

# DIVISIONE TECNICA DEL LAVORO E SISTEMA DI FABBRICA

Con la rivoluzione industriale e l'affermarsi di un sistema economico capitalistico si trasformano radicalmente le modalità di svolgimento del processo produttivo: si passa dalla **divisione professionale del lavoro**, tipica del sistema mercantile semplice (nel quale l'artigiano realizzava l'intero prodotto) alla **divisione tecnica del lavoro** in base alla quale ogni operaio produceva soltanto una parte del prodotto stesso che poi, assemblata a quella costruita da altri operai, costituiva l'intero prodotto finale.

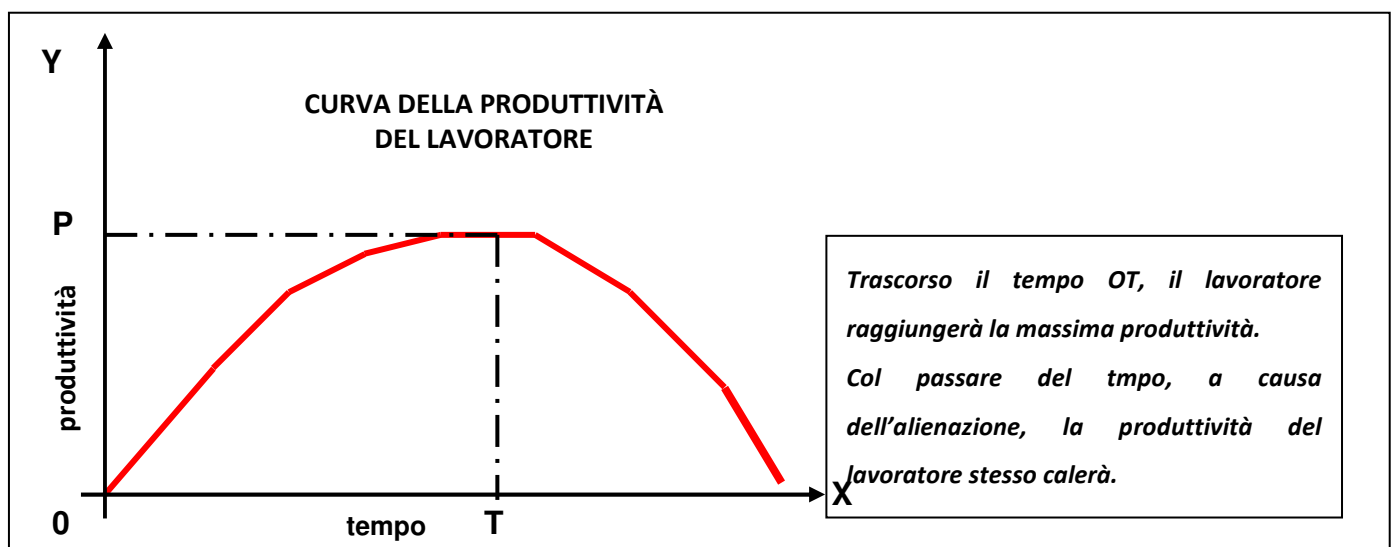
La divisione tecnica del lavoro (che con il passare del tempo fu spinta al massimo e venne definita **parcellizzazione**) portava evidentemente dei vantaggi e precisamente:

- 1) **maggiore abilità del lavoratore** che, svolgendo sempre la stessa semplice attività, diventava più esperto;
- 2) **minore perdita di tempo** da parte del lavoratore;
- 3) **possibilità di sostituire il lavoratore con una macchina**;
- 4) **maggiore possibilità per l'imprenditore di controllare la produttività** del lavoratore.

Non va però taciuto un problema che la divisione tecnica del lavoro può determinare l'**alienazione del lavoratore**, il quale svolgendo un'attività meccanica e ripetitiva, nel tempo perde attenzione e dunque **riduce la sua produttività**.

Allo scopo di limitare il calo di rendimento, dovuto alla ripetitività dell'attività svolta, l'imprenditore può decidere di **far ruotare il lavoratore** stesso, dopo un certo periodo di tempo, in modo tale da sollecitarne l'attenzione, senza rinunciare alla sua esperienza.

