



Tra stabilità e precarietà: contratti e immigrazione nell'industria del carbone in Francia (1945-1990)

Anton Perdoncin

► To cite this version:

Anton Perdoncin. Tra stabilità e precarietà: contratti e immigrazione nell'industria del carbone in Francia (1945-1990). Claudia Bernardi; Ferruccio Ricciardi. *Le frontiere del contratto: status, mobilità, dipendenza (XIX-XX secolo)*, , pp.221-248, 2022, 978-88-85812-90-1. halshs-03639339

HAL Id: halshs-03639339

<https://shs.hal.science/halshs-03639339>

Submitted on 15 Apr 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



SISLav. Società italiana di storia del lavoro

Lavori in corso.

Collana di studi e ricerche di storia del lavoro

Direttore:

Fabrizio Loreto (Università di Torino - Presidente SISLav)

Segretario: Omar Salani Favaro (Istituto di storia contemporanea di Ferrara)

Comitato scientifico-editoriale:

Virginia Amorosi (Università di Napoli Federico II)

Eloisa Betti (Università di Bologna)

Giulia Bonazza (Università di Venezia Ca' Foscari)

Andrea Caracausi (Università di Padova)

Alessandro Cristofori (Università di Bologna)

Stefano Gallo (Cnr-ISMed)

Stefania Montemezzo (Università di Padova)

Michele Nani (Cnr-ISMed)

Giulio Ongaro (Università di Milano Bicocca)

Paolo Raspadori (Università di Perugia)

Nicoletta Rolla (Università di Milano Bicocca)

Quaderno n. 5 - Dicembre 2021

Le frontiere del contratto: status, mobilità, dipendenza (XIX-XX secolo)

a cura di Claudia Bernardi e Ferruccio Ricciardi.

Foto di copertina: © Saumalya Ghosh, *Workers*, 2017.

© Copyright 2021 New Digital Frontiers srl

Via Serradifalco 78

90145 Palermo

www.newdigitalfrontiers.com

ISBN (a stampa): 978-88-85812-90-1

ISBN (online): 978-88-85812-91-8

Le opere pubblicate sono sottoposte a processo di peer-review a doppio cieco.

LE FRONTIERE DEL CONTRATTO: STATUS, MOBILITÀ,
DIPENDENZA (XIX-XX SECOLO)

a cura di Claudia Bernardi e Ferruccio Ricciardi

I contributi di Ferruccio Ricciardi, Leonardo Scavino e Pierre-Alexis Hirard sono stati presentati al convegno *Coesistenza e interazione tra lavoro libero e non libero: la prospettiva dei lavoratori e delle lavoratrici*, tenutosi presso l'Università di Torino il 20-22 settembre 2018, organizzato dal gruppo di ricerca *Lavoro libero e non libero* della Società Italiana di Storia del Lavoro (SISLav).

Indice

Il contratto nel groviglio dei rapporti di lavoro (XIX-XX secolo) VII
CLAUDIA BERNARDI E FERRUCCIO RICCIARDI

STATUS E COERCIZIONE

Status *versus* contratto. Contemporaneità ed *entanglements*
nelle forme del lavoro 3
ANDREA KOMLOSY

Tra status e contratto? La coercizione nei rapporti di lavoro
contrattuale in Germania dal XVIII al XX secolo 27
THORSTEN KEISER

Tra integrazione e seclusione: alcune note di riflessione sulla
regolazione del lavoro a domicilio in Italia 63
TANIA TOFFANIN

FRONTIERE E MOBILITÀ

Dalla Cina al Perù: migrazione coatta, dipendenza e condizione
giuridica nel caso dei *coolie* cinesi (1849-1874) 89
LEONARDO SCAVINO

L'assenza di libertà messa a contratto: l'eredità del contratto temporaneo per migranti del 1917 negli Stati uniti	117
LUIS F.B. PLASCENCIA	

Dai frontalieri ai "notificati" in Svizzera. Lavoratori interinali e lavoratori autonomi alla frontiera	143
PAOLO BARCELLA	

DIPENDENZA E DIRITTI

La "manodopera vulnerabile" durante la Prima guerra mondiale: il caso degli arsenali militari francesi	163
PIERRE-ALEXIS HIRARD	

Un paternalismo di razza. "Lavoro indigeno" e dipendenza nel Congo francese (1900-1940)	191
FERRUCCIO RICCIARDI	

Tra stabilità e precarietà: contratti e immigrazione nell'industria del carbone in Francia (1945-1990)	221
ANTON PERDONCIN	

Tra stabilità e precarietà: contratti e immigrazione nell'industria del carbone in Francia (1945-1990)*

ANTON PERDONCIN

Con la nazionalizzazione delle miniere di carbone in Francia alla fine della Seconda guerra mondiale, è stato introdotto lo "Statuto dei minatori"¹. Rivendicazione di vecchia data da parte di lavoratori e sindacati del settore, la stabilizzazione dei rapporti di lavoro nelle miniere francesi sembrava essere una grande conquista sociale agli occhi di molti minatori². Lo Statuto è diventato allora un bene da difendere, il simbolo delle lotte sociali del passato, l'espressione e la garanzia di tutti i diritti sociali ed economici legati all'essere minatore: il diritto alla carriera, i salari fissati secondo scale indicizzate, le prestazioni in natura (alloggio e carbone), la previdenza sociale specifica. Lo Statuto del minatore è anche, più in generale, così come quello del

* Traduzione dal francese all'italiano di Ferruccio Ricciardi.

1. Lo Statuto dei minatori (*Statut des mineurs*) codifica legalmente il rapporto di lavoro e definisce un insieme di diritti connessi al lavoro. Esso codifica, sotto forma di accordo collettivo (o di contratto collettivo) le condizioni di lavoro, le condizioni di organizzazione del lavoro, i termini e le condizioni di retribuzione (anche in natura), i diritti sociali connessi all'essere minatori e un sistema di classificazione dei gradi e delle promozioni.

2. Rolande Trepépé, *Les origines des conventions d'Arras*, "Revue du Nord", 1994, 8, pp. 25-37.

pubblico impiego³ o di altre imprese pubbliche⁴, l'elemento distintivo di una singolare configurazione politica e sociale, caratterizzata da un equilibrio di potere favorevole, seppur per un breve periodo, ai lavoratori. Essa ha permesso di garantire nuovi diritti e tutele sociali – in particolare alle frazioni del mondo del lavoro rappresentate dalla *Confédération générale du travail* (CGT) e dal Partito comunista francese (PCF) – e la loro istituzione in forme giuridiche stabili⁵.

Tuttavia, non appena adottato, lo Statuto dei minatori francesi è stato contestato, sia internamente con la modifica delle modalità di fissazione degli stipendi e di alcuni aspetti delle politiche d'impiego, sia ai suoi margini con l'introduzione di manodopera immigrata assunta "a contratto", quindi formalmente "al di fuori dello Statuto". Istituzione duratura del lavoro minerario, lo Statuto ha organizzato i termini del rapporto tra lo Stato-imprenditore e i lavoratori del carbone lungo tutta la vita delle imprese del settore. Nondimeno, questo mondo di stabilità che la manodopera del settore pubblico e le aziende nazionali dotate di un contratto statutario sembra rappresentare è stato scosso, in una fase iniziale, da alcuni fermenti di instabilità composti di un misto di rotazione sul lavoro imposta in particolare alla sua frazione immigrata e di metodi di gestione del lavoro che si discostano dal quadro generale.

In questo capitolo, si propone di studiare le modalità di contrattualizzazione del rapporto di lavoro nelle miniere francesi tra la fine del secondo conflitto mondiale e gli anni novanta, ovvero il modo

3. Aurélie Peyrin, *Des contractuels au coeur de l'Etat? Une sociologie de l'emploi public par ses marges*, Dossier pour l'habilitation à diriger des recherches, Paris, Université Paris Descartes 2017.

4. Atsushi Fukasawa, Georges Ribeill, Christian Chevandier, 1989, *Le statut des cheminots: genèse, historique et représentation*, in *Professions et réglementations des transports dans la perspective européenne*, Actes du colloque, Paris, 1993; Jeanne Siwek-Pouydesseay, *L'élaboration du statut du personnel*, in *La nationalisation de l'électricité en France: nécessité technique ou logique politique?*, sous la direction de Dominique Barjot, Laurence Badel et Henri Morsel, Paris, Presses universitaires de France 1996, pp. 413-424.

