliamo un fisso orario che rispetti gli standard sindacali nazionali, un eventuale bonus sul numero di consegne effettuate e la garanzia di poter lavorare un minimo durante il mese, contro l'estrema flessibilità a cui siamo sottoposti.

(Infoaut): A quanto ho capito la vostra condizione contrattuale è, in un certo senso, studiata apposta perché la figura del rider possa essere rimpiazzata di continuo praticamente senza conseguenze legali sull'azienda. Come pensate di reagire nel caso in cui Foodora decidesse, come extrema ratio, di licenziare tutti coloro che hanno preso parte alla protesta in modo da “eliminare” il fastidio una volta per tutte?

Il nostro è un Contratto di collaborazione coordinata e continuativa (Co.co.co) secondo il quale siamo considerati quasi dei liberi professionisti anziché dipendenti dell'azienda. Il nostro rapporto sussiste di volta in volta per il turno orario stabilito. Nulla li obbliga ad assegnarci turni, quindi invece che rescindere il contratto possono semplicemente limitarsi a non assegnarci più turni fino alla sua naturale scadenza. Questo fa anche sì che loro assumano molto personale di riserva a costo zero da utilizzare nel caso di necessari turnover repentini. Dubito che l'azienda sia così stupida da ricorrere a licenziamenti di massa, vista la forza di mobilitazione che siamo riusciti a mettere in campo e vista la solidarietà che abbiamo raccolto a piene mani da qualsiasi direzione. Resta il fatto che se dovesse esserlo non esiteremo a rilanciare una mobilitazione ancora più dura e parallelamente a seguire una vertenza collettiva per



vie legali. Secondo i nostri consulenti infatti il contratto contiene molti illeciti, oltre al fatto che ci sono parecchie prove che testimoniano il nostro essere a tutti gli effetti dipendenti e non collaboratori.

(Infoaut): Secondo me una protesta di questo tipo è doppiamente importante perché mette in crisi – forse per la prima volta in Italia – l'immaginario renziano di un superamento del lavoro salariato tradizionale a favore di aziende 2.0 e start-up fortemente incentivate da leggi come il Jobs Act. Ovviamente è una retorica che tenta di silenziare le condizioni di ultraprecarietà a cui vengono sottoposti i lavoratori di queste aziende e che cerca di mettere sullo stesso piano datori di lavoro e dipendenti partendo da un presupposto anagrafico/generazionale secondo cui “tutti i giovani sono uguali”. Voi avete dimostrato che ciò non è realistico, e che anche all'interno di un piano di iniziativa professionale di questo tipo esistono sfruttati e sfruttatori. Secondo te è auspicabile che una lotta di questo tipo investa anche altri settori e altre aziende del mercato del lavoro precario?

Assolutamente sì. L'obiettivo che ci siamo posti, oltre al cambiamento della nostra condizione lavorativa, è quello di rifiutare un modello di sfruttamento che trascende in modo trasversale tutte le realtà lavorative odierne. Co.co.co., voucher e lavori gratuiti sono oggi per la stragrande maggioranza le uniche forme di lavoro che si possono trovare. Probabilmente io e altri come me, una volta ottenute condizioni migliori, non resteremo neanche in Foodora. Quello che ci siamo detti però è stato “se per l'ennesima volta lasciamo questo lavoro per cercarne un altro, non potremo che trovare un altro lavoro di merda, lasciato a sua volta da qualcun altro e così via”. Allora abbiamo deciso di agire, e invitiamo tutti ad alzare la testa e dire basta.

(Infoaut): La vostra mobilitazione, tra l'altro, ha suscitato molto interesse mediatico e ha raccolto un'immediata solidarietà tra studenti e lavoratori di Torino. In che modo si può aiutare concretamente la campagna #FoodoraETlavora e partecipare alle vostre iniziative? Come pensate di proseguire la vostra mobilitazione?





Marketing e cura della propria immagine sono per Foodora la prima preoccupazione e voce di spesa. Abbiamo deciso di colpirli proprio lì dove sono più sensibili e attenti, perciò abbiamo chiesto e chiediamo non tanto di non ordinare con Foodora (anche) ma soprattutto di far intendere loro che migliaia di persone sono attente a questa questione. I commenti sulla loro pagina facebook e le telefonate al servizio clienti sono degli ottimi strumenti che ad ora stanno funzionando. Per il resto chiediamo che sia tenuta alta l'attenzione mediatica affinché non scompaia tutto come è iniziato tra pochi giorni. Seguite la pagina facebook Deliverance Project e condividete, passate la voce e partecipate alle iniziative pubbliche che sicuramente convocheremo.



"Un lavoro da tempo libero": il caso Foodora

Una breve inchiesta di Infoaut sui lavoratori di Foodora, multinazionale del food delivery emersa all'onore (?) delle cronache lo scorso anno rispetto alle condizioni di lavoro dei suoi fattorini. Articolo del 25/10/2016.

Chi sono i rider?

Dalle interviste realizzate emerge che i rider sono generalmente giovani, studenti universitari (o ex in quanto delusi dai percorsi di studio per la maggior parte italiani, per la stragrande maggioranza uomini. A causa della crisi, e della conseguente mancanza di opportunità lavorative, di questa categoria fanno parte anche persone adulte: noi abbiamo incontrato un uomo di 36 anni che per un periodo ha svolto contemporaneamente 3 lavori, 7 giorni su 7 e che si definisce attualmente: «privilegiato rispetto a tutti loro» perché a un certo punto l'azienda mi ha offerto un contratto vero per cui per 6 mesi ho avuto un contratto regolare a tempo determinato con tutte le garanzie», e un altro uomo sulla quarantina che ha lavorato per 10 anni presso una multinazionale con cui poi è entrato in vertenza per i continui spostamenti che gli venivano richiesti, che andavano ad incidere significativamente sulla sua qualità di vita.

Tra gli aspetti individuati come positivi di lavorare come rider emerge la flessibilità, il fatto che «sulla carta» sia un'occupazione che ti permette di «lavorare quando ti pare, prendere 5 euro all'ora, lavorare in bici a Torino in cui voglio dire in bici non è neanche male andare...».



Tra gli assunti da più tempo si riscontra anche una certa comprensione per la paga oraria non certo esaltante: nella fase iniziale di vita dell'azienda alcuni lavoratori si mostrano comprensivi rispetto a quelle che possono essere le difficoltà iniziali di far partire un progetto nuovo, di farsi conoscere dai potenziali clienti. Il fastidio viene manifestato quando, a fronte di una crescita esponenziale del fatturato, l'azienda non solo non propone migliori condizioni per tutti ma, anzi, propone il passaggio dalla paga oraria al cottimo.

Funzionamento: dietro l'innovazione dell'algoritmo, le solite dinamiche

Da una chiacchierata approfondita riguardo il funzionamento dell'assegnazione turni si evince che in realtà, come nella maggior parte dei casi, il meccanismo si riduce una questione di relazioni personali e di discrezionalità dei responsabili. Uno dei rider lo spiega molto chiaramente: «ero in buoni rapporti con il responsabile dei turni quindi sapeva che ero sempre disponibile, quando era nella merda mi chiamava perché aveva bisogno e quindi poi cercava di darmi i turni che richiedevo. Trattamento che non era riservato a tutti e soprattutto non era riservato a coloro che non riuscivano ad avere un rapporto con quella persona un po' confidenziale e intimo... è una questione di rapporti personali».

Quando chiediamo loro di spiegarci meglio il funzionamento dell'algoritmo ci rispondono che è il responsabile della flotta torinese la persona incaricata di accettare le disponibilità dei lavoratori e di assegnare i turni mentre l'algoritmo assegna le consegne durante il turno lavorativo. Sempre tramite l'algoritmo vengono raccolti dati statistici concernenti la quantità di ordini eseguita, le velocità medie tenute, la rapidità nell'accettare l'ordine. Ovviamente i turni vengono assegnati – oltre che in base alle relazioni personali – a seconda dei risultati ottenuti da ciascuno nelle statistiche.

Come nota di colore uno dei rider racconta di un collega estremamente performante a cui venivano assegnate sempre le consegne più lontane, quando si è lamentato in



ufficio i suoi capi gli hanno consigliato di andare più lentamente...esempio di un effetto perverso del funzionamento dell'app.

È comodo perché scegli tu quando lavorare (se Foodora è d'accordo)

La comodità della flessibilità è uno dei maggiori incentivi che spingono gli aspiranti rider a proporsi all'azienda. Si tratta però di una retorica che non corrisponde alla realtà dei fatti. Solo che, come raccontano i lavoratori e le lavoratrici, lo si scopre successivamente.

«Se tu non fai come ti dicono, semplicemente non vedi i turni quindi non lavori». Si tratta di una frase ricorrente all'interno delle interviste, specialmente quando si parla della mobilitazione. Al momento attuale, ad esempio, i rider che si sono esposti maggiormente riportano di non avere alcun turno assegnato da circa due settimane, ovvero dall'inizio della protesta. Così come una rider racconta di esser stata assunta, teoricamente, ma nella pratica non ha ancora mai svolto – e a questo punto non sa se accadrà – un turno lavorativo per Foodora.

La mancata assegnazione dei turni segue evidentemente una logica punitiva come emerge da questa dichiarazione a proposito delle discussioni che nascevano nella chat aziendale (prima che fosse abolita) e delle conseguenze che seguivano: «Quando abbiamo iniziato a lamentarci, con i toni più o meno accesi, sono venute fuori delle punizioni individuali che andavano dalla sospensione temporanea, dal banno di quella chat quindi dall'essere tagliati fuori dall'unico canale di comunicazione con tutta l'azienda e i colleghi, al taglio turni per 1-2 giorni». E ancora: «Ogni volta che siamo stati estromessi dalla chat poi sono derivati blocchi dei turni. Quindi tu non puoi più parlare e non puoi neanche più lavorare, e che sia da esempio ì».

Si tratta di impedire ad una persona di esprimere la propria opinione ritenuta scomoda, di non permetterle, a quel punto, di partecipare ulteriormente alla discussione neanche come ascoltatore, di non assegnargli successivamente i turni lavorativi, e di fare tutto questo pubblicamente perché sia da esempio.



Sfruttamento? Arroganza padronale? Antico...È l'economia on-demand baby!

«E poi il capo si era permesso di dire: basta così, altrimenti altri 2 sospesi!». Uno dei rider racconta che ad un certo punto Foodora ha iniziato una collaborazione con due aziende produttrici di birra e ha aggiunto ai proprio fattorini un'ulteriore mansione ovvero quella di andare in ufficio a ritirare le birre con cui omaggiare i clienti. Senza essere pagati per questo compito aggiuntivo. Non tutti i lavoratori svolgevano quest'attività per la quale non avevano nemmeno ricevuto una comunicazione ufficiale; il messaggio era passato dalla solita chat aziendale. Questo ha creato malumori tra la dirigenza e i lavoratori culminate nello sfogo di uno dei responsabili: «Ragazzi io più di così non so cosa fare, voi dovete farlo perché è un obbligo: voi non è che potete venire a prendere le birre, dovete. Ora mi sono incazzato, se devo fare lo stronzo lo faccio! Se voi non lo fate non prendetevi la briga di mettervi nei turni tanto non ve li diamo». A quel punto uno dei lavoratori ha scritto che per svolgere quell'ulteriore mansione avrebbero dovuto essere pagati e da quel momento è stato estromesso dalla chat e gli sono stati tolti tutti i turni per non essergli più assegnati. «Noi da subito lì abbiamo capito qual era il loro potere. Non licenziare e bloccarti il lavoro. Così te ne vai te. Cosa che è successa».

Di nuovo, in queste forme di lavoro nell'ambito dell'economy on-demand, della gig-economy o della sharing economy, non ci vediamo molto. Le modalità sembrano fin troppo conosciute e i costi vengono ancora sempre scaricati sui lavoratori e sulle lavoratrici in un modo ancora più sottile e pericoloso perché c'è tutto un lavoro di comunicazione volto a far credere che questi lavoratori non siano dipendenti dell'azienda ma...collaboratori autonomi (!) e che quel che si offre non è un vero e proprio impiego bensì un lavoretto; come se questo fosse automaticamente sinonimo di sottopagato e di assenza di garanzie. Le richieste da esaudire nell'immediato e in modo efficiente sono quelle del cliente, quelle dei dipendenti, come da testimonianze



dirette, possono attendere mesi e non venire mai non solo esaudite ma neanche ascoltate.

Se il tuo tempo non ha alcun valore... Dal salario legato al tempo, al salario legato al risultato

«Lo dico a nome mio però credo sia un po' comune a tutti... Quando uno dà la disponibilità, e in genere né da tante, non è che si prende altri impegni quindi diciamo che Foodora si piglia anche quel tempo in cui tu hai dato la disponibilità perché ovviamente non vai al cinema, non fai altri lavori. Magari se uno fa il traduttore o il correttore di bozze all'ultimo si mette al computer però tendenzialmente se uno dà la disponibilità poi appunto si tiene quel tempo libero».

L'azienda conferma i turni con 2 massimo 3 giorni di anticipo ai propri dipendenti che in questo modo non hanno possibilità di organizzarsi come meglio credono. Esiste l'opportunità di effettuare un cambio turno ma come racconta uno dei rider: «c'è stato tutto un periodo in cui loro pretendevano che noi ci trovassimo il sostituto. Ora questa cosa è scemata perché siamo davvero così tanti a voler lavorare che la gente si candida in automatico in blocco però in ogni caso sei vincolato al fatto che loro manualmente lo accettino. Finché non lo accettano tu resti in turno e se non ti presenti sei tu che non ti sei presentato al turno».

Il ricatto delle continue assunzioni è onnipresente in Foodora e la retorica è differente rispetto ad altre imprese più tradizionali che spingono i propri lavoratori ai sacrifici e alla continua disponibilità con l'alibi della crisi, della concorrenza in fatto di manodopera ecc ecc In Foodora, invece, i contratti peggiorativi sono stati imposti in una fase di crescita del fatturato e della popolarità dell'azienda. Il lavoratore deve essere sempre disponibile e dimostrare «attaccamento alla maglia» altrimenti c'è tutto un esercito di riserva che tanto non costa nulla assumere perché, con un contratto a 0 ore, l'assunzione nei fatti non ha alcun valore.



Strumenti di comunicazione virtuale per un'organizzazione reale

I lavoratori e le lavoratrici però hanno alzato la testa e hanno iniziato una mobilitazione. Hanno saputo piegare rapidamente a loro favore alcuni elementi di novità rispetto ai luoghi di lavoro tradizionali. Bisogna anche sottolineare che, come emerge dalle interviste, molti di loro non hanno mai fatto alcuna esperienza di lavoro inquadrata in un senso che potremmo definire più tradizionale, mai avuto ferie pagate, malattia, straordinari, permessi, festivi retribuiti...

Inseriti direttamente in un mercato del lavoro senza alcuna tutela, sanno che devono diffidare dei responsabili e che, a differenza della forte retorica amicale di cui ci raccontano, c'è una forte asimmetria di potere. In mancanza di mezzi di comunicazioni ufficiali hanno rapidamente imparato a conservare gli screenshot delle conversazioni per tutelarsi come si evince da questo estratto: «Io ho fatto una bella raccolta di screen shot» e paragonano la chat ufficiale ad una sorta di piazza: «Quando c'era la chat ufficiale sono venute fuori delle dinamiche spiacevoli per cui visto che non c'era un'azienda fisica o dei momenti fisici dove potersi incontrare noi rider con i superiori, a un certo ha cominciato a diventare una sorta di piattaforma individuale, una piazza, dove poter esprimere i propri malcontenti o le proprie obiezioni su determinate scelte e determinate dinamiche [...] Era l'unico momento in cui diciamo poterci parlare collettivamente e virtualmente. Lì potevi parlare con l'ultimo stronzo in ufficio fino al general manager di Foodora Italia, più tutti i dispatcher che erano a Milano».