Nel **grafico della produttività**, di seguito rappresentato, si configurano gli effetti dell'alienazione sull'attività del lavoratore che svolge per un lungo tempo un lavoro di routine: dopo un primo periodo nel quale, la produttività del lavoratore aumenta grazie alla progressiva specializzazione, attestandosi, quindi, su livelli alti, successivamente essa decresce a causa dell'alienazione.



La divisione tecnica del lavoro viene realizzata con il **sistema di fabbrica** e con il metodo della **catena di montaggio**<sup>1</sup>, grazie alla quale il prodotto realizzato da un operaio si sposta automaticamente verso la postazione di un secondo operaio, il quale completerà per la sua parte il lavoro del collega precedente. Tale prodotto sarà poi smistato verso un successivo operaio e così di seguito, fino all'ottenimento del prodotto finale.

<sup>1</sup> La **catena di montaggio** è un processo di assemblaggio, utilizzato nelle moderne industrie sin dai primi anni del XX secolo, teso ad ottimizzare il lavoro degli operai e a ridurre i tempi necessari per il montaggio di un manufatto complesso.

Una catena di montaggio è generalmente costituita da un nastro, definito **nastro trasportatore**, che scorre portando con sé i diversi oggetti da assemblare per ottenere il prodotto finito; ogni operaio può così assemblare un unico pezzo, tramite movimenti ripetitivi e meccanici, permettendo un notevole risparmio dei tempi di produzione: da quando questo metodo entrò in funzione, negli **stabilimenti della Ford**, i tempi necessari a produrre una singola autovettura si ridussero da 12 ore ad un'ora sola.

Negli impianti moderni, l'apporto umano è comunque limitato: la maggior parte delle catene di montaggio sono automatizzate ed i lavori maggiormente ripetitivi sono svolti da robot industriali.

# IL TAYLORISMO

**Frederick Taylor** (Germantown, 20 marzo 1856 – Filadelfia, 21 marzo 1915) è stato un ingegnere e imprenditore statunitense, iniziatore della ricerca sui metodi per il miglioramento dell'efficienza nella produzione.

Le sue proposte in materia di organizzazione aziendale e di tecniche produttive, definite **taylorismo**, prevedono una ripartizione scientifica dei carichi di lavoro: **ogni attività del ciclo produttivo viene parcellizzata e ridotta alle sue componenti minime**, ciascuna delle quali viene assegnata a un lavoratore. La successione continua di tali singole attività, stabilita in base ad un ritmo di lavoro anch'esso scientificamente determinato, permette una produzione di qualità ai minimi costi per l'azienda, in quanto consente al lavoratore di distribuire in modo più equilibrato le proprie energie nel corso della giornata lavorativa.

Il **taylorismo intendeva rinnovare un modo di gestire le grandi industrie** ormai ritenuto obsoleto, tutto impostato sull'accentramento di responsabilità da parte del padrone dell'azienda e su un arbitrario potere di fabbrica verso gli operai delegato ai capireparto. Tale sistema, autoritario ma non razionale, secondo Taylor non permetteva all'impresa di esprimere le sue massime capacità produttive. Con la comparsa di macchinari più efficienti, era possibile dividere le diverse funzioni del processo produttivo, eliminare i movimenti superflui e, fissando un tempo di esecuzione imposto dalla stessa macchina, ottimizzare al meglio le energie del lavoratore. **Il taylorismo però non intendeva solo fissare i criteri standardizzati del lavoro operaio, ma interveniva sullo stesso management**; l'organizzazione meticolosa dei gesti e del tempo di lavoro, infatti, presupponeva alla base un efficiente lavoro organizzativo che non poteva essere concepito e controllato esclusivamente dal singolo imprenditore, ma da una burocrazia di fabbrica, strutturata in modo gerarchico, che anch'essa si distribuiva equamente compiti e responsabilità, lasciando all'imprenditore esclusivamente decisioni di controllo e indirizzo complessivo. Al di là dell'efficienza pratica di questo sistema, Taylor era convinto che tale organizzazione avrebbe anche portato a una ricomposizione dei conflitti sul lavoro; da una parte perché il salario veniva stabilito sui tempi oggettivi che ogni operaio era costretto a tenere, evitando fenomeni di pigrizia o di disparità nella distribuzione dei carichi; in secondo luogo gratificando, attraverso un sistema articolato di premi di rendimento, la capacità di mantenere il ritmo stabilito. Taylor era, infatti, convinto che fosse più importante l'efficienza produttiva dell'intero gruppo piuttosto che le capacità eccellenti dei singoli, in grado di aumentare le quote di produzione. Tale sistema dei premi, che avrebbe sollecitato il lavoratore ad accogliere e a soddisfare i criteri decisi dall'azienda, avrebbe reso sempre meno necessaria la contrattazione sindacale, proprio per il carattere non arbitrario delle retribuzioni.



