

L'informazione è lo strumento del controllo

di Alessandro Casiccia

Igor Piotto

IL DIRITTO ALLO SGUARDO LA CULTURA DEL CONTROLLO NELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

pp. 256, € 27,

FrancoAngeli, Milano 2010

Un invito a riflettere sull'informazione e il potere nell'impresa del Duemila viene dal libro *Il diritto allo sguardo* di Igor Piotto. Queste pagine, con la presentazione di Giancarlo Cerruti e Vittorio Rieser, permettono di cogliere non solo i mutamenti intervenuti nelle condizioni del lavoro, ma anche e soprattutto i percorsi impervi della democrazia industriale. Nella storia del rapporto fra capitale e lavoro, l'accesso all'informazione su quanto riguarda la gestione dell'impresa ha costituito uno dei nuclei problematici più densi di sviluppi e contrasti. Il libro ci ricorda le molte forme in cui durante lo scorso secolo si sarebbe sviluppata la cultura del controllo, e i modi diversi in cui la parte imprenditoriale avrebbe reagito.

Possiamo brevemente riflettere sul ruolo giocato in queste vicende da una certa mutazione di senso delle relazioni industriali. Che dagli inizi del Novecento la proprietà dei mezzi di produzione, pur avendo rappresentato la prima radice dello sfruttamento e del conflitto, sia divenuta via via meno centrale rispetto alla gestione; e che poi lo stesso *management* abbia perduto in parte l'originario profilo tecnico-organizzativo entrando negli eteri spazi e nei vorticosi giochi dell'alta finan-

za: tutto questo potrebbe successivamente spiegare i casi di apertura verso l'*employee stock ownership*, la partecipazione azionaria dei lavoratori nelle società americane quotate, e l'alzarsi invece di barriere più rigide contro le domande concernenti l'accesso all'informazione, al controllo, al governo dei processi.

Su tutta la materia, la posizione di partiti e sindacati si presentò in una luce problematica, differenziata e oscillante. Per oltre un secolo, le istanze riguardanti l'accesso e la partecipazione alla gestione vennero talvolta promosse e appoggiate, ma spesso scoraggiate come interferenze improprie, o come fughe in avanti viziate dal rischio di cadere in qualche cortocircuito di cedimento e di autosfruttamento. Naturalmente le eccezioni sono state abbastanza numerose. E lo conferma tutta la storia delle esperienze consiliari. Ma ancor più importante è che gradualmente si sia vista crescere la consapevolezza di come muti il significato di potere, di come si identifichi sempre più con l'accesso all'informazione, che del con-

trollo appunto è riconosciuta quale strumento essenziale.

L'impulso al raggiungimento di tale strumento poté essere variamente modulato. In termini più radicali venne indicato come lotta per ridurre progressivamente le prerogative del *management* e i dispositivi del comando; lasciando una possibile cooperazione emergere quale puro esito del conflitto strutturale. Ma poté configurarsi anche come strada verso la co-partecipazione decisionale, ritenendo concepibile una convergenza di interessi e un riequilibrio di potere. E conside-

rando il conflitto ricomponibile in una pratica utilmente collaborativa. Questa strada parve teoricamente percorribile, almeno in Europa, anche in coerenza con esplicite direttive comunitarie sull'*employee evolution*. Direttive però notoriamente recepite parzialmente solo in alcuni paesi. E ovunque insidiate dal prevalere di soluzioni riduttive. Solo la convergenza di obiettivi sarebbe rimasta nel campo visivo, ma in uno scenario di tendenziale accettazione collaborativa degli obiettivi aziendali.

Oltre a evidenziare queste e altre forme di un accentuato disequilibrio fra le parti, il libro procede rileggendo i nodi tematici del paradigma marxiano e proponendone un confronto con la teoria economica dei contratti. Giungendo infine a porre in piena evidenza l'impossibilità di un "contratto" che individui e neutralizzi ogni fattore di incertezza, di asimmetria, di incompletezza.