Dopodiché hanno creato un loro gruppo Whatsapp per poter discutere senza presenza sgradite e per coordinarsi. L'esigenza è nata da una rivendicazione molto semplice: chiedere all'azienda di farsi carico delle manutenzioni delle biciclette. Da lì, ci raccontano, è iniziato tutto. Si sono incontrati, dopo essersi conosciuti prima virtualmente e, solo in un secondo tempo, di persona; altro elemento di rottura rispetto alla maggior parte dei luoghi di lavoro. Hanno rotto l'isolamento della propria condizione e hanno iniziato ad organizzare le prime assemblee, a rifiutare di parlare



con i capi face to face e senza la presenza del sindacato. Sono andati a conoscere i loro colleghi di Milano per coordinarsi. Il resto è storia nota.

Ora la sfida è quella di riuscire ad allargare il fronte della mobilitazione - sia tra i nuovi rider di Foodora, sia ad altri lavoratori e lavoratrici che vivono quotidianamente sulla propria pelle condizioni di lavoro così svalutanti - e per noi militanti di saper guardare a questi soggetti con lenti adatte per riuscire a muoverci fianco a fianco nei modi più efficaci, e lottare insieme.



Quando il capo è un algoritmo: intervista a un rider di Foodora

Intervista a cura di Infoaut a un rider in lotta di Foodora, 01/03/2017

Com'è lavorare quando il primo capo è un algoritmo?

Il Dispatching automatico (assegnazione delle consegne per mezzo di un computer) è sicuramente uno degli aspetti più peculiari e inquietanti del lavoro del rider. Tende a ridurre all'osso i contatti con l'azienda nel momento del lavoro e fa sentire il rider alla mercé di un qualcosa di più grande e incomprensibile.

Ma se si vuole davvero comprendere come funziona il lavoro a Foodora bisogna ricordare la possibilità dell'intervento "umano" nel Dispatching, ovvero la possibilità (quindi l'arbitrio) in mano al personale dell'ufficio di reindirizzare manualmente gli ordini verso un lavoratore piuttosto che verso un altro. Alcuni rider (particolarmente produttivi) riescono a costruire un rapporto coi Dispatcher tale da riuscire a farsi assegnare ordini chiedendoli direttamente agli uffici. Questo per via del regime di cottimo, che ovviamente trasforma i momenti "morti" durante i turni in tempo perso (in quanto non retribuito). Comunque il fatto che solo pochi colleghi possano ottenere manualmente (tra l'altro a scapito degli altri) i propri compiti lascia la maggior parte della flotta in balia di Hurrier, il cui algoritmo non è mai stato spiegato in maniera trasparente e che a volte fa dei veri e propri "svarioni". In generale direi che prendere ordini da un computer è qualcosa di completamente incompatibile con il concetto di lavoro autonomo che sbandierano i dirigenti di Foodora per giustificare i contratti di collaborazione.



I meccanismi di queste piattaforme costituiscono una nuova forma di disciplinamento della forza lavoro: tutto passa attraverso numeri che valutano l'operato. Questo come viene vissuto?

La costante raccolta di informazioni ottenute in tempo reale attraverso l'installazione di applicativi aziendali sui telefoni personali dei dipendenti è uno dei pilastri su cui si fonda il lavoro del rider, non solo a Foodora. Permette all'azienda non solo di organizzare la logistica vera e propria della flotta (ogni fattorino è monitorato sul lavoro tramite il gps dello smartphone) ma anche di costruire vere e proprie classifiche di produttività. Queste classifiche, basate sulla velocità media dei rider, sul numero di ore effettuate etc , servono all'azienda per stabilire quali rider sono più affidabili e meritevoli di ottenere più turni e più consegne. La cosa, per i lavoratori pagati a cottimo, non può che tradursi in una corsa continua per migliorare le proprie prestazioni. Un periodo Foodora pubblicava addirittura una classifica dei rider più produttivi (con relativi premi) per incentivare i colleghi a migliorarsi, sfruttando la retorica della competizione ludica.

Questo sistema rende difficile l'esplicitazione di un conflitto fra chi governa e chi lavora. I capi sono quasi invisibili e distanti. Come avete fatto a organizzarvi in questi mesi?

Devo fare una puntualizzazione: se è vero che sparisce il luogo fisico di lavoro e l'azienda è quantomai allo stato gassoso, è anche vero che, al contrario di quanto accade ad esempio con Uber Eats (che non ha neanche una sede fisica in Italia), Foodora a Torino ha un ufficio e un magazzino dove i rider firmano i contratti e si riforniscono di sacchetti da consegnare ai clienti. Inoltre inizialmente l'azienda si era dotata di una chat collettiva (con rider, Dispatcher e manager) per risolvere i piccoli problemi sul lavoro. Questi ultimi - e direi necessari - punti di contatto con l'azienda sono stati centrali per quanto riguarda la nascita e la crescita di una comunità "di lotta": da una parte tastare con mano l'incompetenza e l'arroganza di capi e capetti ci ha motivati, dall'altra la chat di lavoro era una vera e propria agorà in cui emergevano



gli umori collettivi ed è stata chiusa dai manager stessi per questo motivo. Organizzarci è stato lungo e faticoso (siamo partiti dalle chiacchiere scambiate nei punti di partenza dei turni) ma estremamente appassionante. Nonostante la diversità sociale e anagrafica all'interno della flotta ci siamo trovati su obiettivi e metodi comuni. Prima delle proteste in strada, i momenti organizzativi coincidevano con i momenti di aggregazione (erano assemblee, feste...) e i momenti di confronto con la dirigenza erano sempre il più possibile "collettivi" (abbiamo infatti da subito stabilito di non scegliere portavoce o referenti fissi per non offrire ai capi delle teste da tagliare e per non gerarchizzarci).

I licenziamenti dei lavoratori avvengono attraverso la loro disconnessione dalla piattaforma, senza la possibilità di ribattere o difendersi. Anche i licenziamenti sono invisibili...

La forma contrattuale co.co.co. dà alla dirigenza ampio margine di manovra per quanto riguarda licenziamenti. I manager possono benissimo "far fuori" i lavoratori anche senza ricorrere alla risoluzione formale del contratto. Il metodo più efficace e subdolo (perché non necessita di spiegazioni da parte dell'azienda e rientra in pieno nelle facoltà che questa da contratto si riserva) consiste nel lasciare che il lavoratore dia le sue disponibilità, senza che vengano però accettate dall'azienda stessa. Dopo un periodo di serrata, sarà il lavoratore stesso a cercarsi un altro lavoro recidendo il rapporto lavorativo con Foodora. A parte i casi legati alle proteste, io ricordo un caso in cui un rider è stato tenuto senza turni fino a che non ha lasciato l'azienda, solo perché sulla chat di lavoro aveva dato una rispostaccia ad un capetto.

Un ulteriore tipo di sanzione consiste nel chiudere l'account del rider da punire dalla piattaforma in maniera da estrometterlo dalla possibilità di dare le proprie disponibilità. Nel caso delle due promoter (leggi [il caso di Ambra e Ilaria](#), n.d.r) l'azienda ha fatto l'errore di esplicitare il suo intento disciplinare (cosa che sta pagando cara in sede legale), in un altro si è meschinamente nascosta parlando di errori tecnici con dei colleghi che si erano contemporaneamente ritrovati senza la



possibilità di prenotare i turni. Quando invece c'era ancora la chat di lavoro l'azienda si era permessa di dispensare sanzioni esemplari e manifeste semplicemente attraverso whatsapp: in quel caso bastava che un capetto buttasse fuori dalla chat un collega scomodo e gli togliesse le ore di lavoro che gli restavano da fare, senza che questo potesse ribattere o difendersi pubblicamente (è obbligato a contattare in privato i capetti per scuse e chiarimenti). Ricordiamo comunque che la disconnessione o la serrata avvengono in genere senza spiegazioni da parte aziendale e questo per aggirare il punto 3 del contratto, che stabilisce il fatto che la ditta committente non possa punire i propri collaboratori (si tratta della formula standard del co.co.co.).

Come vivono i lavoratori il fatto di essere spersonalizzati e di essere un numero all'interno di una piattaforma digitale? Quando compare maggiormente la disponibilità a lottare?

Il fatto di essere dei "numeri" si percepisce non solo dall'impostazione del lavoro ma anche dalla gestione approssimativa e sbrigativa del personale operato dalla dirigenza. È un fatto molto spiacevole che comporta tutta una serie di disagi per i lavoratori: ad esempio, tempo fa, non era infrequente che un rider si vedesse assegnati turni di lavoro non richiesti senza preavviso e senza tenere conto in alcun modo di eventuali altri impegni. Ma in assenza di un gruppo che si organizzi continuamente nel tempo, cosa che è venuta meno con la cacciata dei più attivi nelle proteste di ottobre, ho notato che tutte le mancanze aziendali, come errori o ritardi nei pagamenti degli stipendi, cattiva gestione dei turni, consegne assegnate molto distanti, non provocano altro che malumori. La cosa che più smuove i colleghi e può dare lo stimolo ad organizzarsi è il fatto che ciclicamente Foodora opera delle assunzioni di massa, ufficialmente per far fronte a crescite di volumi di ordini, ma anche per fare un po' di riciclo della flotta. Queste assunzioni di massa portano di nuovo alla luce i limiti del pagamento a cottimo e vengono viste come grosse mancanze verso chi magari si è fatto in quattro per lavorare tanto e si ritrova con meno turni e meno ordini di prima. In momenti del genere chi già ha imparato ad organizzarsi deve spingere affinché si ricreino quei rapporti di fiducia che spezzino l'isolamento del rider e ricreino la possibilità di parlare dei problemi sul lavoro in maniera collettiva. Foodora ha





cacciato quindici piantagrane, ma non ha mai veramente affrontato i problemi dei rider, anzi persevera nella sua gestione scriteriata e boriosa. D'altro canto nei colleghi cresce la voglia di mettersi in gioco e il ritorno del bel tempo fa tornare la voglia di incontrarsi.





Parte quarta

Cronache di lotta nella logistica



Quattro chiacchiere su Logistica e No Tav

In occasione delle mobilitazioni contro il summit del G20 in corso ad Amburgo, alcuni compagni della rete umsGanze hanno posto alcune domande alla redazione di InfoAut in relazione al nostro coinvolgimento nelle lotte contro l'Alta Velocità e a fianco dei lavoratori e lavoratrici della logistica. La chiacchierata è stata anche l'occasione per entrare nel merito e nel metodo di alcuni nodi politici che ci sembrano importanti e utili al dibattito collettivo.

(Infoaut): Voi vi occupate da tempo di "logistica". Cosa vi interessa esattamente? Quali sono invece i termini del vostro coinvolgimento nella lotta No Tav? Si tratta sempre di logistica?

Una prima premessa alla domanda: quando guardiamo a una lotta, a un movimento sociale, a qualunque dimensione di conflitto che emerge nella società, a cosa pensiamo? A chi organizza il contesto da un punto di vista capitalistico o a chi lo sfida dal basso, per cambiarlo?

La nostra risposta è la seconda opzione. Certo, è importante conoscere come il nemico è organizzato e si struttura, ma questa esigenza nasce come passaggio successivo a qualcosa che viene prima: l'insofferenza per una condizione esistente percepita come invivibile, ingiusta, ecc.. e contro cui ci si ribella. Questo è il punto di vista con cui – ugualmente e differentemente – guardiamo, ci interessiamo e partecipiamo a lotte come il No Tav o quelle che si svolgono nel comparto della Logistica. Riguardo a Logistica e No Tav, il rapporto che voi individuate è quello per cui il Tav sarebbe un pezzo della logistica complessiva dell'Unione Europea. Cosa vera dal punto di vista delle persone, nella misura in cui l'Europa sta puntando a uno sviluppo/integrazione



comunitaria nel senso di una alta performatività economica che presuppone interconnessione, velocità di spostamento e investimento strategico su luoghi ad alta concentrazione di capitale umano e scientifico-tecnologico (cluster). Strategia di sviluppo che tende a favorire l'interconnessione tra questi poli, a detrimento dello spazio restante, concepito e attraversato come mero corridoio, spazio vuoto, liscio. Uno dei significati più profondi della lotta No Tav è contro la riduzione di un territorio, con tutto il suo sostrato di sedimentazioni storiche e relazionali, a mero “corridoio” per il trasporto delle merci.

Se noi guardiamo però dal punto di vista di chi lotta, il denominatore comune è la ribellione a una situazione o a condizioni vissute come intollerabili da chi le subisce, in quanto imposizione di un determinato modello di sviluppo sul territorio in cui si vive, nel caso dei No Tav; come iper-sfruttamento nel caso dei lavoratori della logistica. Per i No Tav la lotta parte dall'indisponibilità di una popolazione che abita un territorio già ampiamente infrastrutturato e antropizzato a subire un'ulteriore intensificazione di questo processo. È una lotta “locale” contro quella dell’“interesse generale” rappresentato dai costruttori, dal progetto di un'Unione Europea capitalista, dai politici che fungono da connettori tra committenti ed esecutori. L'interesse per la lotta dei lavoratori della logistica parte dal proliferare improvviso di lotte rivendicative sul salario e sulle condizioni di lavoro (ritmi, straordinari..ecc). Poi, chi solidarizza con questi lavoratori, approfondisce e inizia a scoprire che “la Logistica” è anche più di un comparto del settore Industria. Essa riveste una centralità strategica strutturale nell'organizzazione globale del lavoro. Centralità aumentata con l'irruzione del paradigma della Gig Economy. Si scopre quindi che questi lavoratori hanno potenzialmente un potere enorme: in quanto situati in un ganglio del sistema produttivo globale, possono interrompere il ciclo e arrecare molti danni.

(Infoaut): Qual è la situazione dei lavoratori della logistica in Italia (contratti, paghe...ecc)? Come si è arrivati allo sciopero?



Il settore della logistica italiana è esploso (in ritardo rispetto al resto d'Europa) alla fine degli anni Novanta, e da allora la crescita non si è fermata. Secondo Confetra (sigla di Confindustria che raccoglie le imprese del settore) oggi [dati del 2014] la logistica italiana vale 200 miliardi di euro (il 13 % del Pil/Gdp) e nel 2012 ha dato lavoro a 460mila persone. È presumibile che negli ultimi anni sia arrivato oltre i 500.000 lavoratori. I facchini, il livello più basso e numericamente consistente della catena logistica (quelli che sono i veri e propri “operai della logistica”), sono in larga maggioranza stranieri extra-comunitari (soprattutto nord-africani) e in minore ma significativa percentuale est-europei (comunitari ed extra-comunitari). Gli italiani all'interno di questa composizione della forza-lavoro sono nettamente minoritari, non più del 10%. Si tratta quasi esclusivamente di uomini, per la grande fatica fisica che il lavoro di carico-scarico comporta. Ci sono però significative eccezioni, come dimostra l'importante lotta delle donne della Yoox (azienda della vendita di abbigliamento on-line) a Bologna. Le condizioni di questi lavoratori sono sostanzialmente quelle del lavoro migrante: altissimo sfruttamento (ritmi intensi, straordinari spesso non pagati), ricatto sul permesso di soggiorno (forte discrezionalità nel regolarizzare il lavoratore). Nel caso delle donne c'è anche la variabile di genere, con lo spettro sempre presente delle molestie e intimidazioni a sfondo sessuale, oltreché il persistere di un differenziale salariale uomini-donne. A tutto questo va aggiunto che buona parte dei dipendenti del settore, vengono assunti non in forma diretta dall'azienda, ma attraverso l'intermediazione delle cooperative, spesso legate alla LegaCoop, uno dei bracci economici del Partito Democratico. Spesso queste cooperative sono messe su da persone legate in qualche modo alla criminalità organizzata, facilmente disposte all'impiego della violenza “extra-economica” (o alla sua minaccia) per “far ragionare i lavoratori”. L'emergere a livello sindacale di queste condizioni di lavoro e sfruttamento è avvenuto grazie all'investimento di lungo corso del sindacato SiCobas e al successivo e determinante appoggio di compagni e compagne nell'organizzazione di scioperi con picchetti (blocco delle merci). Ma prima c'è stato anche l'emergere di singoli momenti di lotta e rifiuto del lavoro in forme spontanee, tra i lavoratori stessi non ancora sindacalizzati.