5. Rolande Trempé, *Les Charbonnages, un cas social*, in *Les Nationalisations de la Libération. De l'utopie au compromis*, sous la direction de Claire Andrieu, Lucette Le Van et Antoine Prost, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1987, pp. 294-309.

in cui la logica dei contratti a tempo determinato si è integrata in un mondo professionale disciplinato dalla norma statutaria. L'obiettivo è di contribuire a una storia delle trasformazioni della forza lavoro analizzando i suoi margini, cioè le popolazioni che sono state sottoposte a metodi di gestione che si discostano dalle regole generali e maggioritarie definite dallo Statuto del minatore⁶. L'analisi della questione della messa al lavoro nella storia dell'industria del carbone consente di mettere in discussione una visione lineare della regolamentazione dei mercati del lavoro, che vede la fine degli anni settanta – e l'ingresso in una società cosiddetta “post-industriale” o “post-moderna” – come un punto di inflessione o addirittura una rottura importante della società salariale caratterizzata dalla stabilità delle forme di occupazione⁷. Propongo piuttosto di prendere sul serio il fatto che i datori di lavoro, compreso lo Stato, non hanno aspettato la cristallizzazione delle forme di lavoro cosiddette “atipiche” sancita in Francia dalla legge del 1979 per ricorrere, a volte in modo massiccio, a forme di lavoro che derogavano al quadro comune⁸. Né la precarietà né la segmentazione dei mercati del lavoro sono un'invenzione degli anni settanta: sono anzi il corollario del lavoro dipendente. Dopo aver descritto il rapporto tra la recessione dell'industria del carbone e l'immigrazione nella regione del Nord-

6. I fenomeni che si discostano dalla norma sono strumenti utili per analizzare la norma stessa, i suoi limiti e le sue trasformazioni. Ad esempio, Cristina Nizzoli, mettendo in discussione la concezione dei margini e del centro nella sociologia del lavoro, ha mostrato che lo studio dei lavoratori precari nel settore delle pulizie permette di interrogare gli standard “centrali” dell'organizzazione del lavoro e delle relazioni sul lavoro, nonché le pratiche sindacali ad essi associate (cfr. Cristina Nizzoli, *Remettre les marges au centre. Réflexion autour des concepts utilisés pour l'étude des travailleurs précaires*, in *14e Journées internationales de sociologie du travail*, Actes du colloque, 2014, p. 23). In questa prospettiva, sebbene siano “marginali” nel senso puramente numerico del termine, i lavoratori marocchini oggetto di questo capitolo sono stati al centro delle politiche economiche e del lavoro nell'industria del carbone francese fin dagli anni cinquanta.

7. Robert Castel, *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard 1995.

8. Anne-Sophie Beau, *Un siècle d'emplois précaires: patron-ne-s et salarié-e-s dans le grand commerce, XIXe-XXe siècle*, Paris, Payot 2004; Anne-Sophie Bruno, *Les chemins de la mobilité. Migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1956*, Paris, Editions de l'EHESS 2010.

Pas-de-Calais, saranno esaminate le condizioni che hanno permesso l'introduzione dello Statuto dei minatori, prima di passare allo studio delle forme assunte dalla contrattualizzazione a tempo determinato dei lavoratori migranti nelle miniere.

1. La recessione nell'industria del carbone e l'immigrazione nella regione del Nord-Pas-de-Calais

All'indomani della Seconda guerra mondiale, le Houillères du Bassin du nord et du Pas-de-Calais (HBNPC) erano la più importante organizzazione produttiva, sia in termini di produzione che di manodopera, nel settore minerario di recente nazionalizzazione: nel 1947, l'HBNPC impiegava 195.429 lavoratori ripartiti tra il fondo miniera e le attività all'aperto⁹, ovvero il 60% della forza lavoro totale delle attività del Charbonnages de France (CDF), l'ente pubblico che riuniva l'insieme delle produzioni minerarie controllate dallo Stato. Nello stesso anno, 25,5 milioni di tonnellate di carbone erano estratte dal sottosuolo della regione del Nord-Pas-de-Calais, ovvero il 54% della produzione nazionale. Se è vero che le nazionalizzazioni del dopoguerra riflettevano la volontà di pianificazione e di interventismo dello Stato francese, il settore minerario era emblematico di un metodo di gestione statale dell'economia capitalistica, e della regolamentazione, attraverso il ricorso al lavoro statuario – lo Statuto del minatore – degli aspetti sociali, politici e tecnici dei rapporti di produzione. È lo Stato che si fa carico del rinnovamento dell'apparato di produzione del carbone in Francia e della fornitura di questa energia essenziale a tutti i settori economici che la consumano.

Questa configurazione sociale ed economica, nata nel contesto politico e sociale del dopoguerra, ha avuto una singolare traiettoria storica: le istituzioni che la sostengono – imprese pubbliche e norme statutarie – pur essendo durate quasi mezzo secolo, iniziano un ciclo di trasformazione e di progressivo declino quasi *ab initio*.

9. A cui se ne aggiungevano 4.500 tra supervisori, tecnici e ingegneri.

La produzione di carbone nel Nord-Pas-de-Calais ha raggiunto il suo picco nel 1960 con 29 milioni di tonnellate, per poi diminuire in modo continuo e quasi lineare fino alla chiusura degli ultimi pozzi. Due piani di ristrutturazione, che portano i nomi dei ministri dell'industria che li avevano sostenuti, sono elaborati e attuati negli anni sessanta: il piano Jeanneney del 1960, che promuove una politica concertata di chiusura dei pozzi ritenuti meno redditizi, e il piano Bettencourt del 1969, che accentua il processo di chiusura. Alla fine degli anni cinquanta, 137.000 operai, supervisori, tecnici, impiegati e ingegneri minerari erano occupati nelle miniere statali; sul finire del decennio successivo ne erano impiegati 74.800, e ne restavano solo 22.500 nel 1980, dieci anni prima della chiusura definitiva dell'ultimo pozzo. Quarantacinque anni dopo la nazionalizzazione, 200.000 posti di lavoro sono stati distrutti, centinaia di pozzi risultavano in disuso, migliaia di chilometri di gallerie spazzate via e milioni di tonnellate di attrezzature abbandonate.

La storia economica di questa recessione è inseparabile dalla storia sociale dell'immigrazione. In effetti, l'industria mineraria è stata a lungo emblematica del ruolo svolto dall'immigrazione nella formazione della classe operaia in Francia. Dai belgi di fine Ottocento ai marocchini degli anni della recessione, passando per i polacchi degli anni venti e gli italiani, i tedeschi e gli algerini degli anni cinquanta, il mondo sociale delle miniere appare come un mosaico di nazionalità¹⁰. In un momento in cui la produzione declinava e ci si sarebbe aspettato che il legame tra la formazione e la riproduzione della classe operaia mineraria e l'immigrazione si spezzasse a causa della contrazione del fabbisogno di personale, le miniere di carbone del Nord-Pas-de-Calais hanno realizzato uno dei più importanti programmi di reclutamento di manodopera straniera della storia contemporanea. Decine di migliaia di lavoratori marocchini sono stati assunti in Marocco, soprattutto nel Souss, la vasta area di lingua berbera del sud del Marocco, che si estende dalla pianura deli-

10. *Tous gueules noires. Histoire de l'immigration dans le bassin minier du Nord-Pas-de-Calais*, sous la direction de Marie Cegarra et. al., Lewarde, Centre historique minier du Nord-Pas-de-Calais 2004.

mitata a ovest dall'Oceano Atlantico – su cui si apre il porto di Agadir – e a sud-est dalle montagne dell'Anti Atlante, fino agli altipiani di Ouarzazate e Zagora, oltre la barriera dell'Alto Atlante. Assunti in Marocco, secondo criteri specifici, da agenti appositamente inviati dall'azienda, questi lavoratori sono seguiti, secondo procedure amministrative *ad hoc*, nelle varie fasi della loro carriera all'interno dell'azienda, dal reclutamento alla partenza, e nella strutturazione degli aspetti della loro vita sociale a contatto con l'istituzione (viaggi, accoglienza nella regione d'impiego, sistemazione in caserme e poi nelle città minerarie). Sono quasi sistematicamente assegnati a lavorare nel "fondo miniera", nei siti di estrazione del carbone, all'estremità inferiore della gerarchia di qualificazione. Sono impiegati come manovali o aiutanti dei minatori nei siti meno meccanizzati. Hanno la qualifica di *nicheurs* o *piqueurs*, incaricati cioè di azionare il martello pneumatico, una macchina rudimentale che ha sostituito la piccozza come strumento di base nell'estrazione del carbone¹¹. Assunti soprattutto nel momento in cui le miniere cominciavano a chiudere, occupano gli ultimi posti nella gerarchia delle operazioni di estrazione del carbone che venivano gradualmente abbandonati dagli operai francesi.