Se il conflitto fra capitale e lavoro perde vigore, sempre più simili accordi ineguali vengono dati come l'unica via percorribile. E una tale ripresa di dominio da parte del capitale si iscrive in un mutamento profondo, che procede da molto tempo anche attraverso l'espropriazione di conoscenza pratica, di controllo empirico del processo di produzione. Quindi anche attraverso lo svuotamento del potere vulnerante di alcuni mezzi di lotta, ancora praticabili ieri nel quadro dell'organizzazione lineare e sequenziale della catena tayloristica; e ancora poi nel modello toyotista.

Già i saperi meccanici dell'operaio di mestiere erano stati a

loro tempo dapprima parzialmente spossati e inseriti nelle linee produttive dell'organizzazione "scientifica" e, in seguito, tradotti in nuove mansioni regolate da apparati tecnologici. Sempre più nella fisica materialità dei processi, che ancora manteneva in moto la grande fabbrica grazie all'incontro del lavoro vivo con la macchina, si sarebbero insinuati processi trasferenti pratiche e competenze dall'azione umana a nuovi sistemi informativi. Nel successivo innovarsi dei sistemi organizzativi, le conoscenze tacite possedute dal singolo lavoratore vennero portate in evidenza, rese esplicite e immesse nel circuito informativo del nuovo modello d'impresa, attraverso operazioni finalizzate a selezionare le *skills*, misurarle e controllarle anche attraverso l'uso di nuove tecnologie. Dunque è in larga misura sull'accesso all'informazione, ma soprattutto sull'asimmetria tra le parti, che nella grande impresa si gioca sempre più la partita del potere durante la seconda metà del XX secolo, e soprattutto con il passaggio al nuovo millennio. Ciò vale sia per quanto sopravvive di contratto collettivo nazionale, sia ancor più a livello

di contratto aziendale.

Uno dei pregi del lavoro di Piotto sta nell'aver mostrato quanta incompletezza informativa abbia viziato tali esiti contrattuali. E anche nell'aver rilevato la ricorrente incertezza circa i loro successivi sviluppi. A questo punto occorre notare però come in tali aree d'incertezza (che la "razionalità" d'impresa tende a ridurre ma che la globalizzazione riapre continuamente) possano aprirsi per il lavoratore opportunità di rispondere con scelte indipendenti all'azione del *management*, considerando che in quest'ultima permane un certo grado di limitatezza della razionalità, nonché un notevole livello, appunto, di incertezza: da intendersi come ignoranza circa gli esiti dell'azione e le condizioni future. È vero che questa ignoranza del futuro permane inegualmente distribuita data la persistente asimmetria dell'informazione. Ma è anche vero che, dal punto di vista del lavoratore, il permanere di tratti indeterminati nell'insieme del processo organizzativo-produttivo permise per molto tempo un certo grado di tacita autoregolazione. Un esempio si è storicamente presentato nel terre-

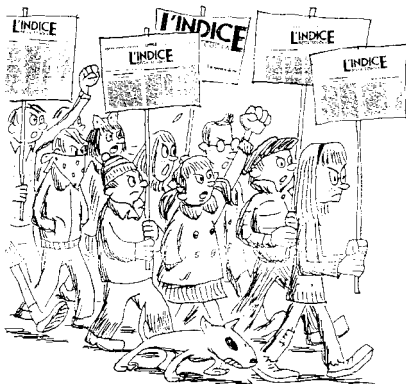
no, pur notevolmente ambiguo, dei "giochi di produzione". Introdotti intorno agli anni sessanta ma poi via via elaborati nel decennio successivo, rappresentarono un terreno di competizione fra lavoratori, ma anche di rapporti informali, di negoziazione implicita, di possibile ricorso a pratiche di autolimitazione della produzione. Aderire al gioco da parte dei lavoratori voleva dire, inizialmente, tentare di sfuggire ai vincoli e alla ripetitività caratterizzanti l'organizzazione scientifica; e significava anche mettere a frutto una quantità di propri metodi e proprie conoscenze che erano rimaste sottoutilizzate e cui il *management* non aveva ancora realmente accesso.

Tutto questo venne poi vanificato nel mutare della forma organizzativa. Ma nuove aree di incertezza dovevano in seguito aprirsi. E con esse nuovi spazi di confronto. Il futuro può riservare sorprese. ■

alessandro.casiccia@unito.it

A. Casiccia insegna sociologia generale all'Università di Torino

L'INDICE DELLA SCUOLA
vi aspetta



a GIUGNO