L'irruzione del sindacato ha dato risultati immediati: la percezione di avere una forza, di non essere soli, una bandiera in cui identificarsi, una rappresentanza ufficiale di fronte al padrone attraverso cui si può vincere la vertenza (ma l'uso della lotta diretta, il picchetto, rimane l'arma essenziale: la trattativa avviene sempre dopo). Proprio per la dimensione strategica e delicata del settore della logistica nell'economia globale, ogni fermata del lavoro, ogni blocco delle merci, arreca danni ingenti allo scorrimento del sistema. Il padrone è quindi disposto a concedere parziali correzioni sui ritmi e innalzamenti di salario. Spesso si tratta di condizioni già presenti nel contratto nazionale di settore, semplicemente non rispettati dai datori di lavoro, grazie al ricatto sul permesso di soggiorno. Tutto questo ha innescato un ciclo progressivo di aumento delle lotte nel settore, degli iscritti per il sindacato e di piccole ma importanti vittorie sul piano salariale. Ovviamente il padrone si è organizzato per contenere questa estensione e intensificazione della lotta: procedendo a una tendenziale, dove possibile, automazione del lavoro [quello che voi vedete nel caso Amazon è la punta più avanzata] o divisione politica dei lavoratori, usando tutti i mezzi possibili (vedi il tentativo fallito di screditare la figura del segretario dei Si Cobas Aldo Milani, con false accuse).

Un'altra frazione di questa forza-lavoro è quella dei driver, che stanno in un punto diverso della catena logistica. Qui è più alta la presenza di lavoratori autoctoni ma ci sono anche moltissimi lavoratori est-europei (pochissimi i nord-africani). Questi si trovano spesso contro i facchini perché nei blocchi attuati da questi ultimi sono i primi ad essere colpiti, non potendo svolgere il loro lavoro e subendo, dall'alto, la pressione sui tempi di consegna da parte della catena di padroni che sta in alto. Talvolta questo scontro può raggiungere esiti nefasti, come è accaduto a Piacenza dove un facchino è morto travolto da un camionista che ha forzato il picchetto. In diverse città inizia però ad esserci (talvolta proprio grazie ai SiCobas) una sindacalizzazione di questa forza-lavoro. Nei decenni scorsi lavoro ben pagato e con ampie quote di autonomia nello svolgimento, ha subito negli ultimi quindici anni un forte processo di proletarizzazione e schiacciamento delle condizioni lavorative e salariali. Qualcosa inizia a muoversi anche a questo livello. Più in alto ci sono tutte le



figure adibite al controllo dei tempi e della funzionalità di controllo ed efficienza, per salire poi ai padroni veri e propri.

(Infoaut): A partire dagli scioperi che avete organizzato/iniziato a Bologna... Ad Amburgo non siamo riusciti a instaurare un contatto coi lavoratori e non è chiaro se ci sia un interesse comune. Vorremmo bloccare il loro posto di lavoro per danneggiare il capitale e non difendiamo interessi come aumento stipendi. Per noi questo è un problema! come possiamo usare queste azioni? Che esperienza avete fatto voi nel vostro contatto coi lavoratori?

La situazione tra il settore logistico del nord Italia e quella di Amburgo è estremamente differente. Mentre Amburgo è uno snodo logistico storico, la pianura padana del nord Italia è diventata una importante piattaforma logistica solo nell'ultimo decennio. Lo è diventata anche grazie all'uso massiccio di una forza lavoro estremamente sfruttata, senza diritti e per lo più migrante, che riempie i magazzini e gli hub logistici di quest'area.

Il rapporto coi lavoratori si è costruito a partire dai primi focolai di insubordinazione che si sono verificati a macchia di leopardo tra Milano e la regione emiliana. Appena ci giungeva notizia di qualche forma di agitazione o blocco raggiungevamo quella zona e sostenevamo la lotta, adottando forme di inchiesta e di appoggio alla lotta. Questa composizione, per lo più isolata dal contesto sociale locale in quanto migrante, con ritmi di lavoro che lasciano poco tempo libero e con abitazioni nelle aree più periferiche se non rurali, ha subito riconosciuto il sostegno dei militanti politici, costruendo di conseguenza una relazione virtuosa di crescita reciproca.

Per quanto ci riguarda proveniamo da una tradizione politica che ha sempre politicizzato le rivendicazioni economiche. Dunque, per quanto tendenzialmente lontane dalle lotte cui eravamo più abituati a prendere parte (sul territorio come in Val Susa, su scuole e università, o sul diritto all'abitare), le rivendicazioni dei lavoratori su aumenti salariali, ritmi di lavoro e condizioni lavorative le abbiamo lette non come



mere richieste sindacali, ma come possibile costruzione e rovesciamento di un rapporto di forza in grado di determinarsi anche al di fuori dei magazzini. La lotta economica può essere anche lotta politica laddove diviene una lotta di potere.

Uno dei nodi dunque è quello di non percepirsi, quando pensiamo a un intervento militante “sul lavoro” o se vogliamo all'interno del rapporto più immediato del conflitto capitale/lavoro, come attori esterni. La relazione che riteniamo si debba instaurare tra militanti politici e le composizioni con le quali ci interfacciamo deve essere sempre di “internità” e di reciproco accrescimento e sviluppo, quella che chiamiamo con-ricerca. In questo senso il ruolo del militante politico di “spingere in avanti” le possibilità conflittuali, aumentare i livelli di scontro, sedimentare forme organizzative, accrescere le possibilità di contropotere, si sono definite sempre “dall'interno” della composizione lavorativa, indagandone i comportamenti e le pulsioni soggettive e cercando di orientarle verso la rottura. In questa direzione abbiamo sempre evitato forme di “solidarietà esterna” o “azioni in sostegno” alle lotte, valutando invece di accrescere i processi di conflitto sempre a partire da una relazione diretta coi lavoratori.

(Infoaut): Avete formulato la tesi secondo cui lì si stanno sviluppando nuove forme del lavoro in un tempo in cui queste sembrano impossibili... è la logistica il nuovo luogo del proletariato? non è contraddittorio?

Il ruolo strategico che sta attualmente svolgendo la logistica dal punto di vista del lavoro è quello di sviluppare una capacità di interconnettere ed integrare su scala globale forme eterogenee di lavoro. Di unificare all'interno di un'unica catena produttiva e di valorizzazione delle composizioni lavorative che possono andare dal “tradizionale” lavoratore portuale di Rotterdam all'operatore logistico che lavora coi GPS e i droni di Amazon a Berlino, passando per il rider di Deliveroo nelle metropoli europee, il facchino migrante italiano, il marinaio delle navi porta container filippino ecc... ecc... È proprio la capacità di coordinare in un ciclo unico questa variegatazza il punto di forza della logistica, così come la sua debolezza. La serie di conflitti che a



livello globale si stanno definendo in questo mondo parte proprio dalla posizione strategica che hanno questi lavoratori. Uno sciopero in uno dei nodi delle catene globali delle supply chain ha effetti a cascata estremamente significativi, che rafforzando il potere del lavoratore nel momento in cui pratica un blocco.

Inoltre, bisogna dire che quando si parla di “logistica” bisogna intendersi. Esiste la logistica industriale/produttiva (i sistemi coi quali è possibile produrre una merce su scala globale, ad esempio estraendo le materie prime in Africa, lavorandole in Bangladesh, assemblandole in Cina, inserendo i software negli USA) e la logistica distributiva (ossia i sistemi coi quali si sposta la merce finita su scala globale), il simbolo delle quali è il container; ed esiste la nuova frontiera, quella che definiamo come “nuova logistica metropolitana”, della consegna delle merci direttamente nelle abitazioni private (si pensi ad Amazon e al food delivery). Inoltre il ruolo sempre maggiore della logistica la porta ad avere un ruolo geopolitico di tutto rilievo, si pensi alla cosiddetta Nuova via della Seta dalla Cina all'Europa, e a tutti quei corridoi per il trasporto di materie prime e merci attorno ai quali si disputano enormi conflitti.

Dunque la logistica sta progressivamente divenendo una logica complessiva di organizzazione del sistema-mondo capitalistico. Un vero e proprio modo di produzione logistico è quello che si sta definendo su scala globale, dove la logica della distribuzione e della circolazione tende a guidare quella della produzione, in qualche misura mimando le logiche della finanza. In questo senso potremmo dire che qui dentro si trovano nuove forme di operaietà, ma sarebbe sicuramente fuorviante dire che “è la logistica il nuovo luogo del proletariato”. Il lavoro vivo su scala globale oggi è estremamente variegato, eterogeneo, complesso e non riconducibile a uniformità. È d'altra parte vero che proprio per il ruolo strategico e di organizzazione complessiva che la logistica sta assumendo, indagare e produrre conflitti in questo mondo ha chiaramente una valenza di rilievo strategico per l'ipotesi antagonista e consente in qualche modo di “tagliare politicamente” questa complessità orientandosi verso percorsi di ricomposizione.



(Infoaut): Che possibilità di resistenza vedete qui? sciopero? funziona? ed é durevole? i lavoratori sono disposti a correre il rischio (vedi contratti di lavoro precari etc)?

È difficile esprimerci su un contesto che non conosciamo direttamente come quello tedesco, anche se senza dubbio immaginiamo che le condizioni socio-economiche siano profondamente differenti, laddove la Germania si sta configurando ormai da molti anni come il cuore pulsante e il motore economico dell'Unione Europea, garantendo dunque anche forme salariali e di welfare che immaginiamo possano funzionare come blocco per le possibilità di espansione dei conflitti sociali. Tuttavia questi anni di crisi hanno anche dimostrato che non esiste alcun automatismo tra aumento degli attacchi delle condizioni di vita e aumento delle lotte. Tutt'altro. In Italia il cosiddetto “decennio rosso” tra fine anni Sessanta e fine Settanta è maturato all'interno di un contesto di “aspettative crescenti”, codificate dallo slogan “Vogliamo tutto!”. Oggi in un contesto di “aspettative decrescenti” non è stato ancora facile trovare i meccanismi di attivazione soggettiva di processualità di lotta.

Cioè evidentemente non significa che non sia possibile immaginare nuovi percorsi di lotta e organizzazione antagonista anche in Germania, tutt'altro. Il pensiero operaista ha proprio discusso di come fosse possibile contrapporsi anche sulle frontiere più avanzate dello sviluppo capitalistico, anche se probabilmente, come sosteneva Mario Tronti, bisogna sempre guardare non a dove è più alto lo sviluppo capitalista, bensì a dove maggiore è la forza della nostra classe-parte. Perché è nel punto più alto dell'espressione di autonomia e potere da parte della classe che è possibile spezzare la catena.

La lotta nella logistica sono dunque in contro-tendenza rispetto al panorama generale perché si è attivata una composizione sociale che invece viveva di “aspettative crescenti” ed era posta con violenza ai posti più bassi della catena produttiva. In questo senso la forma-sciopero ha funzionato laddove essa si è sviluppata in maniera radicale. Non una semplice astensione dal lavoro, ma picchetti, blocchi e



contrapposizione diretta con le controparti. Questa forma-sciopero, che fa immediatamente male al “padrone” e crea sin da subito le parti antagoniste in campo, è stata capace sia di ottenere risultati nell'immediato (strappati con la forza) che di sedimentare un processo organizzativo di lunga durata. Quindi sì, lo sciopero funziona anche se evidentemente va ripensato da principio rispetto a come esso può veramente incidere sui rapporti di forza. È un problema che ci siamo posti anche durante il movimento studentesco del 2008-2010, laddove abbiamo provato a ripensare la forma-sciopero nello spazio metropolitano per una composizione giovanile precaria. Allora avevamo individuato nel blocco della circolazione urbana, occupando strade, autostrade e aeroporti, una pratica in grado di incidere in maniera diretta sull'economia, di incidere davvero sui processi produttivi e riproduttivi, e in potenza di aprire spazi di autonomia radicale incidendo sui tempi di vita, sui ritmi delle metropoli. Quindi ecco una “seconda forma di sciopero” che possiamo tenere a mente. La sfida oggi è pensare lo sciopero nella sua estensività spazio-temporale e nella necessità di intrecciare molteplici forme e figure del lavoro vivo contemporaneo. Da questo punto di vista, ancora una volta, la logistica è evidentemente un settore strategico da considerare.

Rispetto al “correre il rischio” dello sciopero di cui chiedete, esistono molte stratificazioni all'interno delle composizioni in lotta. Per quanto parziale, dal punto di vista delle avanguardie di lotta potremmo però rispondere con la frase di un'intervista a un delegato bolognese che abbiamo intervistato qualche tempo fa su Infoaut:

(Infoaut): Per te cos'è che ha portato all'esplosione iniziale delle lotte?

K: Noi tutti veniamo da situazioni più difficili di quelle che abbiamo trovato qua. Pensavamo che qui fosse meglio, ma comunque... La maggioranza di noi ha attraversato il mare per arrivare qui fino ha qui, si è rischiate la morte. Non si trovava il pezzo di fame, si ha fame, non ci si può permettere di comprare due vestiti o la tv, di mangiare frutta. La maggioranza in Marocco mangiava pane e tè, la carne la mangiano una volta al mese. In tanti erano in questa situazione, quindi anche se il



livello di sfruttamento è alto, c'è un miglioramento. E quindi si dice: “Se possiamo ottenere qualcosa con una lotta, se possiamo ottenere meno ore, più premi... Cosa rischiamo? Di rimanere disoccupati un altro anno? Non ce ne frega niente. Per ottenere queste cose che ce ne frega di rimanere disoccupati, anche di andare qualche mese in carcere. Non c'era un grande rischio o preoccupazione. Mentre credo che un italiano, che ha già una casa, la televisione, che ha un padre che lo aiuta, quindi anche se guadagna un po' meno ha la casa... Per l'italiano passare un anno senza poter comprare qualcosa in più sarà un crollo, mentre per noi si tratta di tornare a una situazione diciamo normale. Mangio pane e tè per un anno, tanto ho già vissuto tutta la vita così. È quello che ti dà la forza di non avere paura.

(Infoaut): Nelle proteste contro il Tav è diverso. Non si tratta del loro status come classe, ma del “turbamento” di una regione per un progetto di infrastruttura europeo. Nella sinistra tedesca e anche da umsganze vengono supportati movimenti di protesta simili (Chalkidiki), allo stesso tempo vengono anche criticati perché spesso non superano l'interesse regionale o si limitano alla critica dell'inefficienza dello stato. Con 20 anni di lotte il No Tav è uno dei movimenti di più lunga durata. Da che cosa è caratterizzato? Ed è stato possibile in tutto questo tempo sviluppare una critica e un'idea di convivenza? Ad esempio, che le persone scelgano cosa, quando e come venga costruito?