Così, mentre la produzione è in calo e pure il numero delle varie nazionalità che compongono la forza lavoro mineraria decresce, il numero di lavoratori marocchini risulta aumentare bruscamente fino alla metà degli anni sessanta, per poi rimanere a un livello relativamente alto fino ai primi anni ottanta (fig. 1). I marocchini sono così diventati gradualmente egemoni all'interno della popolazione straniera attiva nei bacini carboniferi (fig. 2)¹². Questi lavo-

11. Si tratta di lavoratori non specializzati che usano martelli pneumatici per preparare le "nicchie", le quali permettono poi alle macchine scavatrici di avanzare nella vena.

12. I grafici e le statistiche sulla forza lavoro dell'HBNPC sono tratti dai registri del lavoro conservati presso l'Archivio nazionale del mondo del lavoro di Roubaix (ANMT, CDF 2002 056 1038-1041). Questi registri mostrano l'evoluzione della struttura trimestrale della manodopera per nazionalità e settore di occupazione (distinguendo tra lavoro effettuato all'aperto e lavoro sotterraneo), dal 1947 al 1981.

ratori sono stati utilizzati dall'azienda, in tempi diversi durante la fase di recessione della produzione di carbone, come variabile di aggiustamento. Si tratta di una frazione della manodopera che si adatta più facilmente alle variazioni economiche e agli imperativi politici. Reclutati dalla società, secondo procedure *ad hoc*, sono sottoposti a un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato: la società rilascia loro specifici contratti della durata di 12 o 18 mesi. Alla fine di questo periodo, devono tornare in "congedo" per quattro mesi, prima di essere eventualmente riassunti. Questa rotazione imposta dall'alto fa della manodopera marocchina una parte essenziale del sistema generale di produzione del carbone in Francia e dei meccanismi che ne hanno permesso la recessione.

Fig. 1. Effettivi totali per nazionalità, HBNPC, 1947-1981

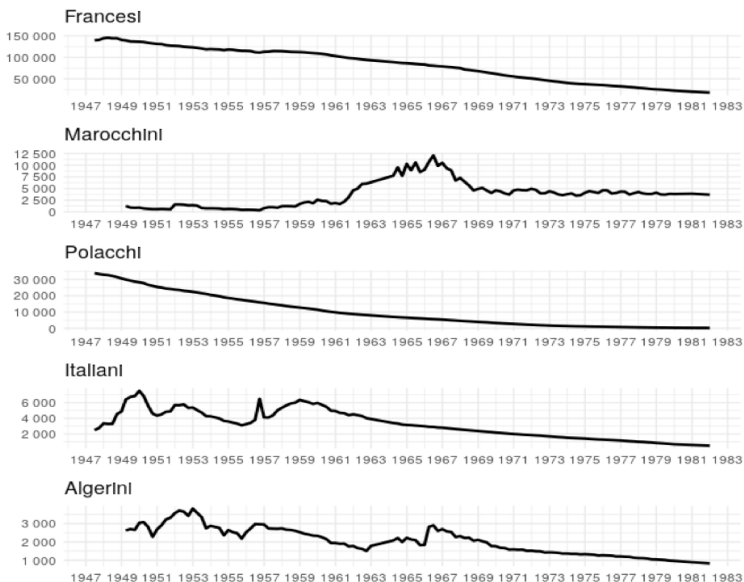
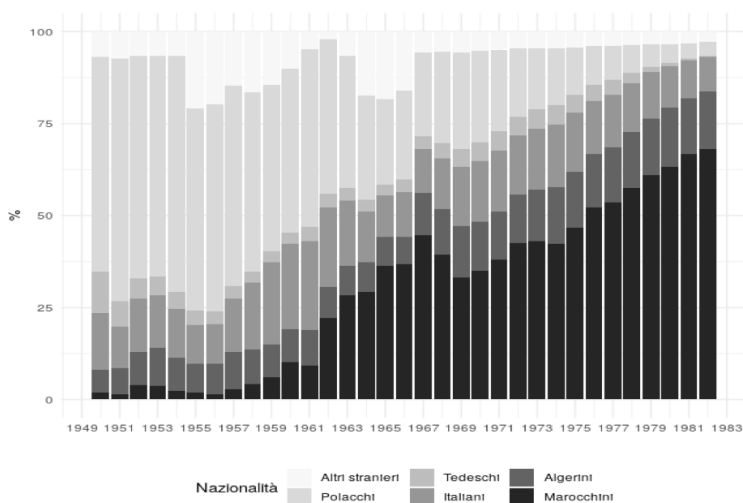


Fig. 2. Struttura della popolazione straniera per nazionalità, HBNPC, 1947-1981



2. Precarietà e stabilità di un mondo professionale particolare

È in questo duplice contesto di progressiva chiusura dell'industria del carbone e di massiccio ricorso all'immigrazione – in particolare marocchina – che deve essere compreso il rapporto tra statuto e contratti. Se consideriamo la questione dell'istituzione del lavoro minerario nel corso del secondo ventesimo secolo, potremmo essere tentati di considerare il ricorso ai contratti di diritto privato come una forma derogatoria che perturba la stabilità dello Statuto del minatore. Tuttavia, sul lungo termine, è probabilmente la condizione statutaria rispetto al contratto privato che dovrebbe essere considerata come l'eccezione alle re-

gole e alle pratiche di organizzazione del lavoro nel settore. Si tratta quindi di ricollocare l'introduzione dei contratti a tempo determinato nel rapporto di lavoro minerario nell'ambito di una storia delle modalità di regolamentazione e di regolazione del rapporto di lavoro subordinato.

A François Simiand viene attribuita una delle prime descrizioni delle condizioni di lavoro e di retribuzione nell'industria del carbone francese all'inizio del XX secolo¹³. Descrive un mondo attraversato da molteplici divisioni, tra categorie e tipi d'occupazione, i cui modi di remunerazione variano a seconda delle situazioni. I lavoratori impiegati nelle cave sotterranee e quelli all'aperto così come alcuni operai specializzati erano pagati alla giornata, ma per altre categorie, come i lavoratori addetti all'estrazione, il salario era pagato in base alla prestazione o, più precisamente, al *prix-fait* (prezzo fisso)¹⁴: i minatori lavoravano in squadre (generalmente comprese entro tre e cinque persone), ogni squadra riceveva uno stipendio in proporzione al numero di vagoni del peso di circa 500 kg che riempiva e portava al pozzo, o al numero di metri di avanzamento del fronte di lavoro. Il prezzo del vagone o il prezzo al metro variava a seconda del tipo di sito di produzione, della sua difficoltà, della qualità della vena e di un complesso sistema di contrattazione tra le diverse squadre e i *porion* (i capisquadra che, tra le altre cose, tendevano a premiare le squadre più docili)¹⁵. Il caposquadra aveva il compito di reclutare il proprio gruppo di lavoro (spesso, nelle miniere del nord, ciò avveniva tra i membri della propria famiglia). È il caposquadra che raccoglieva i frutti del lavoro e distribuiva la retribuzione.

13. François Simiand, *Le salaire des ouvriers des mines de charbon en France: contribution à la théorie économique du salaire*, Paris, Cornély & Cie 1907.

14. Oggi si parlerebbe di remunerazione a "forfait": la remunerazione a "prezzo fisso" viene concordata in anticipo tra il proprietario o il suo agente e l'appaltatore, e pagata una volta terminati i lavori.

15. I capisquadra che, in fondo alla miniera, organizzavano e supervisionavano il lavoro fissavano il prezzo delle mansioni e decidevano le frequenti multe a carico dei lavoratori che non svolgevano il lavoro richiesto.

