

“Donne in catena”: lavoratrici dimenticate della produzione delocalizzata

Abstract: ‘WOMEN IN CHAINS’: FORGOTTEN ACTORS IN PRODUCTIVE AND MULTI SITUATED TERRITORIES.

Since the introduction of the relational turn, economic geography has started focusing its analyses on the actors taking part in productive processes, and considering the socio-cultural dimension of each economic process. In this paper, I will discuss the topic of women working conditions in Italian off-shore firms in Tunisia. By analyzing mobility and power relationship, I will explain the different processes that contribute to restrict women’s mobility and create new form of exclusion. Moreover, I will present the powerful discourses tied to corporate and cultural stereotypes.

Keywords: Gender, Exclusion, Tunisia, Delocalised Production.

Introduzione

I territori della produzione delocalizzata sono stati, spesso, studiati dal punto di vista economico per comprendere la costruzione delle complesse reti d’imprese transnazionali che rappresentano una delle principali caratteristiche del mondo produttivo di oggi (Corò, Rullani, 1998; Tattara, Corò, Volpe, 2006). Pochi sono gli studi che hanno invece analizzato il panorama degli attori di questi territori produttivi, considerandone scelte, storie di vita e dinamiche relazionali messe in campo in contesti spesso interculturali.

In questo articolo tenterò di tratteggiare il panorama degli attori in gioco, a partire dalla figura delle lavoratrici che, nel caso delle imprese delocalizzate in Tunisia, si muovono in un contesto a predominanza maschile nel linguaggio, nei modi di agire e nelle modalità di relazione, fenomeno dovuto alla predominanza di uomini tra le figure di imprenditori e tecnici. Eppure le donne, soprattutto nella produzione manifatturiera da me considerata, costituiscono circa l’ottanta per cento degli attori in gioco¹ e svolgono la parte produttiva più importante: tessono, tagliano e cuciono, stanno incessantemente, giorno dopo giorno, alla catena di montaggio a confezionare i prodotti esportati dalle imprese. Si tratta però di donne silenziose, che non hanno voce, perché vivono relegate in una posizione di subalternità e che sono destinate ad occupare un’unica posizione, senza possibilità di spostamento e mobilità.

Dopo aver presentato il quadro concettuale di riferimento, focalizzerò l’attenzione sul caso delle donne che lavorano in Tunisia nelle fabbriche italiane delocalizzate per comprenderne posizione, mobilità e potere d’azione alle diverse scale. Le dinamiche tra attori contribuiscono a creare particolari territori produttivi che, nei processi transnazionali di produzione, delineano nuovi spazi di inclusione e di esclusione, nuove centralità e nuove forme di marginalità che meritano di essere conosciute. Nel caso delle donne operaie assistiamo ad un azzeramento di ogni possibile mobilità, sociale e spaziale. Illustrerò le dinamiche di potere che contribuiscono a creare questa situazione.

Il relational turn: nuove prospettive di analisi degli spazi produttivi transnazionali

Il fenomeno della delocalizzazione e dell’internazionalizzazione delle imprese è stato da lungo tempo studiato (Dicken, 1998; Corò, Rullani, 1998; Tattara, Corò, Volpe, 2006), soprattutto dal punto di vista economico, per gli importanti cambiamenti che ha generato nella distribuzione globale della produzione e del commercio. A partire dalla metà degli anni Novanta, molti geografi economici hanno sentito l’esigenza di comprendere le dinamiche culturali, istituzionali e sociali insite nelle questioni economiche (Dicken, 1998; Amin, 2002; Massey, 1995, 1993; Celata, 2009) ed in particolare le conseguenze che il passaggio dal fordismo al post-fordismo ha provocato su lavora-

tori, territori e reti di scambio alle diverse scale (Peck e Tickell, 2002; Peck *et al.* 2005; Sacchetto, 2009). Questo cambiamento di prospettiva è stato definito come un vero e proprio “relational turn” (Boggs, Rantisi, 2003; Bathelt, Glückler, 2003). Come suggerisce Filippo Celata, la geografia economica a partire dagli anni novanta ha intrapreso la svolta relazionale-culturale per mettere al centro i territori e ribadire la centralità delle persone, della loro vita quotidiana e delle relazioni (Celata, 2011, p. 349).

Seguendo questo approccio, ho focalizzato l’attenzione sugli attori della produzione delocalizzata in Tunisia e sui processi di trasformazione generati dalle loro relazioni, per riuscire a dare un volto ad attori dimenticati e per ricostruire le rispettive reti d’azione alle diverse scale geografiche (Dicken *et al.*, 2001).