Semplificando, esprimendo un giudizio ex-post (anche se questa storia è lungi dall'essere finita), potremmo dire che le questioni poste dal movimento No Tav sono essenzialmente tre: 1) Chi decide sul e dello sviluppo di un territorio (questione di democrazia e potere); 2) Chi paga i costi dello sviluppo (questione del modello di sviluppo e dell'uso delle risorse); 3) Quali sono le forme politiche adeguate dopo il fallimento storico della forma-partito (rapporto tra composizione e forma politico-organizzativa). Le prime due sono, per così dire, domande esterne, poste alla società tutta, il destinatario essendo il cittadino medio della società capitalistica odierna, perlopiù accettante i modelli culturali, politici e sociali esistenti, colui che, sollecitato dall'emergere del conflitto, si pone la domanda se hanno ragione i No Tav o sono più



forti le ragioni dello Stato e dell'Impresa (il cosiddetto “interesse generale”). La terza questione è invece “interna”, nel senso che essa viene posta da un movimento reale a tutt* quant* lottano per la trasformazione dell'esistente. Interroga la militanza organizzata e l'attivismo diffuso, quanti sperimentano l'agire dentro lotte e movimenti e ne rimangono delusi, frustrati o al contrario si soggettivano al punto dall'essere spronati a cercare ancora.

Il movimento No Tav non ha risposto a nessuna delle tre questioni che esso stesso ha posto, perché sono questioni epocali, enormi, poste da ogni movimento, lotta, esperienza autentica di critica dei modelli esistenti. Nel suo piccolo, ha però abbozzato dei percorsi, suggerito delle angolature prospettiche, fatto emergere sfumature nuove.

Una risposta originale, seppur parziale e determinata non poco dalla storia del territorio, è quella sui modi della convivenza tra anime e composizioni differenti. Il movimento ha saputo far dialogare aspirazioni, bisogni e identità estremamente variegata e complesse, senza pretendere di riassumerle sotto un'unica rappresentazione ma tenendo ferma la necessità di trovare una posizione convergente e condivisa sulle pratiche di lotta.

Sulla questione delle scelte del come, dove e quando della produzione sociale, potremmo dire che per un verso questa questione è posta costitutivamente dalla nascita stessa di questo movimento. Dall'altro siamo però certamente lontani – perlomeno nella composizione maggioritaria del movimento – dall'aver proposto una idea di modello di sviluppo radicalmente differente da quello esistente, nel senso che permane soprattutto una critica diciamo così riformistico-ambientale e di “giusta amministrazione” che mancherebbe alle forme istituzionali. Componenti più militanti e soggetti radicalizzati nella lotta hanno certamente prospettato modelli più profondi di rivoluzionamento nella gestione delle risorse ma questo resta un compito decisamente più ampio di quello che può esaudire questo movimento.



(Infoaut): Non vogliamo demonizzare la logistica di per sé (solo la versione capitalista), quindi dobbiamo in quanto sinistra radicale pensare a come dovrebbe essere organizzata in un mondo migliore. l'esempio dei movimenti no tav dimostra che dall'opposizione alla costruzione di un treno si è creato un movimento sociale con interessi simili. ci sono riflessioni concrete su come la logistica potrebbe “apparire“ al di là del capitalismo? (come la logistica potrebbe in un certo senso ribaltare, attraverso proposte concrete, ribaltare il capitalismo).

Infatti non si tratta di “demonizzare la logistica”, quanto di analizzarla quale ambito strategico dello sviluppo capitalistico attuale per poterne misurare le possibilità di blocco, sabotaggio, contro-uso. Esiste, seppur agli albori, un dibattito a livello internazionale su possibili prefigurazioni post-capitaliste rispetto alla logistica. Per quel che ci riguarda, tuttavia, ci siamo sempre misurati sulla nota frase di Marx “il comunismo è il movimento reale che abolisce lo stato di cose presenti”. In questo senso crediamo che compito dei militanti politici non sia quello di tracciare scenari, immaginari o finanche utopie del futuro, quanto dell'organizzare il qui e ora della sovversione possibile. Saranno le lotte, i processi organizzativi, le spinte di massa a orientare il nostro sguardo verso “l'oltre” possibile.

Anche qui, rifacendoci al nostro background teorico, il rapporto tra forme organizzate e movimenti della classe va sempre guardato a partire dai livelli di autonomia e dalle spinte che la classe stessa esprime, ed è rispetto a questi che le organizzazioni politiche si muovono per aprire e rilanciare percorsi di rottura, non viceversa. In questo senso non ci appassionano le discussioni sui futuri possibili. Potremmo piuttosto dire che “una logistica in un mondo migliore”, come ci chiedete, è quella che abbiamo visto durante i picchetti, nei canti gioiosi e combattivi dei lavoratori, nelle corse attraverso i container, nelle molteplici forme di resistenza, nelle nottate davanti ai fuochi dei bidoni bloccando i camion... Ecco, lì vediamo i semi per poter guardare avanti.



Spettri del lavoro. Le lotte logistiche nella megalopoli padana

Riprendiamo da NapoliMonitor il seguente articolo che propone una genealogia delle lotte nella logistica nel Nord Italia inserendola all'interno di un panorama più ampio. Viene infatti proposta una lettura globale della funzione logistica all'interno dell'economia contemporanea, mostrando come la variabile del lavoro, a lungo rimossa dall'ideologia logistica, stia riemergendo con forza negli ultimi anni.

Poche settimane fa ha fatto notizia il caso della compagnia Hanjin, l'ottava azienda logistica globale che con il suo crack ha messo in luce alcune delle profonde contraddizioni che strutturano l'economia attuale. Inoltre questo evento è parso una conferma di quanto in molti sostengono negli ultimi tempi, ossia che la logistica sia oggi uno snodo cruciale per comprendere le trasformazioni del capitalismo globale contemporaneo.

Se si intende ricostruire i tracciati della logistica, ci si trova all'interno di un mondo in continua espansione dove si incontrano merci di ogni tipo, container, navi, treni e camion, si attraversano immensi non luoghi, porti e autostrade, si sale su aerei e si attraversano oceani, ci si imbatte in persone di ogni dove, che lavorano in magazzini in cui operano droni e gli operai sono tracciati con Gps, mentre in altri magazzini le condizioni di lavoro hanno un tasso tecnologico talmente basso che porta i lavoratori a usare il loro corpo come fosse una macchina. Ed è forse questo l'elemento che caratterizza maggiormente la logistica all'interno delle odierne catene di produzione: la capacità di connettere tra di loro figure e regimi di lavoro lontani e diversi grazie a tecnologie di comunicazione e trasporto in continua evoluzione.



La logistica è quell'insieme di pratiche, saperi, aziende, software, infrastrutture, mezzi e persone impiegate nel muovere le merci lungo tutto il pianeta, con una velocità sempre crescente. Il “sogno della logistica” è quello di un mondo dove la merce possa volare dal luogo di produzione a quello dell'acquisto/consumo alla stessa velocità istantanea con cui si muovono i flussi dei capitali finanziari. Tuttavia, come già aveva intuito Marx, prima di poter volare come una farfalla il capitale deve essere crisalide per qualche tempo. Basta guardare uno dei tanti spot di presentazione delle maggiori multinazionali logistiche per capire che il peggiore incubo della logistica è quello delle interruzioni all'interno delle cosiddette supply chain, ossia delle filiere che consentono alle aziende di gestire un processo produttivo disarticolato su scala globale (dalle materie prime al prodotto finito).

Fino a pochi anni fa i manuali di management logistico riportavano come tra le maggiori cause di blocco dei flussi si potessero considerare le variabili atmosferiche, la rottura di macchinari e mezzi di trasporto, o anche i conflitti bellici. Tuttavia ultimamente si sta imponendo un nuovo elemento a perturbare la fantasia di uno spazio liscio nel quale i flussi si possano muovere just in time: il lavoro. All'interno dell'ideologia logistica quest'ultimo tende a essere ridotto a elemento accessorio, come se fosse un residuo arcaico di un processo che potrebbe muoversi in maniera totalmente automatizzata. Il crescente utilizzo nel settore di software e indicatori KPI (Key Performance Indicator) che permettono di misurare e sincronizzare il lavoro in porti e magazzini è in questo senso emblematico. Tuttavia scioperi e conflitti avvenuti in diversi nodi delle catene di distribuzione e a diverse latitudini hanno iniziato a imporre la variabile del lavoro come uno dei più minacciosi spettri che infestano i sogni della logistica. Nonostante sulla cronaca mainstream tendano a comparire solo notizie tragiche come quella del recente omicidio di Abd Elsalam a Piacenza, è da alcuni anni che l'astratto spazio globale dei flussi logistici è sempre più intarsiato da una serie di blocchi e scioperi prodotti dai lavoratori.



Storia della mobilitazione

Anche l'Italia è stata attraversata da questo fenomeno, che ha coinvolto soprattutto la grande regione del Po, tra le Alpi e gli Appennini. A partire dal 2011 e con una intensità crescente si sono organizzati – principalmente all'interno del sindacalismo di base guidato da Si Cobas e Adl Cobas – i lavoratori dell'ambito logistico (un settore che va inserito all'interno di quel 20% della mano d'opera su scala globale impiegata nelle supply chain). La megalopoli padana è uno spazio che fa da cerniera tra il Mediterraneo e il continente europeo, e proprio in virtù di questa posizione strategica negli ultimi trenta-quarant'anni il territorio si è sempre più ricoperto di una fitta trama di infrastrutture per l'organizzazione dello smistamento delle merci. Mentre a partire dalla metà degli anni Settanta molte delle grandi fabbriche sono state progressivamente delocalizzate, una nuova punteggiatura di magazzini, interporti, ferrovie e strade ha costruito un tessuto logistico che ricopre l'intera regione pulsando al ritmo della produzione e del consumo.

Le lotte nel settore della logistica iniziano a muovere i primi passi nel 2008, ma è nel 2011 che si assiste a dure vertenze come quelle nell'hinterland milanese presso i magazzini dell'Esselunga a Pioltello e quelli de Il Gigante a Basiano. Gli scioperi in queste due occasioni vedono l'intervento delle forze dell'ordine, producendo una visibilità pubblica che aiuta la diffusione di un modello di lotta sindacale piuttosto inedito. Gli operai organizzati nel sindacalismo di base ricorrono, infatti, al blocco dei magazzini durante gli scioperi, non praticando dunque una semplice astensione dal lavoro. È a partire da tale elemento di radicalità che in questo settore, uno dei pochi che crea occupazione durante la crisi, si sviluppa una rapidissima sindacalizzazione. Nel 2012 è Piacenza a divenire epicentro dei conflitti nella logistica, presso TNT, GLS e soprattutto con la vertenza Ikea, che dà una nuova visibilità e spinta al processo organizzativo che tracima in tutta l'Emilia Romagna. Nel 2013 a Bologna si determina una lunga lotta presso la Granarolo, che nuovamente arriva alle cronache nazionali, dando un ulteriore slancio che giunge fino al Piemonte, dove nel 2014 uno dei momenti di lotta più alti si verifica presso il Caat di Torino.



Più in generale in questi anni si assiste al proliferare di vertenze che coinvolgono gli interporti di molte città (in particolare a Padova e Bologna) e i magazzini logistici sparsi lungo tutto il territorio della megalopoli padana. Una mappa di questi conflitti rende bene l'idea di come la logistica sia un mondo eterogeneo, in cui anche le controparti degli scioperi mutano notevolmente da un contesto all'altro. Si passa, infatti, da manager di grandi multinazionali a piccole ditte locali, all'interno di un fenomeno che trova tuttavia una sua omogeneità a partire proprio dalle condizioni di lavoro.

Va inoltre considerato che durante lo stesso periodo conflitti analoghi hanno attraversato il settore su scala globale, mettendo in luce come la cosiddetta “rivoluzione logistica” abbia determinato ovunque la stessa situazione di crescente precarietà, indebolimento dei diritti sindacali tradizionali e un processo di razzializzazione della forza-lavoro. Gli episodi più significativi vanno dallo sciopero degli scaricatori portuali a Los Angeles nel dicembre 2012 alle vertenze nei magazzini di Amazon in Germania, passando per il blocco del 20 ottobre 2013 del principale terminal per container europeo, Maasvlakte 2 a Rotterdam e ad un nuovo sciopero a gennaio 2016, fino agli scioperi a Hong Kong e Vancouver nel maggio 2013 e nel più grosso terminal mondiale del carbone a Newcastle (Australia).

Organizzazione della logistica e conflitti

Tornando al nord Italia, in questo mondo frastagliato si possono individuare alcune costanti. Innanzitutto, il settore logistico è qui caratterizzato da uno scarso investimento in tecnologia e automazione, soprattutto grazie alla possibilità di ricorrere a una mano d'opera a basso costo e a un sistema che la garantisce. La logistica è un ambiente a forte prevalenza di lavoro migrante fortemente sfruttato. Ciò che ha consentito per anni di mantenere condizioni di lavoro pesantissime (puntando sull'abbattimento dei costi del lavoro piuttosto che sugli investimenti tecnologici) è stato l'ampio ricorso a un sistema di subappalti a cascata che sfrutta il peculiare



sistema cooperativo italiano. Un sistema piramidale di assunzione in cui la ditta committente scompare all'interno di una nebulosa di appalti e sub-contratti che relegano il lavoratore a una posizione senza nessun diritto né garanzia. Tutto ciò è stato reso possibile anche grazie alla sostanziale “arretratezza” del sindacalismo confederale, storicamente legato al mondo delle cooperative e poco interessato a investire su di un comparto che ancora sembra considerare come marginale.

I facchini della logistica svolgono una mansione lavorativa apparentemente “classica”/fordista, collocati tuttavia su una delle frontiere più avanzate dello sviluppo capitalistico. Un settore in cui le conoscenze lavorative si trasmettono soprattutto per via informale, e dove dietro l'apparente sicurezza di molti contratti a tempo indeterminato si cela in realtà la più ampia precarietà garantita proprio dalle cooperative. Queste ricorrono a un altissimo turnover, di frequente si sciogliono finiti gli appalti e spesso senza pagare contributi e salari arretrati. È contro queste condizioni di lavoro, spesso aggravate da pesanti e pervasive forme di razzismo, che si sono strutturate le lotte. Ma per comprendere la loro emersione devono essere presi in considerazione anche altri fattori.

La ricattabilità della condizione migrante si è rovesciata, a partire da una rivendicazione di “dignità”, in un potente strumento di lotta. Il sindacalismo di base è, infatti, riuscito a incrinare le divisioni etniche/nazionali e usare strategicamente le reti comunitarie, garantendo una circolazione delle lotte sia attraverso i social network che attraverso le reti informali delle comunità. Non è casuale che gli anni di irruzione delle lotte siano quel 2011-2012 in cui tutto il mondo del Maghreb e del Mashreq è scosso da processi insurrezionali che hanno una specifica risonanza anche sulla composizione migrante. In secondo luogo, questa mano d'opera è tendenzialmente portatrice di competenze e aspettative più alte di quelle che vorrebbero le rappresentazioni sociali, anche quelle datoriali. Inoltre, se mondo cooperativo, sindacati confederali e istituzioni territoriali organizzavano un'integrazione sistemica di questa forza lavoro sul livello più basso della catena, è anche contro questa specifica condizione che si sono organizzate le lotte nella logistica, riempiendo un



“vuoto di rappresentanza” di una condizione di vita che in potenza oltrepassa i cancelli dei magazzini.

In definitiva, questa generazione di lavoratori definisce uno dei pochi (forse l'unico finora?) settori in cui l'elemento della “crisi” è stato rovesciato: invece che accettazione di una diminuzione delle condizioni di vita, passaggio di lotta e rifiuto di una ulteriore degradazione delle condizioni di lavoro. Gli anni seguenti il 2011 hanno visto un crescendo di forme organizzative (in termini di adesioni sindacali, estensione territoriale e numerica delle vertenze), scandito da scioperi generali del settore e da una partecipazione alle lotte rinforzata anche dall'intervento di realtà territoriali come centri sociali e collettivi giovanili.