Questo sistema descritto da Simiand è una buona illustrazione della permanenza, fino all'inizio del XX secolo, di un'organizzazione del lavoro basata sul *marchandage*, che offuscava in modo singolare la linea di demarcazione tra il salariato operaio e il lavoro autonomo¹⁶. Infatti, sebbene la contrattazione che "permetteva a un caposquadra di subappaltare il lavoro e, dopo aver fissato una tariffa con il padrone, di pagare i membri della sua squadra in prima persona" sia stata abolita nel 1848, sono rimaste, soprattutto nel settore minerario, forme di organizzazione del lavoro con contratti di gruppo "che coinvolgevano vere e proprie associazioni di lavoratori, in cui il subappaltatore appariva come delegato o rappresentante di una squadra di lavoro, spesso familiare"¹⁷. Queste forme di *marchandage* si basano sulla remunerazione a prestazione o a *prix-fait*, che sarà poi la questione maggiormente discussa nel momento della stipula dei primi contratti collettivi dell'industria mineraria: gli accordi di Arras del novembre 1891. Questi accordi hanno formalizzato, nell'ambito di un nascente diritto del lavoro, le procedure per stabilire le regole comuni rispetto a una varietà di pratiche di contrattazione e di locazione d'opera. Gli accordi di Arras non hanno messo fine al sistema dei contratti di gruppo appena descritto. Al contrario, i datori di lavoro, pur rifiutando di accettare qualsiasi aumento generale dei salari, hanno mantenuto il sistema del *prix-fait* e imposto la piena autorità dei *porion* nella fissazione del prezzo della prestazione (sulla base del vagone di carbone o del metro di avanzamento nella miniera) e nella distribuzione dei cantieri tra i minatori incaricati dell'estrazione di carbone. Anche le richieste dei lavoratori per un salario medio e una giornata di otto ore sono state, di fatto, messe in sordina¹⁸.

16. Alain Cottureau, *Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail* (France, XIXe siècle), "Annales HSS", 2002, 57, 6, pp. 1521-1557.

17. Alain Dewerpe, *Le monde du travail en France, 1800-1950*, Paris, Armand Colin 1998, p. 50.

18. R. Trempe, *Les origines des conventions d'Arras*, cit.

Queste pratiche nella fissazione dei salari sono rimaste in vigore lungo tutta la prima metà del XX secolo. L'instaurazione della stabilità dell'impiego e delle remunerazioni nel settore minerario è diventata realtà piuttosto tardi. È quindi comprensibile fino a che punto la richiesta di ottenere lo Statuto sia stata vista dai minatori come uno dei mezzi per ridurre l'aleatorietà dei rapporti di lavoro, per favorire il progresso economico e sociale e il miglioramento delle loro condizioni di vita. Conquistate dai minatori per combattere la precarietà delle condizioni di lavoro e l'irregolarità della loro retribuzione, e contro le precedenti forme di regolamentazione del rapporto di lavoro basate sul *marchandage*, le garanzie fornite dallo Statuto dei minatori fanno parte del consenso generale del dopoguerra attorno alla creazione di strutture stabili al servizio dello sviluppo delle forze produttive. Punto culminante della graduale introduzione di un diritto del lavoro capace di proteggere i lavoratori dai capricci e dall'arbitrarietà dei datori di lavoro, nonché prodotto del percorso riformista del PCF e della CGT dalla metà degli anni trenta in poi¹⁹, le fonti storiche dello Statuto del minato-

19. La CGT di orientamento riformista già dagli anni venti era maggioritaria nel Nord-Pas-de-Calais. Non molto rivoluzionario, il sindacalismo del settore minerario era caratterizzato da un forte corporativismo (cfr. Gérard Funffrock, *Les Grèves ouvrières dans le Nord, 1919-1935. Conjoncture économique, catégories ouvrières, organisations syndicales et partisans*, Roubaix, EDIRES 1988; Stéphane Sirot, *Syndicats et ouvriers français face à la question des assurances sociales dans l'entre-deux-guerres*, in *Les 60 ans de la Sécurité sociale*, Lorient, Université de Bretagne Sud 2005, pp. 118-122). Il prete-operaio Jacques Loew, nel suo studio sui portuali di Marsiglia, evidenzia il ruolo dello Statuto come mezzo per proteggere i lavoratori dall'incertezza economica: poiché l'instabilità del lavoro dei portuali era legata all'instabilità del traffico marittimo, la protezione attraverso l'instaurazione di un rapporto di lavoro stabilizzato era difesa sia dai datori di lavoro (che cercavano di fissare la loro manodopera mantenendo un'organizzazione flessibile del lavoro per rispondere alle variazioni dell'attività portuale), sia dalla CGT (che considerava questo dispositivo come un modo per proteggere i lavoratori e conciliare gli interessi economici dei datori di lavoro locali). Molti altri paralleli potrebbero essere intrecciati tra le miniere e i moli in termini di gestione del lavoro e di forme di conflitto e di cooperazione tra datori di lavoro e sindacati, compresa la questione degli alloggi: così come per i *coron* (case operaie) nelle miniere del nord della Francia, gli alloggi dei lavoratori forniti dai datori di lavoro dei moli erano

re sono quindi molteplici e sintomatiche non solo dell'evoluzione generale del diritto del lavoro, della maggioranza degli organismi sindacali e politici della classe operaia, ma anche dell'attaccamento dei lavoratori alle garanzie conquistate contro questo arbitrio, che simboleggia l'adesione del gruppo professionale dei minatori a uno status sociale invidiabile e invidiato²⁰.

Lo Statuto dei minatori, così come formalizzato dal decreto n. 46-1433 del 14 giugno 1946 sulla condizione del personale delle attività minerarie e affini²¹, stabilisce i termini e le condizioni dei rapporti tra datore di lavoro e lavoratore (classificazioni professionali, tabelle salariali, istituzione di comitati paritetici che svolgono un ruolo consultivo nelle decisioni di assunzione, promozione e licenziamento). Inoltre, stabilisce i diritti connessi al lavoro minerario (ferie retribuite, prestazioni in natura, apprendistato, formazione professionale). Infine, stabilisce i diritti sociali definiti dal legislatore ma gestiti da enti specifici dell'industria mineraria (pensioni, previdenza sociale, rappresentanza del personale). Lo Statuto del minatore consiste quindi in un insieme di protezioni e vincoli, diritti e doveri imposti ai dipendenti e ai datori di lavoro pubblici del settore minerario. L'uso di contratti ai margini del si-

un mezzo per fissare la forza lavoro, esercitare il controllo sociale e garantire un afflusso permanente di lavoratori per l'attività economica locale (cfr. Jacques Loew, *Les dockers de Marseille. Analyse type d'un complexe*, L'Arbresle, Editions du CNRS-Economie et humanisme 1944).

20. Gérard Noiriel ricorda così che l'attaccamento alle "conquiste sociali" degli operai della "singolare" generazione nata tra le due guerre mondiali era il prodotto della loro comune socializzazione in un periodo (1936-1948) segnato da grandissimi sconvolgimenti sociali e politici: "bisogna ricordare i violenti contrasti che questo periodo presenta in brevissimo tempo (1936-1948) – tra momenti di intensa felicità, e notevoli conquiste, e momenti di angoscia quando tutto ciò che si pensava di avere per sempre viene improvvisamente perduto – per capire l'attaccamento di questo gruppo di operai a tutto ciò che può assomigliare a una *garanzia*. Lo Statuto di minatore o di lavoratore portuale ha portato le categorie sociali, che nel periodo precedente erano agli ultimi posti della gerarchia dei lavoratori, a un livello invidiato da molti" (Gérard Noiriel, *Les ouvriers dans la société française, XIX-XX siècles*, Paris, Le Seuil 1986, p. 89).

21. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000685579&categorieLien=cid> (consultato il 12 luglio 2021).

stema statutario per regolare le condizioni di lavoro dei lavoratori marocchini è quindi tanto più discriminatorio in quanto contravviene al consenso sociale e politico costruito dallo Statuto attorno a esso e ostacola l'accesso ai diritti che vi sono associati.

