

come il cristianesimo vorrebbe essere —, in grado di smentire la rassegnata constatazione di Luhmann che in questo sistema « quasi tutto potrebbe essere possibile, e quasi nulla io posso mutare ». Demarchi ne dubita (p. 48). Il problema comunque rimane.

C. M. MELEGARI

*Trento, Libera Università degli Studi*

F. BUTERA, *La divisione del lavoro in fabbrica*, Marsilio, Padova 1977. Un volume di pp. 280.

La separazione fra lavoro manuale e lavoro intellettuale è alla base di numerosi contributi apparsi in questi ultimi anni; quelli qui presentati — si tratta infatti di una raccolta di saggi, per la maggior parte non inediti — sottolineano i problemi che la divisione del lavoro fa emergere nella fabbrica.

Un primo aspetto analizzato è il ruolo dei tecnici all'interno di un processo produttivo sempre più « terziarizzato ». Portatori di aspettative e valori diversi da quelli di operai e impiegati, i tecnici si trovano spesso collocati in uno dei punti più nevralgici dell'impresa, quello della elaborazione delle informazioni. Investiti di grande responsabilità, essi assommano tuttavia motivi di gravi disagi, poiché l'imbrigliamento del potere dei tecnici sembra essere una delle costanti all'interno dell'azienda.

In tale senso l'A. vede un possibile riavvicinamento fra i tecnici e la classe operaia, nell'elaborazione delle strategie di lotta e delle piattaforme rivendicative.

Alcuni saggi — pensiamo che il raggruppamento non sia arbitrario — sono dedicati alla crisi del taylorismo ed alle nuove forme di organizzazione del lavoro

tentate negli ultimi anni. Abbiamo quindi parti a carattere teorico e parti in cui più direttamente si analizzano casi aziendali specifici. In quest'ultimo senso è presentata l'esperienza dell'officina produzione parti dell'Olivetti di Ivrea, dove viene considerevolmente aumentato il contenuto professionale delle mansioni affidate al singolo lavoratore, e dei reparti di montaggio, dove alla linea tradizionale si sostituiscono gruppi integrati di operai indipendenti gli uni dagli altri.

Interessante appare l'analisi che l'A. fa delle motivazioni che hanno portato la direzione a farsi carico del mutamento. Da un lato si sottolineano i motivi cari alla letteratura di fonte aziendale, quali il miglioramento della motivazione e la limitazione dell'assenteismo e del turnover; d'altro canto si pone attenzione ai condizionamenti di tipo più strutturale, quali la situazione del mercato, lo stato di avanzamento della tecnologia, i cambiamenti intervenuti all'interno della forza-lavoro. Merita poi ricordare che la crisi del taylorismo ed i nuovi contenuti lavorativi vengono visti all'interno delle più generali teorie dell'organizzazione e dell'elaborazione operaia di questi anni.

Un saggio, apparso tempo fa e ormai quasi irreperibile, si sofferma con molta lucidità sul problema della professionalità nell'industria, sondando i rapporti che intercorrono tra i ruoli individuali e le organizzazioni formali.

L'ultimo contributo — inedito — è dedicato ad un ripensamento generale intorno al tema dell'organizzazione del lavoro. La definizione di questo concetto, per sua natura estremamente complesso, non è un compito semplice. Gli attuali significati di organizzazione del lavoro risalgono ancora al Taylor, o, in misura assai limitata, al processo di critica seguita alla teoria dello Scientific Management. Se con il taylorismo vengono sottolineati aspetti quali la determinazione

dei metodi di lavoro, dei flussi e dei cicli delle operazioni, dei tempi, della struttura gerarchica dell'azienda, la revisione di questi principi ha portato ad approfondire temi quali i criteri di assegnazione delle mansioni, la mobilità dei lavoratori, le condizioni fisiche e psicologiche del lavoro, le modalità di formazione e carriera.

L'assenza di una definizione formale di organizzazione del lavoro rivela dunque come questo termine rimanga un coacervo di aspetti separati tra loro. Tanto è vero che se i lavoratori (operai e tecnici) vivono in maniera unitaria gli aspetti citati, nel quadro di una vera e propria « cultura pratica sistemica », nessuna scienza è in grado di descrivere in modo storico e contemporaneamente dialettico questa esperienza.

Ogni specifica organizzazione del lavoro contiene tre dimensioni intrecciate fra loro, e cioè la collocazione all'interno di una scala di sottosistemi concreti, una serie di caratteristiche organizzative, una serie di fenomeni ambientali. Intrecciando tali caratteristiche a livelli diversi di azione sociale (societario, regionale, locale, di azienda, di reparto, di gruppo), l'A. offre uno schema interpretativo del fenomeno in esame.

La scienza dell'organizzazione, tuttavia, non ha saputo dare concretezza ad uno schema di questo tipo, rompendo, nella costruzione di teorie ad alto contenuto di astrazione, l'unità del reale. Le diverse definizioni del concetto di organizzazione pongono all'A. l'occasione per una critica puntuale, il cui assunto più interessante sta probabilmente nel sottolineare, all'interno di una stessa entità organizzativa, la compresenza di più organizzazioni, che riguardano — e questo non viene mai alla luce — oggetti sociali diversi, organizzazioni parallele all'interno di un unico fenomeno.

Su queste considerazioni l'A. avanza

un'ipotesi fondamentale, e cioè che il concetto di organizzazione vada costruito sopra un elemento essenziale concreto, piuttosto che su quelli finora usati, largamente astratti. Il fenomeno centrale a cui tutti gli altri sono legati non per similitudine ma per relazioni dialettiche è il lavoro sociale, definito come « la quantità di lavoro vivo che viene impiegato in un determinato processo di produzione ».

La struttura del lavoro sociale poggia sul rapporto tra forza lavoro, tecnologia e organizzazione. Ric conducendo « unitariamente i problemi del lavoro e le disfunzioni dell'organizzazione all'interno di una serie di contraddizioni omogenee, sia pure a livello diverso », il lavoro sociale agisce come categoria di analisi capace di sciogliere la rigida contrapposizione fra l'organizzazione (che si assume come piano del capitale) e la forza lavoro.

All'operatore vengono quindi indicate alcune ipotesi di lavoro — che a questo stadio dell'elaborazione appaiono ancora abbastanza complesse — rispetto soprattutto alle unità produttive.

I saggi presentati sono quindi numerosi e diversi; il testo ci appare come uno strumento estremamente ricco di spunti di riflessione per chi voglia dedicarsi a temi quali quelli dell'organizzazione e della divisione del lavoro, sia dentro la fabbrica, sia, più in generale, all'interno della struttura sociale.

S. CORTELLAZZI

*Milano, Università Cattolica*

F. P. CERASE - F. MIGNELLA CALVOSA, *La nuova piccola borghesia*, Marsilio ed., Venezia 1976. Un volume di pp. 232.

Ci troviamo di fronte ad un testo che si inserisce, accanto ad altri, nel dibatt-