La situazione attuale

Il raggiungimento di alcuni obiettivi concreti ha trovato espressione in particolare in un accordo firmato nel 2015 tra i sindacati di base Si Cobas e Adl Cobas e alcune tra le maggiori aziende del settore della logistica. L'accordo sostituisce quelli precedenti e migliora in molti punti quello dei sindacati confederali, poiché prevede l'obbligo per le aziende subentranti nel caso di un cambio di appalto ad assumere i lavoratori già occupati a parità di condizioni e il passaggio automatico di livello in base all'anzianità (portando così all'erosione del potere discrezionale esercitato all'interno dei magazzini da dirigenti e “capetti” delle cooperative). Inoltre, i punti riguardanti malattia e infortuni hanno rimesso al centro la questione dell'usura dei corpi – in un contesto in cui le aziende, come già detto, avevano da sempre puntato sull'abbassamento dei costi del lavoro più che sugli investimenti produttivi, rendendo il lavoro estremamente usurante e pericoloso. La firma di tale accordo può essere letta come un punto di svolta prima di tutto per il sindacalismo di base che, nonostante sia formalmente escluso dalla contrattazione collettiva nazionale, è riuscito per la prima volta a concludere un accordo direttamente con le principali aziende del settore. Ma anche come passo in avanti nella prospettiva più generale di superamento del sistema di subappalto alle cooperative, di fatto escluse da questa trattativa.



Ogni contratto collettivo però ha le sue contraddizioni: da un lato registro delle conquiste ottenute, dall'altro contenitore entro cui il processo di valorizzazione può continuare. In primo luogo, l'applicazione di tali accordi resta legata ai rapporti di forza interni che i sindacati sono riusciti a costruire nei singoli magazzini. Per esempio, laddove il livello di sindacalizzazione ha permesso di rovesciare i rapporti di forza a favore dei lavoratori, il sistema delle cooperative può anche essere usato da questi ultimi in maniera strategica sfruttando – questa volta a loro vantaggio – la flessibilità inerente al sistema cooperativo per organizzare turni e ferie (fatto particolarmente importante per la composizione migrante); in altri casi, invece, questo resta ancora uno strumento di ricatto in mano ai datori di lavoro. Inoltre, lì dove le lotte hanno espresso i punti più avanzati, alcuni tra i più “lungimiranti” dei padroni della logistica sembrano aver capito il potenziale che rappresenta la “cooperazione” creatasi grazie alle lotte – che hanno scosso le barriere etniche e nazionali prima usate come strumento di divisione tra i lavoratori. Così, alcune multinazionali sembrano ormai cominciare a vedere il subappalto alle cooperative italiane come un peso non più necessario. Questo, da un lato, perché grazie alle mobilitazioni nei magazzini il costo del lavoro è salito al punto da non giustificarne più l'intermediazione. Dall'altro perché in Italia, dopo anni di crisi e riforme del lavoro, quest'ultimo si è abbassato in maniera significativa rispetto ad altri paesi europei, rendendo l'internalizzazione un'opzione possibile/conveniente. Pertanto alcune tra le maggiori aziende logistiche hanno iniziato ultimamente a considerare la possibilità di riprendere in mano la gestione diretta dei magazzini. Allo stesso tempo, però, il calcolo pare cambiare anche in termini di automatizzazione: ciò che è stato perso in termini di costi deve essere recuperato grazie a investimenti tecnologici che permettano di aumentare la produttività del lavoro.

I possibili scenari

A quasi dieci anni dall'inizio della conflittualità espressa da questa nuova composizione di classe, ci sembra possibile ipotizzare alcune tendenze. Il punto di forza delle lotte è stato l'aver sfruttato la posizione strategica dei lavoratori all'interno



delle catene di distribuzione, provocando con scioperi e blocchi gravi danni economici alle aziende. Allo stesso tempo la “non-delocalizzabilità” della funzione esercitata dalla logistica (ossia: le merci in qualche modo devono comunque arrivare ai consumatori) ha permesso di sfuggirne al ricatto. Ciononostante, se è vero che non è possibile immaginare la regione della valle del Po senza la fitta rete di distribuzione che permette la circolazione delle merci al suo interno, una caratteristica costante della logistica è la sua rapida e strutturale mobilità. I magazzini si spostano a gran velocità nei territori, anche grazie al fatto che quasi mai le aziende possiedono gli immobili in cui operano. Tra i criteri che determinano la scelta dell'ubicazione vi sono la posizione strategica rispetto a flussi di merci e bacini di consumo ma anche la vicinanza a (un certo tipo di) bacini di manodopera.

In effetti, se da un lato la crisi sta portando sempre più lavoratori non migranti dentro ai magazzini della logistica, d'altro canto questo pare anche il risultato di strategie delle aziende che mirano a cooptare nuove forme/composizioni di lavoro considerate come potenzialmente meno conflittuali rispetto a quelle precedenti. Mentre altrove già da anni la logistica viene presentata come fiore all'occhiello e avanguardia economica, in Italia sinora era un settore opaco e quasi invisibile, che solo le lotte hanno portato alla luce. Tuttavia pare che anche qui si stia innestando una narrazione intorno alla logistica come nuova opportunità di sviluppo per i territori e quale fonte di posti di lavoro cool. Allora, si può forse leggere in questa transizione un tentativo di “attrarre” una manodopera differente, istituendo nuove gerarchie e nuove forme di soggettivazione subordinata. Gli scioperi nei magazzini di H&M di quest'estate possono forse essere letti come possibile anticipazione di tale tendenza. Il punto, infatti, è che lo scarto tra questo immaginario logistico e le effettive condizioni di lavoro nel settore può essere una molla per futuri processi di una conflittuale soggettivazione di classe. Anche in questo caso, i sogni di un mondo liscio e senza interruzioni per la pacifica circolazione di merci e capitali si trova a fare i conti con lo spettro del lavoro.

Carlotta Benvegnù e Niccolò Cuppini



Migliaia in corteo a Piacenza, per Abd Elsalam. La lotta non si ferma!

Un breve report del corteo di Piacenza in risposta all'omicidio di Abd Elsalam, ucciso da un camion durante un picchetto operaio nel settembre 2016, in una storia che non ha ricevuto la risposta che avrebbe meritato anche in merito a come si inserisce nel contesto di lotta e scontro di classe in corso nel settore della logistica.

Nel percorso verso piazza Cavalli, nel centro cittadino, divengono progressivamente molte migliaia le persone che compongono la manifestazione. Indubbiamente una delle piazze più partecipate degli ultimi anni, che ricorda la crucialità delle lotte nella logistica nel panorama dei conflitti all'interno del nostro paese. Il tutto nonostante il terrorismo messo in atto da Comune, Questura e media locali, che han fatto chiudere molti negozi e addirittura i musei, e svuotare i parcheggi.

All'interno di una città blindata sfilano tantissimi lavoratori organizzati nel sindacalismo di base e solidali di Piacenza e con svariate delegazioni da altre città, tra slogan di rabbia e le continue grida "Siamo tutti Abd Elsalam" e "Gls assassini".

Ad aprire il corteo l'Usb, mentre seguono svariati spezzoni. Tra i più nutriti e combattivi quello del Si Cobas - asse portante delle lotte nella logistica degli ultimi anni nel territorio piacentino e nella pianura padana, che oltre al tributare onore ad Abd Elsalam scandisce continuamente cori e ribadisce negli interventi al megafono l'importanza di un rilancio a tutto campo della battaglia per la dignità, i diritti e l'organizzazione di una forza di parte.

Nonostante la pioggia il corteo si prende tutto il centro cittadino, sfilando anche sotto la casa dell'operaio ucciso. Un grande applauso di saluto parte dai partecipanti alla



piazza. La manifestazione prosegue fino a tornare al punto di partenza, dove vari interventi che indicano nel governo Renzi e nelle sue politiche come il Jobs Act alcuni degli attuali nemici da abbattere, si sottolineano le responsabilità del padronato per quel che è successo all'operaio della Gls – purtroppo solo l'apice di un atteggiamento di costante minaccia e repressione delle istanze operaie all'interno degli ambienti di lavoro.

L'assassinio di Abd Elsalam si colloca in una fase importante per le lotte nel settore e non solo. Si va infatti verso un autunno in cui il conflitto contro il governo Renzi vedrà anche nel protagonismo operaio uno dei vettori cruciali per costruire l'opposizione sociale. I numeri di oggi dicono che le potenzialità e la rabbia sono intatte e accresciute, invece che paura l'omicidio di Piacenza infonde ulteriore determinazione. Tuttavia certamente la prova di unità in piazza oggi non basta. La risposta a quanto avvenuto a Piacenza dovrà ancora far sentire la propria eco a lungo. Le iniziative di questi giorni, a parte singoli momenti di scontro come quello di due giorni fa a Bologna, non sono infatti certamente sufficienti rispetto alla gravità di quanto accaduto. Dal punto di vista dei lavoratori della logistica i rapporti di forza vanno rovesciati a favore degli interessi di classe così come da sempre il movimento operaio della logistica ha determinato. Da qui bisognerà ricominciare. Contro i crumiri, i padroni e il capitale.



21 Ottobre: un altro passo in avanti sul terreno dell'autonomia di classe!

Queste alcune considerazioni a cura del sindacato SI Cobas a seguito della giornata di sciopero del 21 ottobre 2016. Lo sciopero arrivava a poco più di un mese dall'importante giornata di mobilitazione romana del 27 novembre, contro Renzi e le ipotesi di riforma costituzionale.

Come avevamo previsto, lo sciopero generale, logistico e metropolitano del 21 ottobre ha rappresentato uno snodo essenziale per le prospettive di rilancio del movimento di classe nel nostro paese. Nella logistica abbiamo assistito a un'adesione e a livelli di partecipazione senza precedenti, in un clima di forte combattività e determinazione dei facchini (e ormai non si tratta di una novità) e di importanti settori di drivers (e questa invece è una novità importante). Sarebbe impossibile elencare tutti i presidi e i picchetti che dal nord al sud del paese hanno reso il 21 una vera giornata di lotta e di blocco della filiera del profitto.

Ci limitiamo ai più rilevanti non solo per partecipazione numerica e/o rilevanza: a Bologna 500 operai di tutti i più importanti corrieri bloccano per ore l'interporto; a Milano picchetti non solo in TNT e SDA ma anche alla Bennet di Origgio, quella che fu la culla delle lotte nella logistica e dove è in atto un forte risveglio operaio dopo anni di torpore prodotti dall'offensiva padronale, e soprattutto a Carpiano dove centinaia di facchini hanno bloccato l'intero transito di merci in entrata e in uscita; a Bergamo ferme così come alla Dhl di Settala; a Torino ancora una volta abbiamo assistito al picchetto più carico di tensione: al CAAT la repressione delle forze dell'ordine contro i lavoratori ha colpito duramente, con cariche, lanci di lacrimogeni e persino minacce personali da parte di una Questura come non mai a braccetto con i boss delle cooperative; a Piacenza blocchi alla Sda, alla Tnt e corteo cittadino con



centinaia di lavoratori; anche alla Conad di Modena cariche e fermi contro gli scioperanti, che rispondono con un corteo e numerosi blocchi stradali; a Brescia corteo di facchini e drivers che blocca la zona industriale; a Genova corteo dei lavoratori del pubblico impiego per le vie della città; a Pontedera blocco delle merci nell'indotto Piaggio; a Roma più di 100 tra lavoratori e solidali bloccano la GLS di Fiumicino; a Napoli bloccato per più di 2 ore l'interporto di Nola al cui interno vi è il reparto-confino dell'FCA, causa scatenante del licenziamento dei cinque operai e della lunga battaglia conclusasi con la sentenza di reintegro dello scorso 27 settembre; a Foggia centinaia di braccianti manifestano per le vie della città e assediano per ore la prefettura che da mesi si rifiuta di convocare un tavolo per affrontare le condizioni schiavistiche in cui versano migliaia di lavoratori delle campagne; infine in Veneto i nostri compagni di lotta dell'Adl Cobas bloccano l'interporto e numerosi magazzini del nord-est... Senza dimenticare ovviamente le iniziative di lotta messe in atto dai lavoratori appartenenti alle altre sigle sindacali promotrici, in primo luogo nel settore dei trasporti in cui si sono registrate punte altissime di adesione allo sciopero.

Questo solo un sintetico e veloce sommario di una giornata in cui siamo orgogliosi di poter dire che la parola sciopero ha riconquistato il suo significato effettivo di blocco della produzione e della circolazione di merci. Ma altrettanto importante è stato il carattere sociale e metropolitano di questa giornata di lotta, che ha visto nelle manifestazioni di studenti, precari e disoccupati di Bologna, Napoli e Palermo un "valore aggiunto" non indifferente, e soprattutto la straordinaria mobilitazione dei movimenti romani per il diritto all'abitare giunti in più di 1000 fuori al Campidoglio a denunciare l'indifferenza della giunta Raggi verso l'emergenza abitativa.

Il dato però più importante della giornata è stato il carattere essenzialmente politico di questa giornata di lotta: si tratta, soprattutto nella logistica, di un'evoluzione importante rispetto alle lotte di questi anni, concentrate prevalentemente attorno al tema salariale e alle problematiche dei singoli magazzini.



Per un sindacato come il nostro che ha l'ambizione non solo di migliorare per quanto possibile le condizioni di vita degli sfruttati all'interno del sistema capitalistico, ma di indicare altresì la possibilità e la necessità storica di superare ed abbattere il sistema di sfruttamento dell'uomo sull'uomo, vedere migliaia di lavoratori che presidiano e bloccano i loro magazzini non solo e non tanto perché chiedono una manciata di euro in più in busta paga, ma perché hanno acquisito consapevolezza che il nemico di classe non è solo il loro padrone, ma l'intero sistema capitalistico e il suo stato impersonato dal governo Renzi, è il segno più inequivocabile del processo di crescita e di maturazione del movimento dei lavoratori della logistica, uno scarto enorme, per certi versi abissale rispetto al riflusso (politico prim'ancora che sindacale) che da almeno 20 anni ha colpito il movimento proletario del nostro paese nel suo insieme.

Lo sciopero è stato anche, non solo, per il no sociale e operaio al tentativo di riformare la Costituzione in chiave reazionaria: è una scelta che rivendichiamo e ribadiamo senza riserve e che guiderà le nostre iniziative a venire, in primo luogo la manifestazione unitaria del prossimo 27 novembre a Roma, nella quale punteremo assieme a tutte le forze vive del movimento a porre all'ordine del giorno la cacciata del governo Renzi, fuori e contro ogni schieramento istituzionale in nome e per conto delle lotte e del rilancio dell'autonomia di classe sul piano sindacale, sociale e politico. In barba alle elucubrazioni di qualche intellettualoide da strapazzo che dall chiuso della sua cameretta vorrebbe insegnare ai lavoratori come si lotta, i lavoratori hanno già fin troppo chiara la reale posta in gioco del 4 dicembre: indebolire il governo a guida PD significa indebolire i padroni che quel governo rappresenta, dunque significa creare condizioni migliori per riaprire la partita sui contratti collettivi nazionali, sul tema dei permessi di soggiorno, sull'emergenza casa, su ambiente e grandi opere, sul salario ai disoccupati e sulla democrazia sindacale rasa al suolo dal TUR voluto da governo, padroni e sindacati di Stato Cgil-Cisl-Uil-Ugl.

Dopo il 21 ottobre siamo consapevoli e ancora più convinti che la messa in discussione e la rottura delle compatibilità capitalistiche è un obiettivo che può tornare ad essere una guida per l'azione concreta e quotidiana di migliaia e migliaia di





proletari e non più solo una mera enunciazione fatta nel sottoscala di qualche circoletto di intellettuali: si tratta di un obiettivo che va posto in chiave internazionale ed internazionalista ma che, com'è sempre stato nella storia del movimento operaio, parte dall'assunto che "il nemico è in casa nostra".