3. Le forme della contrattualizzazione²²

La contrattualizzazione del rapporto di lavoro nel settore minerario, al di fuori dalle regole dello Statuto, è dunque una delle forme di controllo sociale dell'estrazione del carbone nel Nord-Pas-de-Calais. Essa costituisce una modalità d'impiego della forza lavoro che si oppone alla modalità d'impiego statutario. La descrizione delle forme assunte da questo tipo di contratto permette quindi di esemplificare l'aspetto precario del rapporto di lavoro minerario: lungi dall'essere in contrasto con la modalità statutaria, la contrattualizzazione la completa e si articola al suo interno.

Lo studio statistico dei registri di carriera dei lavoratori permette di cogliere le diverse forme assunte dalla contrattualizzazione del rapporto di lavoro nel settore minerario, a seconda della tipologia di incarichi ricoperti e delle diverse qualità dei lavoratori soggetti al regime contrattuale. Nel campione complessivo di 396 registri di carriera che ho ricostituito, il 13% dei casi include almeno un contratto di lavoro²³. Il contenuto dei contratti e le tipologie d'impiego della manodopera che emergono sono molteplici e ri-

22. Dove non è specificato, per "contrattualizzazione" o "lavoro a contratto" si intende il ricorso al contratto di diritto privato a tempo determinato in opposizione alla regolamentazione da Statuto, che caratterizza la condizione d'impiego "privilegiata" del minatore.

23. Le percentuali fornite sono, salvo diversa indicazione, calcolate sulla base del campione ponderato. Senza entrare nel dettaglio del metodo di ponderazione, si può dire che il campionamento ha mirato a sovrastimare i lavoratori marocchini. Gli argomenti costruiti a partire da prove statistiche che cercano di descrivere in termini generali l'intera popolazione dei lavoratori delle miniere devono quindi basarsi su calcoli "corretti", dove i marocchini non pesano più del loro peso stimato nella popolazione di riferimento (ricavata cioè dall'insieme dei

flettono una segmentazione della forza lavoro per genere e nazionalità (tab. 1)²⁴: i lavoratori immigrati di nazionalità straniera sono sovra-rappresentati tra coloro che sono soggetti al sistema contrattuale, con una percentuale particolarmente elevata per i lavoratori marocchini, quasi due terzi dei quali hanno almeno un contratto di lavoro che deroga dalle regole dello Statuto. Tra i lavoratori di nazionalità francese, il genere conta: il 25% delle donne è assunto con contratto, mentre per gli uomini si tratta solo del 2%. Non solo sono proporzionalmente molte più le donne a essere assunte con un contratto, ma la percentuale di donne assunte con contratto è molto simile a quella dei lavoratori stranieri non marocchini²⁵.

Tab.1. Presenza dei contratti di lavoro nei registri di carriera secondo la nazionalità e il sesso, 1945-1990

	senza contratto (%)	con contratto (%)	effettivo non ponderato
Donne francesi	75	25	20
Uomini francesi	98	2	131
Uomini marocchini	36	64	196
Uomini altre nazionalità	80	20	49
totale	87	13	396

Fonte: ANGDM, registri di carriera dei minatori; campo: 396 registri di carriera
 $\chi^2 = 136,28$; $p < 0,01$. V-Cramer = 0,59.

registri tenuti dall'Agence nationale de garantie des droits des mineurs – ANGDM – di Noyelle-sous-Lens).

24. Tutte le donne del campione sono di nazionalità francese.

25. L'occupazione femminile a contratto rimane, naturalmente, una minoranza, data la bassa percentuale di donne impiegate nelle miniere.

Nota: il campione dei registri di carriera comprende 131 registri di lavoratori di nazionalità francese e 196 di lavoratori marocchini. Nel campione globale ponderato (il peso dei marocchini è ridotto alla percentuale stimata di dossier marocchini contenuti negli archivi), l'87% dei registri non contiene contratti, il 13% contiene almeno un contratto, mentre per i lavoratori marocchini le percentuali sono rispettivamente del 36% e del 64%.

Inoltre, la logica contrattuale è applicata a specifici posti e categorie di lavoratori: alle donne che svolgono lavori al di fuori dell'industria del carbone, caratterizzati dall'intermittenza o dal carattere accidentale dell'attività (addette alla pulizia delle camere, cameriere, insegnanti); agli uomini francesi impiegati in qualità di minatori specializzati nel contesto molto particolare dell'attuazione di una politica di assunzione mirata dei giovani a metà degli anni settanta; agli stranieri minatori non specializzati, secondo modalità giuridiche e pratiche corrispondenti al tipo d'immigrazione cui sono associati (prigionieri di guerra, lavoratori tedeschi o italiani assunti attraverso l'Office national de l'immigration – ONI – o provenienti dalla regione marocchina del Souss).

Non mi soffermerò qui sui casi dei lavoratori francesi, per sviluppare rapidamente il caso maggiormente rappresentativo: quello dei lavoratori stranieri marocchini e non marocchini sotto contratto. L'utilizzo di contratti di lavoro, al di fuori della normativa dello Statuto, non è riservato ai lavoratori marocchini (tab. 2): mentre quasi un terzo degli stranieri e quasi due terzi dei lavoratori marocchini del campione sono assunti a contratto, questo vale anche per il 44% degli italiani e il 27% dei tedeschi²⁶.

Notiamo prima di tutto l'assenza di contratto negli archivi dei lavoratori algerini. Tutti gli operai algerini del campione sono stati assunti prima del 1960 – a eccezione di una assunzione nel 1964 e di un'altra nel 1965 –, la metà prima del 1951 e tre quar-

26. La categoria residuale "altri" comprende i lavoratori registrati dall'azienda al momento della loro assunzione, come cittadini spagnoli, ungheresi o polacchi, nonché i casi in cui la nazionalità non è indicata.

ti prima dell'indipendenza dell'Algeria nel 1962²⁷. L'assenza di contratti in questi casi è quindi un indicatore dello specifico status giuridico dei lavoratori algerini, che fino al 1962 avevano il diritto di stabilirsi e lavorare nella Francia metropolitana e quindi non erano soggetti alle procedure di assunzione tramite l'ONI.

Tabella 2. Presenza di contratti di lavoro nei registri di carriera dei lavoratori stranieri secondo la nazionalità, 1945–1990

	senza contratto (%)	con contratto (%)	effettivo non ponderato
Marocchini	36	64	196
Italiani	56	44	9
Tedeschi	73	27	15
Altre nazionalità	75	25	11
Algerini	100	0	14
totale	69	31	245

Fonte: ANGDM, registri di carriera dei minatori; campo: 245 registri di lavoratori di nazionalità straniera. Test esatto di Fischer: $p < 0,01$.

Lettura: il campione dei registri di carriera comporta 245 registri di lavoratori di nazionalità straniera. Nell'insieme del campione ponderato (il peso dei marocchini corrisponde alla proporzione stimata dei registri marocchini contenuti nell'archivio), il 31% dei registri dei lavoratori stranieri comporta almeno un dossier contenente un contratto, mentre la percentuale è del 64% nei registri dei lavoratori marocchini e del 44% per i registri dei lavoratori italiani.

27. La guerra d'indipendenza algerina ha notevolmente ostacolato l'assunzione di minatori algerini, che si è completamente interrotta dopo l'indipendenza dell'Algeria.

Per quanto riguarda gli italiani e i tedeschi, la presenza di contratti è segno dell'intervento dell'ONI nel processo di reclutamento. Che siano tedeschi, italiani o marocchini, i dossier dei lavoratori stranieri comportano la presenza con maggiore frequenza di contratti particolari rispetto all'intero campione: si tratta dei "contratti di lavoro per lavoratori stranieri", in altre parole i contratti dell'ONI. Le storie individuali dei dieci stranieri non marocchini i cui fascicoli includono un contratto sono tutte singolari, ma è possibile distinguere tre casi ideal-tipici: gli "sfollati" assunti in Germania nel 1947-1948, i prigionieri di guerra tedeschi²⁸ e gli assunti dall'ONI (soprattutto italiani)²⁹. Tre tipologie di casi che corrispondono alla riserva di manodopera mobilitata dallo Stato francese e dai datori di lavoro per fornire braccia alle industrie del dopoguerra. Belgio, Olanda, Germania e Italia sono stati infatti i primi paesi in cui i reclutatori francesi sono stati inviati per conto dell'ONI già alla fine degli anni quaranta. L'HB-NPC era inoltre tra le aziende che hanno beneficiato della firma dell'accordo franco-italiano del 1948 per la migrazione di manodopera. La relazione relativa alla gestione dell'esercizio del 1947 menziona chiaramente l'assunzione di lavoratori in Italia e nei paesi occupati. Per quanto riguarda i prigionieri di guerra tedeschi, essi saranno gradualmente rilasciati e reintegrati nella vita civile, permettendo all'azienda di utilizzarli fino al 1947-1948.

