

Un sistema di controllo a distanza introdotto in Italia dalla IBM

Una «pulce» ci spierà sul lavoro

di GRAZIELLA DE PALO

NEL MONDO dell'informatica, il nuovo universo elettronico, automatizzato e disumano, il futuribile entra, spesso brutalmente, nella quotidianità. È il caso del *badge*, il cartellino magnetico introdotto in Italia dalla IBM per controllare e registrare a distanza i movimenti dei lavoratori. Ne parliamo con Pino Ferraris, che fa parte del collettivo «Informatica e Società», composto dagli «addetti ai lavori», ed è consulente sui problemi sociali della FLM (Federazione lavoratori metalmeccanici). In altre parole, è «dentro» i meccanismi innescati da un mondo che brucia sempre più velocemente le tappe della storia, che sforna con rapidità straordinaria gli strumenti del futuro.

Parliamo, naturalmente, «al futuribile», con molti forse. Ma fra due o tre anni è molto probabile che i *badges* e i robot diventino realtà familiare e non più di avanguardia. Immagiamola dal punto di vista del lavoratore «x», dell'uomo medio non ancora coinvolto dall'avanzare della nuova tecnologia. Che cosa accadrà, domani, all'operaio o all'impiegato che si sveglia al mattino con il cartellino magnetico in tasca?

Risponde Ferraris: «Ma... Non è così facile immaginare

un "lavoratore X", perché probabilmente non esiste. Comunque, proviamoci. Pensiamo ad uno dei tanti giovani assunti da poco. La mattina, quando entra in fabbrica, cerca di dare il meno possibile di sé, della sua intelligenza o del suo tempo. Insomma, non vede l'ora di scappare dalla fabbrica perché la sua vita, quella vera, è fuori. Perché? Intanto, questo operaio vive un profondo senso di impotenza di fronte alla possibilità di modificare la fabbrica, una fabbrica che non ti permette forme di reazione, che diventa sempre più "oggettiva". La stessa disciplina, il controllo, non sono più affidati ad un soggetto, il capo, ma ad un oggetto, il computer. Un oggetto che tu non puoi controllare».

Il rischio è che il massimo di sorveglianza realizzato grazie al cartellino magnetico venga vissuto, da alcuni, con un senso di liberazione. Il capo, infatti, e la pressione che questo esercita sull'operaio vengono sostituiti con il controllo elettronico, meno pesante, più «discreto» ma anche più capillare e infallibile. È accaduto alla Texas Instruments di Nizza, dove la direzione aziendale ha creato un gruppo autogestito di operai, dicendo: «abbiamo concesso l'autogestione perché disponia-

mo di un sistema rigoroso di controlli informatici, collegato ad un computer centrale che possediamo in Inghilterra». E le operaie: «Finalmente siamo persone libere».

Un sistema del genere, insomma, permette di decentrare in basso (la produzione), concedendo la massima autonomia, e di accentrare in alto (le informazioni e il comando). Il risultato? Torniamo al lavoratore «X». Funziona tutto così liscio come a Nizza? Parla ancora Ferraris: «Non direi. Alla IBM di Roma, per esempio, che occupa soprattutto tecnici abituati ad una notevole libertà di movimento, il *badge* è visto come momento limitativo, come l'instaurazione di qualcosa che potremmo chiamare una società della sorveglianza. Ma nella fabbrica del futuro i tecnici specializzati, il livello più alto, tenderà a diventare sempre più ristretto. La grande massa dei lavoratori sarà invece concentrata al livello intermedio, di semi-qualificazione...».

Parliamo di questi. «La grande difficoltà alla quale si troverà di fronte questo operaio sarà quella di ricostruire in qualche modo processi collettivi. È l'esplosione dell'individualismo in fabbrica. Il problema fondamentale, nel quotidiano, è la perdita dei contatti umani. Pensi all'automazione negli uffici:

i passaggi di informazioni, che prima erano legati ad un rapporto umano, con il signor Rossi che chiedeva al collega il tale incartamento, adesso cominciano ad essere organizzati dalla macchina. L'impiegato cade nella segregazione. Lo stesso accade all'operaio, che perde la capacità di controllo complessivo del ciclo di produzione. E per questo si "disaffeziona" dal lavoro e dalla problematica che è stata costruita intorno ad esso. Poi, quando si passa da un intervento diretto sulla materia ad una funzione di sorveglianza della macchina, il lavoratore diventa un "tappabuchi" dell'automazione. Lavora soltanto quando la macchina devia, non funziona, cioè è sottoposto ad una tensione continua senza fare nulla. Una fatica esclusivamente psichica, stressante».

Quello che Ferraris descrive è un operaio che non lotta, che soffre di solitudine, forse di nevrosi, che rifiuta il lavoro. O meglio, lo sopporta per necessità. E, comunque, non si identifica più con il suo lavoro, neanche nella volontà di costruire insieme ai suoi compagni una strategia per trasformare dall'interno la fabbrica, una forma di solidarietà. Chiediamo, allora, di raccontarci che cosa fa questo lavoratore appena riesce a scappare dalla fabbrica, o dall'ufficio, che interessi ha, in che

modo cerca di realizzarsi, qual è il suo rapporto con sindacati e partiti, che invece sono fondati proprio sull'etica (anche se rovesciata) del lavoro.

«Per esempio, studia — risponde Ferraris —. Prendiamo un ragioniere di banca. Se si iscrive all'università, quale Facoltà ci si aspetta che scelga? Economia, o magari ingegneria, qualcosa che gli permetta di fare carriera. Invece, preferisce filosofia. È un indice di scissione tra lavoro e vita, lavoro e cultura. Così in fabbrica. I giovani, specializzati o no, si iscrivono all'università, ma scelgono materie completamente estranee alla loro occupazione: lettere, sociologia... In generale, poi, la caduta della socializzazione sul lavoro porta a cercare una compensazione fuori. E così viene stimolato l'ambito familiare, le amicizie, l'amore. Anche le aggregazioni di tipo politico tendono a diventare orizzontali, attraverso gli ambiti di vita, e da qui nasce la crisi del ruolo dei partiti e del sindacato. Sono favoriti i movimenti delle donne, dei consumatori, degli abitanti, dei giovani, degli ecologisti eccetera. Il giovane del '69, invece, trovava nel compagno di lavoro il suo momento di socializzazione, e nella lotta contro i ritmi e l'organizzazione

del lavoro la sua realizzazione personale».

Ferraris ha parlato dei giovani. Ma esiste un altro tipo di «vittima» della rivoluzione informatica, un altro lavoratore «X». È il cinquantenne, quello che ha cominciato alla catena di montaggio. Come reagisce oggi? «In lui, spesso, c'è un elemento di rigidità. La sua paura non è tanto del *badge*, quanto del robot che può portargli via il posto di lavoro. Questo lavoratore si è costruito per tutta la vita elementi di socialità in fabbrica, lotte, rifiuto della mobilità. C'è in lui una grande resistenza conservatrice. Dice: "preferisco non avere responsabilità, non fare lavoro di gruppo e restare alla linea di montaggio, magari con più pause". Proprio per questa paura molti, per esempio nelle Marche, si ammazzano con il doppio lavoro, pur di mantenere la sicurezza del posto. Ma, naturalmente, tutta questa storia di lavoratori «X» non è così scontata, almeno per quanto riguarda il futuro. Non esiste un determinismo tecnologico, per cui le reazioni sono necessarie e prevedibili. Anche se le nuove condizioni favoriscono nuovi comportamenti».