CACCIAMO IL GOVERNO RENZI CON LA LOTTA: IL 27 NOVEMBRE TUTTI A ROMA! BASTA SFRUTTAMENTO, PRECARIETÀ, LICENZIAMENTI E DISOCCUPAZIONE! FERMIAMO I PIANI DI GUERRA DEI PADRONI E DELL'IMPERIALISMO! CONTRO IL RAZZISMO DI STATO: PER UNA MOBILITÀ SENZA CONFINI E SENZA SFRUTTAMENTO! UNITI SI VINCE!



Modena, 4 febbraio: dalla dignità al riscatto

Report di Infoaut della manifestazione modenese del 4 febbraio 2017, caratterizzata dalla rottura da parte di migliaia di facchini dei dispositivi di contenimento di protesta approntati dalla Questura di Modena, che aveva disposto il divieto di ingresso nel centro storico. L'intelligenza collettiva operaia, insieme ad una forte spinta a non accettare le misure, trasforma così il corteo in difesa di Aldo Milani (vittima di una messinscena che lo aveva portato ad essere sottoposto ad arresto nei giorni precedenti) in una grande giornata di lotta e riscatto.

Il cielo è grigio e l'aria sa di smog, pioviggina. Piazza Sant'Agostino si riempie lentamente dei lavoratori provenienti da varie città emiliane, lombarde e venete accorsi per dare una risposta al grave [attacco politico](#) contro le loro lotte degli ultimi anni, simboleggiato dall'arresto di Aldo Milani del Si Cobas la settimana scorsa. Un attacco della questura di Modena che, puntando a costruire un precedente, mette de facto sotto accusa la possibilità stessa di una vertenza – dipingendo come estorsione il contrapporsi di una forza sociale alla propria controparte.

La questura modenese tiene il punto e, dopo aver sgomberato con la celere un picchetto operaio venerdì, nega l'autorizzazione al corteo di sabato. Le centinaia di persone che si assemano sono però una variabile che evidentemente sfugge ai piani polizieschi. Molti lavoratori sono forgiati da anni di dure lotte, spesso attaccate con cariche, spray urticanti, gas lacrimogeni, arresti. È un'operaietà multinazionale quella che riempie Sant'Agostino, giovane, determinata, felice di prendersi le strade con protagonismo, incazzata.



Facce di tutti i colori, mille accenti, ombrelli variegati e kway per proteggersi dall'acqua, bandiere rosse sventolano. Sono per lo più lavoratori del settore logistico, l'ambito strategico che muove gli ingranaggi dell'economia globale contemporanea, tartassati da anni di ipersfruttamento. Nel Si Cobas e nelle forme autorganizzate di scioperi e picchetti hanno da tempo alzato la testa e conquistato quel tema che nei primi anni (dal 2008, con una impennata dopo le insurrezioni arabe del 2011) ha caratterizzato il processo di lotta: la dignità. La giornata di sabato però, già dalle prime battute, faceva presagire qualcosa oltre.

L'attacco ad Aldo Milani ha fatto riecheggiare una volta di più lo slogan che deriva dagli Industrial Workers of the World di un secolo fa: "Se toccano uno toccano tutti". Ma è stata anche una molla. Nel 2013 a Piacenza c'era stato un corteo per protestare contro il foglio di via di tre anni emesso contro il coordinatore del Si Cobas. Una manifestazione numerosa e importante, ma la tensione e il protagonismo soggettivo della piazza modenese mostrano un salto di qualità della composizione in lotta – importante risposta al salto di qualità repressivo tentato dalle controparti. I lavoratori oggi sono un corpo unico e consapevole. Si levano spesso le grida "Aldo libero!", ma è una appartenenza collettiva organizzata quella che si esprime.

La celere blocca tutti gli accessi al centro con blindati alle spalle. La piazza ribolle sotto la pioggia e a tratti le mura dei palazzi storici della piazza paiono incapaci di contenerla. Il centro è da anni negato ai cortei a Modena, e anche oggi la polizia non vuole transigere. "Noi vogliamo i nostri diritti" scandisce la piazza. Il fronteggiamento dura un'ora. Poi al grido di "Corteo corteo" il SI Cobas decide di muoversi evitando lo scontro frontale. Per una manifestazione normale si sarebbe sciolta la tensione e si sarebbe andati verso la conclusione della giornata, qui invece siamo all'inizio. Non appena il plotone di carabinieri svolta a destra, sul percorso che a grandi linee pareva delineato, la testa del corteo vede la strada libera e un tremito percorre dall'inizio alla fine i presenti.

All'inizio sembravano alcune centinaia. Poi, come sempre accade nei cortei della logistica, appena si parte - da non si sa dove - spuntano altre centinaia di persone, che



ora compongono di un migliaio di persone il corteo. Il tremito si fa concitazione e si inizia a correre per la strada libera, beffando per la prima volta la questura, spiazzata.

Qualche cassonetto viene spostato in strada e due volanti allontanate. Le lotte organizzate usualmente come picchetti stabili ai cancelli si riscoprono selvagge nel prendersi le strade della città. È una corsa liberogena e travolgente. Di bocca in bocca corrono voci di obiettivi da raggiungere. Tra mete impossibili e marasma, dopo un po' sulla sinistra ecco la stazione. C'è confusione ma anche una tranquilla determinazione di fondo.

Quando la polizia appare in lontananza la testa del corteo sta già arrivando sul primo binario. È una festa. Sull'adagio dell'ormai noto "Sciopero sciopero", ritmato sui binari, per mezz'ora lo snodo ferroviario è bloccato. I plotoni di celere ci mettono tempo a riorganizzarsi. Per i facchini invece bloccare la circolazione è pratica immediata e naturale, e si vede quando si decide di levare il blocco. Quella che sembra una massa caotica si ricompatta ed esce ordinatamente, proprio mentre la polizia prova a entrare in stazione passando per l'adiacente Mc Donald's.

Un altro reparto si spinge invece all'ingresso della stazione, proprio mentre i manifestanti stanno uscendo, trovandosi così accerchiato. La provocazione dell'intervento poliziesco non viene accettata dalla piazza, che al grido "Via la polizia" spinge la celere verso la stazione. Parte una carica e svariate manganellate in giro.

Ma invece che impaurire fanno aumentare la temperatura della piazza. Il corteo si ricompatta e si rimuove veloce, gioioso e determinato:

La giornata non è ancora finita. Anzi, qui inizia forse la parte più bella. Se la questura aveva deciso di vietare il centro, è proprio lì che i facchini vogliono arrivare. Iniziano



a gridarlo in tanti: “Centro, centro”. La piazza si fa ingovernabile e veloce si dirige per le viuzze che puntano a piazza Grande, la piazza principale di Modena.

Le lotte della logistica sono sempre trasmesse in diretta su Facebook dai telefoni degli operai, e su molti profili, mentre si corre, inizia ad apparire la frase: “Stiamo conquistando il centro di Modena!”. Eccolo, il riscatto. La polizia rincorre il corteo e prova a bloccarlo su via Emilia, ma siamo già dove non si sarebbe dovuti arrivare, sulle vie dello shopping.

Davanti allo schieramento si alza lo slogan che dalla Val Susa è arrivato qui, passando per la battaglia bolognese della Granarolo di qualche anno fa: “Giù le mani dal facchino!”. Il blocco della celere è inutile. Il corteo cambia direzione e passa sotto al Duomo. E alla fine con entusiasmo arriva a conquistare la piazza principale.

Negli ultimi mesi, in cui anche a Modena si è aperto un fronte di lotta radicale nel mondo del lavoro guidato dal Si Cobas, lo spettro delle controparti si è fatto affollato e coeso. Non solo i padroni, la questura usata come loro braccio armato, e il PD (e tutto l'arco dei partiti, nessuno escluso). Ma anche i sindacati confederali, il Comune e vari enti si sono espressi compatti contro le lotte, che stanno iniziando a squassare un mondo del lavoro schiavistico e gestito in maniera clientelare. Anche la stampa ha costantemente criminalizzato le lotte, ma anche la Gazzetta di Modena, in prima fila in questo sporco lavoro, il giorno dopo non può che [annotare](#) il “successo dei manifestanti”.

Ancora una volta, questo segmento di classe in lotta ormai da anni si conferma come uno dei terreni più importanti e maturi della lotta di classe in Italia, e forse la giornata di sabato ha prodotto anche un nuovo scarto soggettivo. Un frammento in grado di aprirsi a scenari più ampi.



Sciopero oggi, sciopero domani

Editoriale a cura di Infoaut.org sulla giornata di sciopero del 16 giugno 2017, che ragiona sui principali nodi sollevati dalla data e sulle immediate reazioni del mondo politico e imprenditoriale all'effettiva riuscita della mobilitazione dei lavoratori.

Lo sciopero di venerdì 16 giugno è stato un passaggio significativo per il consolidamento e il potenziamento di una prospettiva conflittuale di classe in questo paese. Convocata dalle sigle più combattive del sindacalismo di base, la giornata di lotta ha praticato una prima possibile saldatura di rilievo strategico per l'ipotesi antagonista, quella tra i settori cruciali della circolazione.

Si sono intrecciati nello sciopero i comparti logistici, quelli dei trasporti pubblici e finanche l'adesione significativa di lavoratori Alitalia, a nemmeno due mesi dalla fragorosa affermazione del No nel referendum interno alla compagnia. Questi sono scioperi che fanno male perché incidono direttamente sulla ritmica complessiva della produzione e della riproduzione e agiscono immediatamente sul piano dei rapporti di forza. Non a caso i Confederali se ne tengono da tempo alla larga, così come non è casuale che a dare visibilità pubblica allo sciopero (per lo più silenziato dai media) siano le dichiarazioni stizzite di Renzi e Delrio. Il primo prova ad attizzare la retorica dei fannulloni, enfatizzando il fatto che lo sciopero sia avvenuto di venerdì. Non sa, evidentemente, il buon Renzi, che i trasporti e i magazzini logistici lavorano anche il sabato e spesso la domenica... Mentre Delrio si scaglia contro le minoranze in grado di bloccare le città e invoca una forte limitazione alla possibilità di scioperare (in modi incisivi, per scioperare in maniera innocua ovviamente non c'è problema), ricordando che alle Camere sono ferme da tempo proposte di legge in merito che portano le firme di Sacconi, Damiano e Ichino (brividi).

La "solitudine" dello sciopero di ieri rispetto a sponde istituzionali (il che è evidentemente un bene) e a un contesto generale che continua a essere arido di istanze



conflittuali, ha dunque prodotto notevoli interruzioni nella circolazione urbana soprattutto a Roma e Milano, e si è definito attraverso una fitta punteggiatura di blocchi dal porto di Napoli a tutto il nord. Anche questa volta non si è fatta attendere l'arroganza poliziesca (sempre più rinvigorita dal nuovo corso Minniti), con interventi ai picchetti a Genova e Brescia e con una plateale e violenta aggressione a Modena. L'uso indiscriminato di lacrimogeni su un picchetto operaio qui avvenuto merita una considerazione.

Nella città amministrata ininterrottamente dal 1945 dal medesimo ceto politico che si forgia degli stemmi del Lavoro, una tale brutalità (nell'assordante silenzio dei media locali) è possibile perché la forza lavoro in lotta è razzializzata e il razzismo istituzionale è una dimensione sempre più pressante. In secondo luogo, la questura locale ha evidentemente voluto rispondere alla liberazione avvenuta il giorno prima dello sciopero di Aldo Milani, provando inoltre a pareggiare i conti con il corteo per la sua liberazione che a febbraio aveva rotto tutti i divieti a manifestare ridicolizzando il dispositivo repressivo. La risposta della piazza scioperante è però stata importante e vittoriosa, anche grazie alla solidarietà operaia da altre città, che rimane uno degli elementi di lotta di maggior rilievo per questo ormai decennale processo conflittuale.

Per concludere, il 16 mette sul piatto alcuni nodi sui quali sarà necessario tenere aperta una riflessione. La tenuta organizzativa della saldatura tra sindacalismo conflittuale, collettivi autonomi e una composizione operaia consapevole della propria collocazione strategica nella catena produttiva è l'elemento che ha consentito la durata dei processi in atto. L'uso operaio del sindacato e le dinamiche soggettivo-organizzative di quest'ultimo continuano a definirsi come campo di tensione all'interno del quale si determineranno le direzioni future di questa storia. Se il passaggio del 16, la connessione tra logistica e trasporti, evidentemente è in grado di esprimere livelli anche molto più alti e incisivi, si tratterà verso l'autunno di comprendere come la molteplicità del lavoro contemporaneo possa comporsi attorno e con questi settori di classe. La produzione di concatenazioni e risonanze, il





dispiegamento delle potenzialità dei territori attorno al conflitto capitale/lavoro, è l'altro aspetto decisivo, e questo spetta a noi.



16 Giugno: grande giornata di sciopero e lotta nella logistica e nei trasporti!

Riprendiamo dal sito sicobas.org le prime considerazioni del sindacato di base e conflittuale sulla giornata di sciopero e di lotta di ieri nel settore trasporti e della logistica. Sciopero che ha dato fastidio e fatto mostrare segnali di riluttanza e nervosismo ai piani alti della politica di palazzo italiana, come le dichiarazioni di Renzi dapprima, e di Graziano Delrio su [Repubblica](#) poi, hanno mostrato.

Nella giornata odierna in moltissime città si sono incrociati gli scioperi dei lavoratori del trasporto pubblico, privato e della logistica. Da Milano a Torino, Firenze, Brescia, Roma, Palermo, Venezia, Padova, Treviso, Mantova, Piacenza, Napoli, Ancona, Verona, Bergamo, Prato, Genova, Lucca, Vicenza, gli scioperi nel settore strategico della logistica che rivendicano un rinnovo del contratto si sono intrecciati con gli scioperi del trasporto ‘pubblico che in alcune situazioni hanno raggiunto percentuali di partecipazione molto elevate.

Con Firenze, Venezia, Palermo, Roma che hanno raggiunto quote di adesione pressoché totali, tanto da scatenare le ire di Renzi, e di Gubitosi,(il Commissario per l’Alitalia) ma anche della Cisl, tramite la segretaria Furlan, i quali si sono scagliati contro questi scioperi considerati irresponsabili. La lotta vuol dire che ha lasciato il segno se questi signori debbono parlarne.

La solita litania recitata da chi ha contribuito a devastare il servizio del trasporto pubblico procedendo a colpi di privatizzazioni e di tagli ai salari dei lavoratori. Questo allora il dato di novità di questo sciopero che sul fronte del trasporto privato e della logistica ha avuto una grande partecipazione allo sciopero, sia nelle realtà dei



corrieri che della Grande Distribuzione. Non è mancata la provocazione poliziesca a Modena davanti all'Alcar uno dove la polizia, di fronte ad una nutrita presenza di lavoratori in sciopero, ha più volte fatto uso di lacrimogeni per l'ennesima volta paralizzando l'intera cittadina. Pressochè paralizzati i corrieri, da TNT, a BRT, SDA, GLS, ma significativi scioperi ci sono stati dalla GEOX di Treviso, alla Toncar di Muggiò, alla Xpo di Stradella, tra i lavoratori del porto di Napoli.

Cortei e manifestazioni si sono succeduti da Padova, dove dalle 8 del mattino un lungo serpentone di auto ha attraversato le vie della logistica arrivando fino in centro alla Prefettura, o a Mantova dove un corteo di 500 persone ha attraversato le vie della città per denunciare la situazione venutasi a creare alla Composad di Viadana, dove si sta cercando di usare il cambio di appalto per eliminare la presenza dei Cobas all'interno di questo importante magazzino.

Le parole d'ordine che hanno attraversato le infinite iniziative sono state soprattutto quelle di rivendicare un rinnovo del CCNL che tenga in considerazione la piattaforma di lotta presentata come Si Cobas e Adl Cobas, la necessità di continuare la battaglia contro il Jobs Act, contro ogni forma di precarietà e contro la reintroduzione dei voucher.