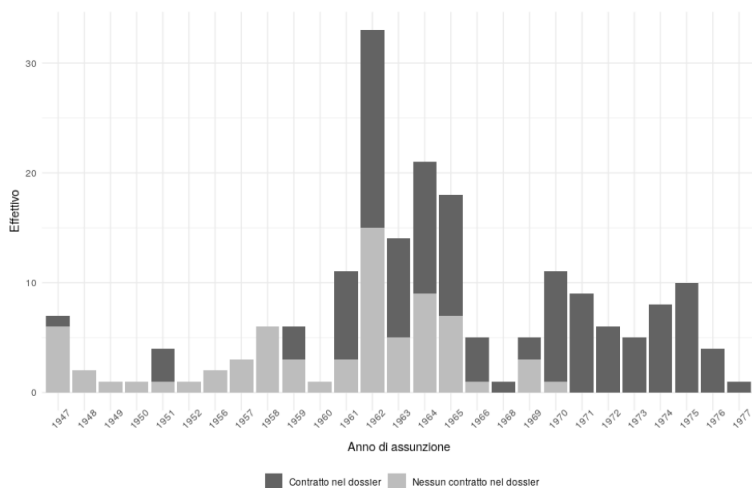
Il lavoro a contratto, di diritto privato e a tempo determinato, è chiaramente predominante tra i lavoratori marocchini, mentre

28. Sull'uso degli sfollati interni e dei rifugiati del dopoguerra negli anni settanta in qualità di manodopera si veda Alexis Spire, *Les réfugiés, une main-d'œuvre à part? Conditions de séjour et d'emploi, France, 1945-1975*, "Revue européenne des migrations internationales", 2004, 20, 2, pp. 13-38.

29. Per quanto riguarda i lavoratori italiani nelle miniere, si rimanda all'articolo di Sandro Rinauro sull'immigrazione irregolare degli italiani in Francia dopo la Seconda guerra mondiale, che descrive il difficile incontro tra il fabbisogno di manodopera nelle miniere e la migrazione dei lavoratori italiani: Sandro Rinauro, *La frontière irrésistible: l'immigration irrégulière des italiens en France après la deuxième guerre mondiale*, "Migrations Société", 2012, 141-142, 3, pp. 13-26.

è sottorappresentato tra i lavoratori di altre nazionalità e quasi inesistente tra i lavoratori francesi: secondo i dati elaborati sulla base dei registri di carriera, il 64% dei dossier dei lavoratori marocchini contiene almeno un contratto di questo tipo, mentre ciò si verifica solo nel 13% dei dossier del campione (e nel 5% di quelli dei lavoratori francesi). Il contratto non è solo la forma più comune di rapporto di lavoro tra i marocchini, ma esso è quasi esclusivamente riservato a loro³⁰.

Fig. 3. Presenza dei contratti ONI nei registri di carriera – 203 dossier di minatori marocchini, 1947-1977



30. È possibile che il campione qui utilizzato abbia sottovalutato la percentuale di contratti perché sembra che alcuni contratti non siano stati conservati in archivio. Ho consultato i fascicoli dei lavoratori marocchini indicati come assunti "sotto contratto", anche qualora non vi fosse presente il contratto di lavoro.

4. Contrattualizzazione e gestione differenziata della manodopera marocchina

In qualità di “protetti” (cioè cittadini di uno Stato posto sotto la protezione politico-diplomatica della Francia), i lavoratori marocchini (così come i tunisini) non sono soggetti all’ordinanza del 2 novembre 1945, che disciplina le condizioni di ingresso e di soggiorno degli stranieri in Francia e istituisce l’ONI. Le condizioni del loro soggiorno in Francia sono regolate, fino all’indipendenza del Marocco nel 1956, dal decreto del 29 giugno 1938, che li esonerava dall’obbligo del permesso di soggiorno, ma organizzava il controllo della loro partenza direttamente dal Marocco, previa autorizzazione rilasciata su presentazione di un certificato medico che attestava la loro idoneità fisica. Una volta giunti nella Francia metropolitana, la loro capacità di occupare un posto è subordinata all’autorizzazione dei servizi dipartimentali del lavoro, su presentazione di un contratto di lavoro³¹. Formalmente, quest’ultima condizione è stata resa nulla nel 1950, con l’aumento del periodo di validità della carta d’identità di *protégé* a dieci anni, indipendentemente dal tipo di lavoro esercitato in Francia, ma l’HBNPC continua a utilizzare lo strumento contrattuale per organizzare il reclutamento e la permanenza nell’azienda di questi lavoratori anche in seguito. L’apertura di una filiale ONI in Marocco dopo la firma dell’accordo della manodopera del 1963 tra Francia e Marocco rende più sistematico l’utilizzo dei contratti ONI: l’azienda deve far convalidare le proprie assunzioni dall’ONI e utilizzare i contratti che l’ente le fornisce³². La figura 3 mostra che la percentuale di fascicoli contenenti un contratto ONI aumenta notevolmente dal 1963 in poi, fino a riguardare tutti i lavoratori assunti durante gli anni settanta.

31. Alexis Spire, *Semblables et pourtant différents. La citoyenneté paradoxale des “Français musulmans d’Algérie” en métropole*, “Genèses”, 2003, 53, pp. 48-68.

32. L’accordo della manodopera del 1963 è un accordo bilaterale tra i governi francese e marocchino che definisce essenzialmente le condizioni per l’assunzione di lavoratori marocchini da parte delle imprese francesi e dell’ONI.

I contratti utilizzati sono stipulati o direttamente dall'azienda carbonifera o dall'ONI, che convalida l'assunzione ex-post timbrando il contratto al momento della partenza del lavoratore da Casablanca. La parte essenziale del contratto è precompilata dall'impresa: designazione del datore di lavoro, luogo di lavoro, posto di lavoro, retribuzione, ecc. Per quanto riguarda il lavoratore, non ci sono margini di manovra: è sufficiente una firma o un'impronta digitale. I contratti quindi si situano a metà strada tra l'ONI – che fornisce il quadro di riferimento – e l'azienda – che organizza la selezione e definisce i criteri e le condizioni di assunzione. Si tratta di semplici contratti di adesione, senza alcuna capacità di negoziazione da parte del dipendente contraente. Questi contratti ONI cercano così di regolare i termini dell'“accordo di produttività” e dell'“accordo di disoccupazione” tra il lavoratore straniero e il datore di lavoro³³.

Si possono quindi distinguere tre tipi di clausole. In primo luogo, le clausole generiche che non derogano allo Statuto di minatore: l'identificazione delle parti contraenti, la denominazione dell'attività, l'occupazione e la natura della prestazione sono formulate in modo standardizzato e in conformità con la nomenclatura utilizzata nel sistema statutario. In secondo luogo, le clausole specifiche sono esplicitamente o implicitamente riferite allo Statuto del minatore. Si tratta, ad esempio, di stipendi e indennità, che si basano sulle tariffe orarie o giornaliere previste per il personale delle miniere. Un'interazione più sottile delle differenze e delle similitudini tra il contratto e lo Statuto del minatore può essere fatta per quanto riguarda la retribuzione degli straordina-

33. L'“accordo sulla produttività” fissa il rapporto tra il tempo di lavoro fornito e il salario, facendo riferimento a degli standard minimi sulla base di routine e regolarità (che possono essere oggettivate statisticamente). L'“accordo di disoccupazione” regola i termini e le condizioni per la fine del contratto e il futuro dei lavoratori dopo il periodo di lavoro (sollevando la questione delle riconversioni professionali e del monitoraggio delle potenziali malattie professionali). Si veda Robert Salais, *L'analyse économique des conventions du travail*, “Revue économique”, 1989, 40, 2, pp. 199240.