**Catena di montaggio alla Ford**

Al fenomeno del taylorismo viene associato, e in alcuni casi addirittura identificato, quello del **fordismo**, ovvero l'organizzazione di fabbrica che, agli inizi del XX secolo, venne concepita da **Henry Ford** per le sue industrie automobilistiche; in realtà **il fordismo applica il criterio della standardizzazione unicamente al lavoro operaio e, in particolare, alla catena di montaggio**. Non investiva invece, com'era previsto dalle teorie di Taylor, anche il settore del *management*. Si può affermare che il modello taylorista abbia caratterizzato

l'intera produzione industriale del secolo XX, investendo non solo il mondo occidentale – capitalista, ma anche parzialmente le società socialiste, la cui economia era pure fondata sulle industrie pesanti e sui grandi complessi

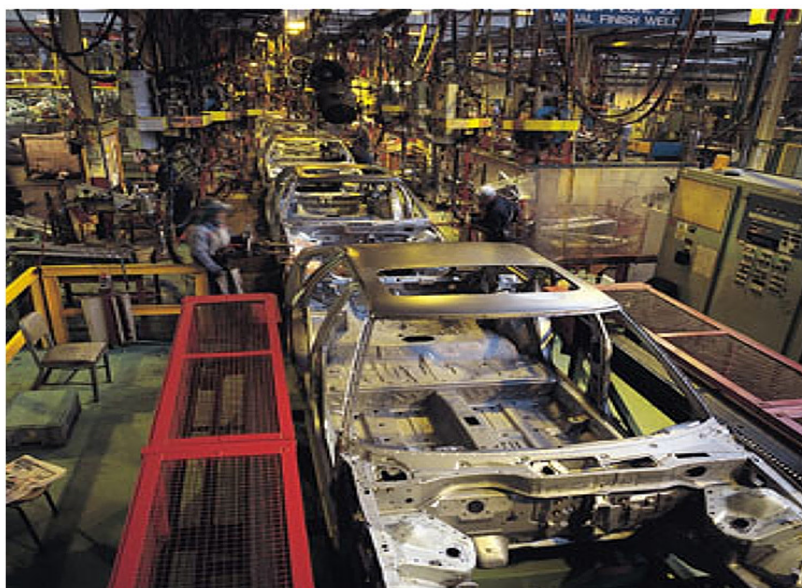


produttivi. **Contrariamente però a quanto concepito da Taylor, l'organizzazione capillare del lavoro di fabbrica non ha portato a una diminuzione della conflittualità operaia**, che ha caratterizzato la dialettica sociale di tutti i paesi industrializzati nel XX secolo. Diverse interpretazioni sono state date a proposito, quasi tutte fondate sull'impossibilità di creare motivazioni al lavoratore sulla base di semplici incentivi economici, senza valutare la gratificazione implicita del lavoro svolto e la qualità umana delle relazioni nel luogo lavoro.

Un tentativo di modificare il modello taylorista, pur mantenendone la rigida struttura organizzativa, è stato proposto, nel corso degli anni '70 del XX secolo, dal presidente della **Toyota Ohno**, che ha teorizzato una pianificazione del lavoro di fabbrica nota in occidente come "modello giapponese". Con l'avvento della tecnologia informatica e l'introduzione di vasti processi di automazione nelle industrie, tutte caratteristiche del nuovo modello economico compreso nell'espressione "**globalizzazione**", si può affermare di essere entrati in una fase detta post fordista o post-taylorista. La parcellizzazione del lavoro, la delocalizzazione produttiva, la flessibilità del mercato del lavoro, la priorità del settore dei servizi, hanno strutturalmente modificato gli stessi luoghi di lavoro e reso meno determinante il ruolo della grande industria.



**Catena di montaggio alla Fiat**



**Catena di montaggio Toyota**