Ma il messaggio più importante che oggi è stato lanciato è quello che è possibile unificare percorsi di lotta diversi, che è possibile trovare momenti ricompositivi di classe.

Oggi, a fronte del tentativo di cancellare ogni diritto acquisito e a quello di cancellare il conflitto, usando ogni forma di repressione, usando la triplice sindacale come strumento di provocazione e di divisione dei lavoratori, l'essere riusciti nell'impresa di costruire una giornata comune di lotta è un dato politico. Si è ricomposto un arco di forze sindacali e sociali, finalmente diverse sigle del sindacalismo conflittuale (Slai Cobas, USI, CUB e SGB) hanno rinunciato a rappresentare, in solitudine, la loro platea ristretta di militanti e si sono rivolte a tutti i lavoratori per rappresentare non





solo il malessere che provano ma cercato di dare una risposta, con la lotta, alle problematiche imposte dalla crisi e dalle politiche borghesi.

Una parte importante dei lavoratori hanno partecipato a questo sciopero e a questa mobilitazione consapevoli del fatto che non si è trattato di una semplice sommatoria, ma di un fatto politico di grande importanza anche per le future iniziative di lotta di risposta all'attacco borghese. Una grande giornata che preparare prossime iniziative per uno sciopero generale di tutti i lavoratori.



La fabbrica di Viadana, La Stampa, la lotta di classe

Un articolaccio de La Stampa ci spiega che la lotta di classe, quella vera, non c'è più. Ma di cosa parla la lotta alla Composad di Viadana in provincia di Mantova? Tratto da Infoaut, articolo del 6/07/2017.

Composad

La lotta alla Composad di Viadana, in provincia di Mantova, è un lungo braccio di ferro. Una lotta generosa che [qualche settimana fa](#) ha visto una straordinaria resistenza al tentativo di sgombero da parte della polizia di un picchetto di lotta ai cancelli della fabbrica. Si lottava per il reintegro di 271 facchini inquadrati nella cooperativa uscente, la Viadana Facchini. I facchini venivano licenziati nonostante la clausola di salvaguardia del posto di lavoro nel cambio d'appalto e il rispetto del contratto nazionale logistica e trasporti prevista da un accordo prefettizio di un anno fa. La situazione nelle ultime settimane è cambiata rapidamente svelando la vera natura dello scontro tra facchini e azienda: l'imposizione di un nuovo modello alla Composad basato sulla maggior produttività di tempi determinati e interinali, attraverso l'espulsione e il reintegro sotto altro inquadramento e nuova coop degli operai.

Il distretto industriale mantovano è uno dei più importanti nella lavorazione del legno. La Composad produce kit per mobili servendo grandi catene come Leroy Merlin, Ikea, Brico e Castorama. Un sito produttivo di questo genere richiede un alta capacità di adeguare la produzione ai volumi delle commesse richieste dalle grosse catene di rivendita commerciale. Uno schema analogo si può applicare ad altri distretti industriali, come quello dell'automobile. Le mansioni di confezionamento merci, imballaggio e movimentazione svolte dai facchini sono dunque di estrema importanza



nell'economia di un ciclo produttivo just-in-time e richiedono una forza lavoro altamente produttiva nei periodi di maggior richiesta da parte dei committenti. Il lavoro alla Composad infatti non manca e il fatturato dell'azienda, del gruppo Mario Saviola, è di 93 milioni di euro nell'ultimo anno. Il lavoro non manca ma servono lavoratori adatti a incrementare questi profitti.

Con un lungo sciopero lo scorso anno i facchini della Composad avevano conquistato l'accordo di continuità lavorativa. “Il minimo sindacale, non certo un accordo rivoluzionario” come dichiara l'Adl Cobas, che condusse la lotta l'anno scorso e in questa fase e che rappresenta 170 lavoratori nella fabbrica di Viadana. I facchini alla Composad, anche dopo 10 anni di lavoro, non guadagnano più di 1000/1100 euro al mese. L'alta sindacalizzazione della forza lavoro e le garanzie minime da questa guadagnate con gli scioperi rappresentano per Saviola una rigidità insostenibile che ostacola la competitività della Composad su un mercato in cui i ritmi della ciclo produttivo sono dettati dalle esigenze della committenza presso la quale accreditarsi. Soprattutto è l'indisponibilità a essere variabile dipendente dai flussi delle committenze che più impensierisce i vertici di Composad. Un aggregato soggettivo cresciuto con le lotte autonome dagli interessi aziendali che va scomposto.

Alla scadenza dell'appalto il 31 maggio la Viadana Facchini esce dallo stabilimento Composad lasciando fuori 271 facchini. La Viadana Facchini sparisce, ma è solo un gioco delle tre carte. La nuova coop entrante, la Clo di Milano, si unisce alla Viadana Facchini creando la Clo/31. Questa “nuova” cooperativa ne riassorbe subito 130, e programma il reinserimento di altri 70 facchini come interinali. La Cgil, che rappresenta in azienda poche decine di lavoratori, firma l'accordo, l'Adl Cobas no. Inoltre il riassorbimento arbitrario in Clo/31 prevede, da parte dei facchini, la firma di un verbale di conciliazione per poter vedere corrisposta la busta paga di maggio, regolarmente lavorata. Inutile dire che i 70 esclusi sono tra i facchini maggiori protagonisti della lotta delle scorse settimane.



Lunedì 26 giugno scoppia nuovamente la lotta per il reintegro totale anche dei 70 facchini esclusi dalla nuova cooperativa e per il rispetto degli accordi dello scorso anno. In 8 salgono sul tetto. Dagli esclusi vengono bloccati i cancelli, e nonostante i tentativi della polizia di disperdere il picchetto i facchini resistono.

Nel pomeriggio la situazione precipita. Una [nota dell'Adl Cobas](#) riporta l'accaduto: “Verso le 18 una sorta di spedizione punitiva e squadristica, con un corteo veramente poco spontaneo di un centinaio di lavoratori Saviola fisicamente guidati dai vertici del gruppo, ha cercato lo scontro con gli scioperanti, fomentando una vera e propria guerra fra "poveri" attraverso la strumentalizzazione della legittima preoccupazione degli operai Composad per la perdurante situazione di stallo. Dopo qualche tafferuglio con le forze dell'ordine, solo l'etica e il buon senso degli operai in lotta ha evitato il peggio, smorzando il blocco dei cancelli, mentre il presidio e l'occupazione del tetto continuano. Chiaramente la tensione sociale intorno alla vertenza rimane altissima.”

La Stampa

Venerdì scorso su La Stampa viene pubblicato un reportage da Viadana firmato Fabio Poletti così intitolato: “[Operai precari contro operai garantiti. In fabbrica va in scena la guerra tra poveri](#)”. In un pezzo di giornalismo intriso di un lirismo nostalgico e revisionista si “lamenta” (ma come? La Stampa?) la fine niente di meno che della “lotta di classe”. “C’era una volta la lotta di classe. Adesso c’è la lotta «nella» classe. Tutti contro tutti alla Composad di Viadana che dicono sia un bel posto dove lavorare anche se si fanno i turni di 24 ore e le macchine a controllo numerico non si fermano mai. (...) A sentirli, quelli di dentro e quelli di fuori, hanno le stesse preoccupazioni e dicono le stesse cose. Perché la lotta «nella» classe non è tra gli operai e i padroni come si faceva una volta. Adesso è tra gli operai garantiti e gli operai precari, tra i dipendenti e gli esternalizzati. Anche se nessuno lo dice apertamente è pure tra gli italiani e gli immigrati, anche se oramai parlano il dialetto mantovano meglio dei mantovani che non lo parlano più”.



Ah, il bel tempo antico! Il racconto de La Stampa strizza l'occhio agli onesti, a coloro che sognano la giusta lotta, consegnandoli al tempo stesso alla rassegnazione: non tornerà più, ora è il tempo in cui anche voi giusti vi fate dominare dal rancore e vi scannate tra di voi. Un'ammaliante favoletta adatta a spegnere la fiducia nelle possibilità della lotta. Non la lotta nobile, o quella che ci viene raccontata essere quella nobile, ma quella che c'è, quella che si deve combattere secondo le condizioni specifiche e determinate prodotte dallo sviluppo del conflitto. Un discorso in fin dei conti coincidente con quello promosso da Lega Coop, Cgil e dal padronato vario, così ben radicato nel senso comune del fateci lavorare, interscambiabile con fateli lavorare, fateci sfruttare, fateci guadagnare sulle loro spalle. “Non ne possiamo più, noi vogliamo soltanto lavorare. Lo Stato non ci tutela”, così La Stampa riporta le parole di Alessandro Saviola, presidente del gruppo Mario Saviola.

Quello che sta succedendo a Viadana è certo un scontro interno alla classe, tra segmenti, si potrebbe dire usando un lessico forse stagionato, ma siamo sicuri, come vorrebbe insegnarci La Stampa, che non sia lotta di classe o che sia alternativo alla lotta di classe?

La lotta di classe

Innanzitutto, va detto, è lo stesso livello dell'accumulazione di capitale che si alimenta, prova a organizzare e si serve del conflitto. La fabbrica è un sito produttivo nella misura è anche uno snodo di un flusso di mobilità umana prima di tutto, un meccanismo di rimercificazione continua della forza-lavoro. In ballo ci sono aspettative legate al salario, al consumo, alla competitività nel contesto di una cooperazione nel lavoro organizzata per fini e interessi esterni. Quelli del padrone. La fabbrica struttura il propria organizzazione su dei conflitti interni, che rappresentano la spinta indispensabile all'iper produttività flessibile di questo tipo di produzione del ciclo delle commesse, che a tutti i costi, in determinati periodi di tempo, deve garantire le consegne e quindi reggere i corrispettivi picchi di produttività. La lotta, in qualsiasi punto del modello organizzativo emerga, è il segno opposto del ciclo di



valorizzazione della merce-forza-lavoro-umana secondo come viene organizzato dentro i cancelli per circolare fuori, nell'essere in ansia per il rinnovo, nel fare gli straordinari pur di stare al passo con le richieste del capo che porta al deterioramento delle tue relazioni umane, con i colleghi, a casa etc...

Lo scontro davanti alla Composad traduce e semplifica il funzionamento della macchina fabbrica: un insieme di promesse e tradimenti, minacce e ritorsioni. C'è sempre una promessa, flebile che però alimenta quella speranza che ti dice di fare come ti viene detto, che se ti mostri all'altezza di quello sforzo richiesto sarai ricompensato con delle garanzie contrattuali in più, o magari ti verranno aumentate le ore, oppure chissà cosa. Poco importa poi se questa promessa non viene mai mantenuta, tanto basta ammiccarla agli "operai" oggi per strutturare un'organizzazione del lavoro utile ai padroni di turno. Promesse o minacce, come anche quella di non finire come "quei negri della cooperativa", il venire declassati o gettati via. L'egoismo dei più "garantiti" non ha quindi cancellato la lotta di classe, anzi ne è un suo prodotto. Si potrebbe dire che quell'egoismo ha forse esaurito la solidarietà di classe, ma sarebbe una banalità, perché il frazionamento delle posizioni lavorative nella fabbrica è il segno più evidente della rottura di un riconoscimento comune. Ma la sfida è proprio qui trovare, nella lotta, un nuovo riconoscimento possibile e questo non esiste al di fuori dello sviluppo dei conflitti esistenti. Anche e soprattutto quelli della cosiddetta lotta nella classe.

Lo sviluppo dei conflitti interni tra i diversi inquadramenti operai all'interno della fabbrica è quindi l'occasione per ribaltare il piano e individuare collettivamente i responsabili, per affermare una rivendicazione più ampia contro i padroni. Anche per [questo sabato a Viadana un corteo](#) convocato dall'Adl Cobas sfilerà per la cittadina a partire dalla vertenza Composad. Anche tra gli operai già assorbiti in cooperativa che guardavano da dietro i cancelli gli ex compagni di sciopero ancora in lotta, perfino tra i crumiri che provavano a forzare quel blocco di lotta, crediamo, ogni gesto fosse mosso da egoismo, rabbia e paura scatenate da una minaccia, quella di chi comanda. Il conflitto di classe, caro Fabio Poletti, sta tutto qui, in questi sentimenti o, altrimenti





detto, in chi esercitò la minaccia più grossa tra chi comanda e chi subisce il lavoro. Senza paura di chi oggi è dominato dalla paura, di quei colleghi che stanno al gioco di chi comanda, la lotta è sempre aperta.





Parte quinta

Automazione: tra eliminazione del lavoro e liberazione dal lavoro



Sei posti di lavoro in meno per ogni robot. Nuovo studio sull'automazione

Tratto da Infoaut, articolo del 04/04/2017.

Secondo questo studio, l'automazione nel settore manifatturiero è responsabile per la perdita di 670mila posti di lavoro nei soli Stati Uniti e conclude che il numero di posti di lavoro persi non potrà che aumentare perché si prevede che il mercato dei robot industriali quadruplicherà nei prossimi anni. Tra il 1993 e il 2007, negli Stati Uniti si è introdotto un robot ogni mille lavoratori (nell'Europa Occidentale 1.6 robot ogni mille lavoratori), ognuno dei quali ha comportato la perdita di circa sei posti di lavoro e la diminuzione dei salari dello 0.7%.

Dallo studio dei dati, gli autori spiegano di aver riscontrato «un grande e robusto effetto dei robot sull'occupazione e sui salari», anche tenendo conto di altri fattori come la delocalizzazione, il telelavoro, etc... Anche quando si considera una scenario nazionale, nel quale i posti di lavoro persi in un città potrebbero essere guadagnati da un'altra parte, la perdita complessiva dovuta all'introduzione di un robot ogni mille lavoratori è comunque di tre posti di lavoro e i salari si riducono dello 0.25%.

Il risultato interessante nel dibattito tra economisti su automazione e disoccupazione tecnologica è che non sono aumentati i posti di lavoro in altri settori produttivi in maniera tale da compensare la perdita nel campo della manifattura.

Infatti, questo articolo ha avuto risalto anche perché l'anno scorso i due economisti avevano pubblicato [un altro articolo](#) nel quale sostenevano che l'automazione avrebbe creato nuovi posti di lavoro, più qualificati di quelli persi, e che così i livelli occupazionali e i salari sarebbero rimasti agli stessi livelli. Questa visione dei processi di automazione è comune a molti economisti; si basa sull'esperienza dei cicli di



accumulazione capitalistica precedenti e, di fatto, sull'atto di fede che il meccanismo si ripeta uguale a sé stesso anche in questa fase.

Da un lato, i recenti sviluppi nel campo dell'intelligenza artificiale e delle sue applicazioni permetteranno, a breve termine, di automatizzare anche lavori con un certo contenuto intellettuale che venivano tradizionalmente considerati al sicuro dall'automazione, esempi realistici sono alcuni lavori impiegatizi, ma anche il medico, il commercialista, l'analista di dati, il camionista o attività come la scrittura di articoli di giornale.

Dall'altro lato, l'ipotesi che il capitalismo riuscirà a creare nuove opportunità lavorative tra decine di anni, anche se non fosse smentita dai risultati di questo studio, non darebbe nessuna risposta al problema della mancanza di salario per milioni di persone disoccupate adesso.



Robot, intelligenza artificiale e reddito universale

Tratto da Infoaut, articolo del 20/02/2017.

Le istituzioni (quanto meno quelle europee) si pongono il problema di essere preparate all'imminente scenario in cui le interazioni tra robot, intelligenze artificiali ed esseri umani sono in continuo aumento e si stanno configurando come un aspetto fondamentale della società contemporanea, dalla vita quotidiana alla produzione industriale passando per medicina e commercio: «La commissione JURI ritiene che i rischi posti da queste nuove interazioni debbano essere affrontati con urgenza, garantendo che una serie di valori fondamentali si applichi in ogni fase del contatto tra i robot, l'intelligenza artificiale e gli esseri umani. In tale processo si dovrebbe accordare un'attenzione particolare alla sicurezza umana, alla privacy, all'integrità, alla dignità e all'autonomia».