ri e del lavoro notturno. Lo Statuto dei minatori è chiaro (articolo 14): si applica un aumento del 25% per le ore effettuate all'aperto comprese tra le 40 e le 48, oppure per le attività in sotterranea eseguite entro le 38.40 e le 46.30 ore; un aumento del 50% è previsto per le ore effettuate all'aperto che vanno oltre le 48 e oltre le 46.30 per quelle realizzate nel fondo miniera. Di notte, la retribuzione è aumentata del 50%. Queste clausole sono oggetto di varie bozze nei contratti dei marocchini presenti nel nostro campione. A eccezione di una decina di casi che fanno esplicitamente riferimento allo Statuto del minatore, esse non distinguono tra le fasce orarie da applicare nel caso degli straordinari, e solo raramente sono espresse in percentuale nel caso delle ore notturne. In terzo luogo, le clausole di deroga stabiliscono un sistema di eccezione allo Statuto. Una di queste riguarda un elemento fondamentale della retribuzione dei lavoratori delle miniere, di fatto soggetto a un trattamento eccezionale: le prestazioni in natura (alloggio e riscaldamento gratuiti, oppure trasformati in compensazioni finanziarie). Il trattamento amministrativo degli aspetti relativi all'abitazione e agli alimenti, lasciati in bianco nei contratti ONI, varia a seconda dei casi: a volte sono barrati, senza altra forma di precisione; a volte sono compilati, ma in modo variabile. Va infine notato che i minatori marocchini non sono alloggiati allo stesso modo degli altri minatori, poiché si trovano ad abitare nei campi di soggiorno, altrimenti noti come *cité*, per una somma iniziale inferiore a un franco al giorno³⁴.

Per quanto riguarda la regolamentazione del cosiddetto "contratto di disoccupazione", essa viene applicata in modo molto succinto e, ancora una volta, derogatorio. La posta in gioco non è tanto stabilire le condizioni di sospensione o di risoluzione del contratto di lavoro, trattandosi di un contratto a tempo determinato, quanto le condizioni per il suo rinnovo a tempo indeterminato, che per il momento derogano alla norma del lavoro a

34. Si trattava di caserme costruite per lo più da e per i prigionieri di guerra tedeschi alla fine della Seconda guerra mondiale.

tempo indeterminato implicitamente definita dallo Statuto dei minatori. Quest'ultimo introduce un periodo di prova di sei mesi prima della titolarizzazione. Questa clausola significa automaticamente che lo Statuto equivale, dopo il periodo di prova, a un contratto a tempo indeterminato. I contratti a tempo determinato dell'ONI e dell'azienda di produzione del carbone, che non prevedono una clausola che determini un periodo di prova, costituiscono in questo caso il rovescio del rapporto contrattuale definito nello Statuto del minatore. Infine, anche l'affiliazione dei lavoratori marocchini sotto contratto al sistema di previdenza sociale del settore minerario è ambigua, poiché rompe il legame stabilito dall'articolo 1 dello Statuto sul "regime speciale di previdenza sociale mineraria"³⁵.

La logica del rapporto tra contratto e Statuto è quindi ibrida: lo Statuto del minatore viene utilizzato come riferimento o come quadro di riferimento per la definizione di un rapporto di lavoro, i cui aspetti pratici, in particolare quelli relativi alla retribuzione (monetaria e in natura), lasciano al datore di lavoro un notevole margine di manovra. Questo margine di manovra è tanto più importante in quanto il rapporto contrattuale in questione fa parte di meccanismi di controllo del lavoro che conferiscono all'accordo formale manifestato con la firma del contratto un carattere, se non fittizio, almeno molto relativo. Quindi, questa interazione tra Statuto e contratto fa parte di una gestione differenziata della forza lavoro, che definisce una modalità d'impiego

35. Il "regime speciale di previdenza sociale mineraria" concerne essenzialmente la salute e il pensionamento. Per poter beneficiare di cure mediche gratuite, è necessario essere presenti sul territorio francese. I lavoratori marocchini i cui contratti non sono stati rinnovati, o che sono tornati al paese d'origine, non possono rivendicare questo diritto associato allo Statuto di minatore. Questo aspetto è di fondamentale importanza, tuttavia, soprattutto per chi è affetto da silicosi, una malattia che può svilupparsi in una forma grave molti anni dopo che non si è più a contatto con la polvere di silicio. Per il pensionamento, il problema è diverso: per richiedere una rendita bisogna far valere i propri quarti di contribuzione. Molti lavoratori marocchini non l'hanno mai fatto, o l'hanno fatto in ritardo, con grandi difficoltà dovute alla distanza e alla difficile padronanza del francese.

specifica per i lavoratori marocchini basata su una rotazione imposta, sul confinamento a determinati posti di lavoro e su determinate modalità di retribuzione. La segmentazione si basa anche su criteri razziali e nazionali, contrapponendo i “nordafricani” (cioè principalmente gli algerini) prima, poi i marocchini, agli altri lavoratori dell’azienda. Come nelle fabbriche della Renault, anche in questo caso la segmentazione razziale della forza lavoro si riflette nelle categorie statistiche utilizzate dall’azienda per il conteggio del personale e nei documenti destinati ai dirigenti, che prescrivono un atteggiamento specifico da adottare nei confronti dei marocchini o dei nordafricani³⁶. Questi documenti si basano sull’importazione di categorie razziali dall’esperienza della colonizzazione del Marocco, dimostrando così il legame tra lo sfruttamento economico dei lavoratori immigrati coloniali ed ex-coloniali e la logica della razzializzazione³⁷.

5. Conclusioni

Il mondo della stabilità professionale definito dallo Statuto del minatore del 1946 è il risultato di una costruzione storica e politica, che si è formata alla fine della Seconda guerra mondiale in un contesto sociale e politico molto specifico, attraverso la formalizzazione di regole relative alle carriere, alla remunerazione e ai diritti sociali e in natura dei minatori. Erede delle prime forme di regolamentazione attraverso i contratti collettivi applicati nelle miniere alla fine dell’Ottocento, lo Statuto del minatore te-

36. Laure Pitti, *Les Nord-Africains de Renault: un cas d'école de gestion coloniale de la main-d'œuvre en métropole*, “Bulletins de l’IHTP”, 2004, 83, pp. 128-143; Ead., *Catégorisations ethniques au travail. Un instrument de gestion différenciée de la main-d'œuvre*, “Histoire et Mesure”, 2005, 20, 34, pp. 69-101.

37. Anton Perdocin, *(Post)Colonial Migrations between States and Companies: Moroccan Workers in Europe*, in *North Africa and the Making of Europe: governance, institutions and culture*, editors Muriam H. Davies and Thomas Serres, New York, Bloomsbury Academic 2018, pp. 67-89.

stimonia delle tensioni che permeano il diritto del lavoro nel suo complesso: la normatività delle tutele formali e degli obblighi che sembrano regolare i rapporti tra datori di lavoro e lavoratori è correlata allo stato dei rapporti di potere e alle tipologie di politiche perseguite dagli imprenditori. Questo mondo di stabilità non è immutabile: è stato plasmato fin dall'inizio dalla logica della trasformazione e della tracimazione, intesi come fermenti di destabilizzazione che rispondono a obiettivi pratici di gestione della forza lavoro.

Il regime di contrattualizzazione del rapporto di lavoro dei minatori marocchini, sulla base di contratti di diritto privato a tempo determinato, si è ufficialmente concluso nel 1981, nove anni prima della chiusura dell'ultimo pozzo della regione Nord-Pas-de-Calais. Questo trattamento differenziato è stato messo sotto pressione da uno sciopero senza precedenti dei lavoratori marocchini, che esprimeva la dimensione conflittuale del rapporto di scambio formalizzato in questi contratti. Tuttavia, il trattamento differenziato si è prolungato nella pratica, soprattutto in relazione alle politiche, di riclassificazione e di incentivi per il "ritorno a casa", che si sono intensificate negli anni ottanta³⁸.

Da questo esame degli aspetti giuridici della gestione del lavoro nel settore minerario pubblico si possono trarre diverse lezioni. Esse illustrano il valore di un approccio socio-storico che collega l'analisi delle modalità giuridiche e delle pratiche di regolamentazione dei mercati del lavoro con una storia economica delle trasformazioni del sistema produttivo.

38. Per incoraggiare i lavoratori marocchini ad aderire al dispositivo che favoriva il rientro in patria, l'impresa versava – oltre al bonus legale versato dal governo – un capitale composto dal riacquisto dei diritti in natura che il lavoratore avrebbe potuto richiedere se fosse rimasto nell'impresa (carbone e abitazioni), e da un bonus calcolato in misura proporzionale alla durata del servizio minerario svolto. Si veda Vincent Gay, Anton Perdoncin, *Facing de-industrialisation. Immigrant coal miners and car factory workers' struggles in France (1980s)*, in *III International Conference Strikes and Social Conflicts: combined historical approaches to conflict. Proceedings*, Barcelona, CEVID-UAB, 2016, pp. 776-788.

Sul piano generale dell'analisi del lavoro dipendente nel lungo termine, il caso della politica di assunzione contrattuale del lavoro marocchino da parte dell'HBNPC permette di mettere in discussione lo schema di una progressione lineare del diritto del lavoro da un XIX secolo impregnato di liberalismo a un XX secolo caratterizzato dal diritto sociale trionfante. La stabilità associata allo Statuto dei minatori è una costruzione politica e sociale fragile e revocabile. L'introduzione della contrattualizzazione del rapporto di lavoro, al centro del rapporto salariale stabile e statutario del settore pubblico, sconvolge anche l'interpretazione tradizionale dell'evoluzione dello status giuridico nei mercati del lavoro della seconda metà del XX secolo. L'aumento, nel corso degli anni ottanta, reso possibile in particolare dalla legge del 1979 sui contratti a tempo determinato, di contratti "speciali" o "atipici", potrebbe essere visto come l'espressione di una nuova vitalità del contratto³⁹. Ma questa "mobilitazione di dispositivi materiali del diritto da parte del datore di lavoro"⁴⁰ non è un'invenzione degli anni ottanta. L'indebolimento dei quadri collettivi di tutela dei lavoratori a partire dal decennio ottanta non deve far dimenticare ciò che, nel periodo precedente, faceva parte di una gestione individualizzata e precaria di alcune categorie di lavoratori. Più in generale, la precarietà e le forme di lavoro "atipiche" emergono con l'istituzionalizzazione dei posti di lavoro stabili⁴¹. Al centro della regolamentazione statutaria del rapporto di lavoro, nel "santuario" della pianificazione economica statale, il

39. Gérard Lyon-Caen, *Actualité du contrat de travail, bref propos*, "Droit social", 1988, 78, pp. 540-543.

40. Christian Bessy, *La contractualisation de la relation de travail*, Paris, LGDJ 2007, p. 17.

41. Anne-Sophie Beau, *Un siècle d'emplois précaires*, cit.; Sophie Bernard, Marnix Dressen, *Penser la porosité des statuts d'emploi*, "La nouvelle revue du travail", 2014, 5, <https://journals.openedition.org/nrt/1830?lang=en>; A.-S. Bruno, *Les chemins de la mobilité*, cit.; Julien Gros, *Les bûcherons-tâcherons, des travailleurs restés à l'écart du salariat*, "La nouvelle revue du travail", 2014, 5, <https://journals.openedition.org/nrt/1875>.

settore minerario ne è un esempio. Tutte queste forme di occupazione costituiscono un ventaglio di possibilità a disposizione dei datori di lavoro, a seconda dei vincoli normativi e dei rapporti di potere, per garantire la messa in conformità delle loro esigenze di lavoro e delle necessità economiche della produzione.

La precarietà nelle miniere è storicamente definita prima di tutto in termini economici attraverso l'accumulo di instabilità nelle condizioni di lavoro, nei periodi di lavoro e nella retribuzione. L'introduzione di una regolamentazione statutaria del rapporto di lavoro dopo la Seconda guerra mondiale ha eliminato questi rischi per la maggior parte della manodopera. La logica dell'instabilità cumulativa è stata poi trasferita a categorie marginali – gli immigrati – senza però riprodurre in modo identico la precarietà del lavoro minerario del XIX e del primo XX secolo. L'impiego di lavoratori a contratto è quindi destinato a rompere una delle stabilità acquisite (l'occupazione garantita "a vita"), al fine di consentire un adeguamento flessibile della quantità e della qualità del lavoro mobilitato, nel contesto della recessione dell'industria del carbone. Più in generale, questo capitolo invita a fare una storia del salariato e della precarietà sul lungo termine, una storia che senza dubbio permetterebbe di mostrare come esistano logiche "precarie" all'interno del regime salariale, al fine di garantire il rapporto tra flessibilità della produzione e flessibilità della condizione occupazionale. L'organizzazione di un sistema di rotazione del lavoro marocchino in un contesto di produzione in declino ne è una possibile illustrazione. Ma non è l'unica, come hanno dimostrato altri studi della storiografia francese, cercando di caratterizzare l'opposizione tra stabilità e instabilità in mercati del lavoro localizzati o settoriali, per esempio i lavori di Gérard Vindt sull'industria dell'alluminio⁴², di Émilien Ruiz

42. Gérard Vindt, *Les hommes de l'aluminium*, Paris, Editions de l'Atelier-Éditions ouvrières 2006.

sulla pubblica amministrazione⁴³ o di Noël Bonneuil e Manuela Martini sulla piccola impresa nel settore delle costruzioni⁴⁴.

Un'altra conseguenza di questo modo di concepire la precarietà e la stabilità come due aspetti intrecciati della stessa politica è l'idea che precarietà non significa assenza di regole: anche se i marocchini sono assunti sulla base di un contratto, cioè "senza Statuto", non sono privi di diritti. Per mancanza di spazio in questo capitolo, non ho potuto esplicitare a sufficienza questo essere "fuori dallo Statuto". La distinzione tra due modalità di gestione del rapporto di lavoro nel settore minerario, quella per così dire "legale" riservata ai lavoratori francesi e quella cosiddetta contrattuale per i lavoratori stranieri, rientra in una "logica di tutela" della prima condizione, il cui effetto principale è quello di mantenere i secondi in una situazione così precaria da non poter accettare lavori diversi da quelli abbandonati dai lavoratori statutari⁴⁵. Da questo punto di vista, le aziende che gestiscono i bacini carboniferi possono essere viste come un laboratorio sociale per l'inflessione del sempre problematico rapporto tra stabilità e precarietà. La flessibilità necessaria per porre fine all'estrazione del carbone e alla sua integrazione economica in una logica di concorrenza con altre fonti di energia dipende quindi in gran parte dai lavoratori marocchini, cioè dalla categoria di lavoratori maggiormente coinvolti nella contrattualizzazione extra-statutaria del rapporto di lavoro. Ma più in generale, la contrattualizzazione del lavoro immigrato nelle miniere potrebbe anche prefigurare forme molto contemporanee d'impiego dei lavoratori immigrati, in particolare in agricoltura: i contratti OMI destinati

43. Émilien Ruiz, *Trop de fonctionnaires? Contribution à une histoire de l'État par ses effectifs (France, 1850-1950)*, Thèse de doctorat en histoire, Paris, EHESS 2013.

44. Noël Bonneuil, Manuela Martini, *Career Advancement in a Family-Owned French Construction Firm Under Changing Labor Legislation and Market Demand, 1946-1985*, "Family Business Review", 2015, 28, 1, pp. 41-59.

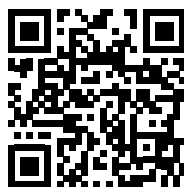
45. Alexis Spire, *Etrangers à la carte. L'administration de l'immigration en France*, Parigi, Grasset, 2005, p. 85.

ai lavoratori stagionali⁴⁶, per esempio, hanno sostituito i contratti ONI, ma la logica di determinare la durata del soggiorno in base alla durata dei contratti, e la rotazione imposta a questi lavoratori, sono le stesse⁴⁷.

46. L'OMI è l'Office des migrations internationales che ha sostituito l'ONI, e che oggi si chiama OFII (Office française d'immigration et d'intégration).

47. Frédéric Décosse, *Entre "usage contrôlé", invisibilisation et externalisation. Le précarier étranger face au risque chimique en agriculture intensive*, "Sociologie du travail", 2013, 55, 3, pp. 322-340; Alain Morice, *Quelques repères sur les contrats OMI et ANAEM*, "Études rurales", 2008, 182, pp. 61-68.

Visita il nostro catalogo:



Finito di stampare nel mese di
Dicembre 2021

Presso la ditta Photograph s.r.l – Palermo
Editing e typesetting: Valentina Tusa - Paragraphics società
cooperativa per conto di NDF
Progetto grafico copertina: Luminita Petac