Dal punto di vista istituzionale il problema è quello di regolare la responsabilità in caso di incidenti, i diritti di proprietà intellettuale e proprietà dei dati, ma anche affrontare la questione di come rispondere al problema occupazionale che, con il procedere dell'automazione, sarà sempre maggiore. Il suggerimento in questo caso è quello di rivedere i “sistemi di sicurezza sociale” e la commissione « è del parere che, alla luce dei possibili effetti della robotica e dell'intelligenza artificiale sul mercato del lavoro, debba essere seriamente presa in considerazione l'introduzione di un reddito di base generale, e invita tutti gli Stati membri a procedere in tal senso», finanziandolo con una tassa su robot e intelligenze artificiali (non è stato spiegato quale forma dovrebbe prendere la nuova imposta e questa specifica parte della relazione è stata bocciata con il voto determinante della destra: Ppe, Alde, Ecr).



Sebbene il tema sia dibattuto all'interno della stessa classe dirigente, una certa etica del lavoro e della necessità di guadagnare un salario tramite un impiego è dura a morire. Tuttavia è il sistema capitalistico stesso che sta trasformando le forme del lavoro e le possibilità di accesso alla ricchezza socialmente prodotta

A che punto siamo con la robotizzazione

Lo stato dell'arte è riassunto dal noto [rapporto di McKinsey](#) di Gennaio 2017 nel quale si dice: « Complessivamente, stimiamo che il 49% delle attività che le persone sono pagate per svolgere nell'economia globale hanno la potenzialità di essere automatizzate adattando le tecnologie attualmente sperimentate. Mentre meno del 5% delle occupazione possono essere completamente automatizzate, circa il 60% ha almeno il 30% delle attività che possono essere automatizzate ». Dal punto di vista capitalistico è aperto il [dibattito](#) sulle prospettive occupazionali: da un lato chi vede richiama l'attenzione sulla perdita di posti di lavoro, dall'altro chi assicura che verrà risolto dallo sviluppo di nuovi settori e nuove figure professionali. In ogni caso, dai dati dell'International Data Corporation, il mercato della robotica nel 2015 è stato di 71 miliardi di dollari e, secondo le stime, nel 2019 potrebbe raggiungere i 135,4 miliardi.

Il punto fermo rimane la tendenziale crescita di possibilità di produrre beni e servizi richiedendo sempre meno lavoro svolto direttamente dagli esseri umani. Se fino al secolo scorso si pensava che non fosse possibile per le macchine svolgere alcuni compiti ritenuti appannaggio esclusivo degli esseri umani, negli ultimi anni gli sviluppi nell'informatica, nella robotica e nelle intelligenze artificiali stanno spostando sempre più lontano questo limite. In particolare non si tratta solamente del settore manifatturiero, ma anche diverse attività nei servizi e di medio livello intellettuale saranno svolte in maniera più efficiente da macchine. Per esempio alcuni aspetti del lavoro dei medici, degli avvocati, degli assicuratori, degli autisti e degli analisti di dati. L'idea per cui l'introduzione di tecnologie per risparmiare lavoro nei settori avrebbe creato nuovi posti di lavoro in altri settori a più alto contenuto intellettuale, di competenze e creativo si sta dimostrando un'illusione: la realtà è che stiamo vivendo



una fase nella quale l'accumulazione capitalistica richiede sempre meno forza lavoro umana.

Liberazione o ricatto?

L'introduzione di tecnologie per il risparmio di forza lavoro nei processi produttivi è da sempre stata una conseguenza del rapporto conflittuale tra capitalisti e proletari. Da un lato la necessità di assicurare una produzione al più basso costo possibile per massimizzare i profitti, dall'altro le lotte per un salario maggiore e le resistenze verso sfruttamento ed alienazione hanno sempre spinto verso un'incorporazione del lavoro morto nelle macchine. Di conseguenza, l'introduzione delle innovazioni tecnologiche, in generale, sono sempre state volte al risparmio della forza lavoro necessaria per produrre certi beni o servizi. Tuttavia, poiché la direzione strategica del sistema di produzione è saldamente in mano alle classe capitalista, il risparmio di lavoro ottenuto tramite l'innovazione è storicamente stato utilizzato come mezzo per aumentare la ricattabilità e il controllo dei proletari, in modo da mantenere il costo della loro forza lavoro quanto più contenuto possibile rispetto ai profitti.

Inoltre, già negli ultimi decenni dello scorso secolo grazie, la classe capitalista è stata in grado di allargare il proprio bacino di forza lavoro disponibile a gran parte della popolazione mondiale, sviluppando la capacità di giocare le divisioni geografiche, di colore e di genere tra i proletari le une contro le altre in una competizione al ribasso in cui gli unici vincitori sono i padroni.

In una battuta, la possibilità di liberarsi dalla necessità di prestare la propria energia, la propria attenzione ed il proprio tempo a tutta una serie di attività (magari alienanti, usuranti o semplicemente noiose) diventa un incubo solo in un sistema, quello capitalistico, in cui la propria possibilità di sopravvivenza è legata al ricevere di un salario.



Che fine fa il lavoro?

Quando parliamo di lavoro intendiamo tutte quelle attività umane produttive di ricchezza che sono incluse nell'accumulazione di capitale e che oggi riguardano la quasi totalità degli ambiti della vita e dell'attività umana. Le attività umane svolte sotto forma di lavoro sono merci da vendere, quindi devono possedere le caratteristiche desiderate dal compratore (in questo caso il capitalista) e questa la chiave che apre all'alienazione, nelle sue varie facce, come aspetto del lavoro nella società capitalistica.

Quindi, da quello che possiamo vedere al momento, il lavoro non scompare con l'avvento dei robot e delle intelligenze artificiali, piuttosto le sue forme concrete si trasformano. Molti aspetti delle nostre vite sono diventate forme del lavoro, ma a queste non corrisponde un salario: per esempio, [nell'economia dei servizi in rete](#) (che riguardano una grossa fetta delle nostre vite) siamo terminali coscienti di un vasto sistema di macchine (materiali ed immateriali). In questo caso, si tratta anche della forma con cui il soddisfacimento di alcuni bisogni dell'essere umano in termini di relazioni sociali e rappresentazione di sé viene convogliato dallo sviluppo tecnologico del capitale in forme produttive di profitto, che tendenzialmente si rivelano tanto potenzianti quanto, di fatto, alienate ed alienanti.

Non è un caso che siano proprio alcune voci provenienti dalla Silicon Valley tra i maggiori sostenitori di forme di reddito di base. L'ultimo in ordine di tempo è stato [Bill Gates commentando](#) la bocciatura del punto riguardante il reddito di base nella relazione della commissione JURI. In passato anche [Elon Musk, CEO di SpaceX, dichiarò](#): «Penso che ci siano ottime possibilità che alla fine ci arriveremo, a un reddito universale garantito o a qualcosa di simile, proprio a causa dell'automazione – non vedo attraverso quale altra strada ci si potrebbe arrivare».

Il salario, insieme alla necessità di percepirlo per poter sopravvivere, rimane la cerniera tra le singole attività-lavori degli esseri umani organizzati nella trama che compone la società contemporanea e il livello complessivo dell'accumulazione capitalistica. Quindi l'esplosione della sua forma classica è un problema che anche la classe dei capitalisti deve affrontare in qualche modo.



D'altro canto il reddito universale dall'alto è figlio del suo tempo, le istituzioni sembrano muoversi in una direzione in cui l'erogazione di prestazioni sociali si accompagna sempre più ad una dimensione disciplinante (workfare) tipica del welfare paternalistico dove la mano del padre-padrone concede in maniera magnanima alcune prestazioni in cambio di una serie di comportamenti (ricerca del lavoro, “volontariato”, coaching etc.). Mentre i tycoon della net economy sembrano proporre forme in cui il disciplinamento è meno esplicito, ben consapevoli che le nostre vite possono essere mercificate in altre forme. In uno scenario trasformato rispetto alle forme salariali classiche, il reddito di base si ripropone quindi come misura dello sfruttamento capitalistico, ovvero di come la ricchezza socialmente prodotta viene ripartita tra classe capitalista e proletari, e non tocca il problema di riappropriarsi di una certa autonomia nel determinare i fini ed il senso delle proprie vite. Infatti, parallelamente, lo sviluppo tecnologico riorganizza le forme e le condizioni alle quali dobbiamo vendere le nostre capacità come merce per i fini di profitto della classe capitalista, facendo salire le contraddizioni ad un livello più alto, laddove le capacità, le relazioni sociali e la soggettività stessa sono mercificate, svalorizzate e alienate.



L'avanzata dei robot e gli zombies del cittadinanzaismo

Tratto da Infoaut, articolo del 28/02/2017.

“Compito della politica è ora affrontare i problemi che derivano dalla rivoluzione digitale e i costi in termini di perdita di posti di lavoro. Garantire uno stipendio a tutti non risponde all'articolo 1 della nostra Costituzione che parla di lavoro non di stipendio. Il lavoro non è solo stipendio, ma anche dignità. Il reddito di cittadinanza nega il primo articolo della nostra Costituzione, serve invece un lavoro di cittadinanza". Un coro sdegnato, dal movimento 5 stelle fino alla sinistra di movimento impegnata nella decennale battaglia per il reddito di base universale e incondizionato, si è levato contro queste parole di Renzi di ritorno da “uomo libero” dalla California.

Poniamo un quesito di base: tra il reddito di cittadinanza, nelle sue varie declinazioni, e la nuova sparata renziana denominata “lavoro di cittadinanza” - dove, per inciso, si intende la commissione di impieghi obbligatori per i non occupati erogati dallo Stato in cambio garanzie e tutele sociali - intercorre una così grande contrasto come tutti si affrettano a denunciare?

Per provare a fornire una risposta occorre, crediamo, tenere a mente una considerazione: da parte capitalistica c'è una disperata ricerca di una strategia d'uscita politica dalla crisi delle sue forme di valorizzazione, della sua crescita e innovazione. Quella che in tanti chiamano quarta rivoluzione industriale, con l'aumento dell'automazione della produzione e della digitalizzazione delle reti della cooperazione sociale orientate all'estrazione di plusvalore, riduce la necessità per il padrone collettivo di impiegare forza lavoro salariata con disastrose conseguenze



sociali in termini di contrazione dei redditi e aumento delle povertà. Come testimonia anche il dibattito mainstream, la questione dell'avanzata dei robot che soppiantano l'umano sul posto di lavoro è ormai all'ordine del giorno; i cassieri della coop in esubero con l'introduzione delle casse automatiche, come i piaggisti insidiati dalla robotizzazione delle linee di Colaninno, hanno imparato a subire sulla propria pelle questa minaccia. Loro, i “lavoratori garantiti” e magari anche sufficientemente sindacalizzati. Pertanto il tema dell'erogazione di forme di reddito, anche incondizionato, per la riproduzione della classe parte iper-proletaria e antagonista nel rapporto di capitale, è contemplato da parte capitalistica come possibile strategia non solo di gestione dell'insubordinazione sociale temuta in conseguenza della compromissione di un livello minimo di sostentamento e sopravvivenza, ma come strategia di tenuta ed espansione degli assetti di sviluppo sistemici. Una ricetta progressista per un progetto di innovazione e integrazione capitalistica.

Fin qui nulla di strano. Se non fosse che una traiettoria di emancipazione possibile dell'umano, pur dentro l' “utopia concreta” del reddito universale promosso dai teorici della Silicon Valley fino al candidato socialista alle presidenziali francesi Benoit Hamon, non si intravede. Sgombriamo il campo: non si tratta di sostenibilità o meno di misure giuste, certamente in grado di alleviare sofferenze inutili per gli esclusi ed espulsi dai processi di incorporamento del lavoro nelle macchine. Il punto, è che già, di fatto, viviamo dentro un regime di sfruttamento e organizzazione dell'agire umano che considera tendenzialmente marginale il vincolo del lavoro senza aver bisogno di concedere un corrispettivo sociale del salario come retribuzione di una cooperazione umana già produttiva e orientata ai fini capitalistici nel consumo e nella sua riproduzione. Quanti, per dirne una, la più semplice, di Uber deprecano l'aggressione alle forme garantite e regolate del lavoro, godono comunque della tariffa più conveniente per raggiungere Fiumicino, dopo aver prenotato una sistemazione su airBnB per un colloquio come magazziniere a Piacenza. È tutto l'agire umano che viene lavorizzato in una doppia di dinamica di continua espulsione e reintegro nel rapporto di capitale come vincolo sempre più fluido e pervasivo delle dimensioni di sfruttamento. Come sempre, non c'è un fuori. In questo senso il motivetto renziano



sulle note di California dreamin' suona insopportabile nell'appello a un'etica del lavoro lavorista per la quale nulla si dà in cambio di dura fatica e sudore. Come se non ce ne fosse già abbastanza di fatica e sudore nel sopravvivere alla miseria dell'oggi. Un patetico puntare i piedi da parte di chi considera il lavoro e il comando sul lavoro salariato ancora come il principale strumento di coercizione e disciplinamento sociale (per quanto tanta parte ancora oggi abbia nell'imporre violenza e sofferenza).

La realtà è che le forme della cooperazione eso-imposta in rapporto alle macchine hanno una loro perfetta funzionalità in riferimento ai livelli di ricchezza sociale complessiva per poter riprodurre assetti e gerarchie di valorizzazione. Per ora. Il sospetto della crisi, che questa ricchezza sociale, anche per la diseguaglianza della sua distribuzione, non sia più sufficiente come capitale che si valorizza a riprodurre dimensioni sistemiche allargate, fa sorgere, come visione strategica della parte a noi avversa, l'esigenza integrare le figure oggi escluse in questo rapporto con nuove risorse.

Qui si intravede un punto di rottura su cui giocare una partita possibile, non per l'integrazione ipso facto in un rapporto di riproduzione dell'esistente, ma per incrinarne alcuni suoi assetti con lo sguardo rivolto alla rottura e non alla monetizzazione della vita per la riproduzione di soggettività alienate dentro le gerarchie vigenti. Non c'è nuova contrattazione sociale senza l'aggressione alle forme della cooperazione sociale oggi – già oggi - imposta anche oltre la salarietà e il lavoro; senza l'aggressione ai livelli alti della formazione di una soggettività alienata dentro le forme di questa cooperazione. In una battuta: se le condizioni della nostra messa a lavoro sono merda, si finisce per produrre merda in un mondo di merda. Un paradigma semplicemente redistribuzionista, contemplando la sola dimensione della produzione, non è sufficiente a rompere i meccanismi di subordinazione sociale. Questi non si sovrappongono interamente ai termini della redistribuzione del prodotto sociale del lavoro.



La notizia che il parlamento di Strasburgo ha di recente respinto la tassa sui robot immaginata per finanziare forme di reddito di cittadinanza europeo è un dato che, se da un lato segna ancora un tempo in cui i rapporti di forza tra classi vedono l'indisponibilità a cedere quote di reddito alle dimensioni subalterne, dall'altro lato segnala come il terreno di battaglia per il reddito, considerato dentro le stratificazioni materiali dei rapporti di potere, non possa intendersi disgiunto dalla conquista, dentro lo scontro, di un divenire-soggetto-contro con fini contrapposti a quelli del mantenimento, sviluppo e innovazione dell'esistente. Se crolla il mondo del '900, se crolla il mondo del lavoro, non sarà una chimera cittadinista – ancora aggrappata in fondo all'ideologia dell'attore sociale libero e individuale - a convincere i nostri nemici che un corredo di diritti e garanzie è meglio della violenza per avere in cambio la nostra vita e integrarla al loro mondo.