Per l’analisi della situazione delle donne operaie nel contesto produttivo delineato, moltissimi sono gli studi, soprattutto di tipo etnografico, sulle condizioni delle donne operaie nelle fabbriche globalizzate. Rimando, in particolare, al testo di Melissa W. Wright (2006) in cui l’autrice presenta gli studi di settore sull’argomento, nonché ai lavori etnografici della stessa relativi alle maquiladora in Messico e alle fabbriche cinesi del Guangdong (Wright, 1997; 1999; 2006). La condizione delle donne operaie è analizzata considerando la materialità delle relazioni sociali e la loro dimensione simbolica nei lavori di Linda McDowell (1997; 1999; 2009) relativi alla costruzione identitaria di genere nei luoghi di vita e di lavoro. Per l’analisi che segue, mi sono ispirata anche ai lavori della sociologa Miriam Glucksmann, interessata alla relazione tra lavoro, impiego e relazioni di genere. Pur consapevole della distanza spazio temporale dei contesti considerati, rimando nel titolo al suo primo lavoro “Women on the line”, per la ricchezza di spunti che offre nella comprensione delle dinamiche di potere e di dominanza all’interno della fabbrica (Glucksmann, 1982; 2009).

Le riflessioni che sviluppo nascono dal lavoro sul campo da me svolto in Tunisia in diversi momenti², nei territori produttivi delle imprese italiane a partire da una metodologia di tipo qualitativo (Alaimo, 2009). Mi rendo conto di avere intervistato poche operaie per ragioni legate al mio posizionamento: la non conoscenza dei dialetti tunisini e la mia nazionalità sono state spesso barriere insormontabili per le operaie che mi consideravano dalla parte del padrone³. Nonostante ciò, ho potuto, grazie alle interviste svolte, al confronto con ricercatrici tunisine e ad incontri informali, sviluppare alcune riflessioni sulla condizione operaia che

considero la base di partenza per dare voce a donne dimenticate, spesso anche dagli studi di settore. Nel testo riporto in corsivo le parti tratte dalle interviste e tra parentesi lo status dell’intervistato senza il nome per garantirne l’anonimato e l’anno dell’incontro per contestualizzare temporalmente l’informazione fornita.

Per l’analisi quantitativa ho utilizzato principalmente le fonti tunisine dell’A.P.I. e della F.I.P.A. che presentano delle banche date aggiornate ogni 6 mesi (vedi nota 1). Le banche dati degli organismi italiani (Consolato, I.C.E., Camera di Commercio italo-tunisina) sono risultate invece spesso lacunose e poco aggiornate. Non esiste, inoltre, una concordanza tra fonti italiane e tunisine, a riprova dei diversi interessi in gioco nella rappresentazione del fenomeno. Nel caso tunisino, è evidente, ad esempio, l’importanza di presentare il fenomeno in continua crescita, per continuare ad attirare nuovi investitori, nascondendo il fenomeno della mortalità delle imprese (Dlala, 2006, p. 15-16). A questo si aggiunge una reale difficoltà nella raccolta delle informazioni dovuta alla chiusura e alla poca disponibilità del mondo imprenditoriale alla raccolta ufficiale di informazioni.

Le operaie: attori “docili” e silenti del mondo produttivo

Il mondo della produzione postfordista contemporanea, frammentato, flessibile e multisituato (Alaimo, 2009; Celata, 2009), produce reti globali di produzione che amplificano le forme di precarietà della manodopera. Le condizioni di lavoro, soprattutto nei paesi in cui i diritti dei lavoratori non sono adeguatamente tutelati, vengono precarizzate sia dalla forte concorrenza locale tra imprese straniere presenti, sia da nuove forme di concorrenza tra lavoratori a scala globale (Collins, 2003; Wright 2006; Chang, 2008; Kabeer e Mahmud, 2004). In Tunisia, il panorama produttivo è caratterizzato da una forte presenza di imprese straniere *off-shore* che instaurano delle vere e proprie isole produttive esterne al territorio locale, con predominanza di piccole e medie imprese che lavorano come contoterzisti⁴ (Alaimo, 2012). Ho focalizzato la mia attenzione in particolare sul settore tessile per la maggiore presenza di imprese italiane. Per comprendere la posizione delle donne ho considerato i ruoli ricoperti al femminile in un mondo a prevalenza maschile e le relazioni di potere che nascono dai diversi posizionamenti e dalle diverse forme di mobilità.



Donne in catena: i ruoli rivestiti dalle donne nelle aziende italiane off-shore

Nell'organigramma aziendale, le donne si collocano prevalentemente nel ruolo di operaia, segretaria e tecnico. La manodopera tunisina impiegata nelle fabbriche italiane e nella rete di subfornitori tunisini incontrati è per oltre l'80% costituita da operaie⁵. Le segretarie delle aziende incontrate sono tutte donne tunisine. Invece, nelle posizioni più organizzative e dirigenziali, come quelle del tecnico o dell'imprenditore, ho incontrato solo tre donne tecnico (due italiane e una tunisina) e un'imprenditrice italiana. «Si tratta di un lavoro duro che richiede continui spostamenti e mal si concilia con una vita familiare. Si può guadagnare bene, ma è difficile per una donna avere a che fare con uomini spesso già prevenuti verso una donna che dà ordini. Anche gli operai non ti prendono sul serio... per farsi valere bisogna essere dure» (imprenditrice italiana, luglio 2012).

Tradizionalmente il settore tessile, e il mondo della confezione in particolare, sono attività produttive in cui si preferisce impiegare personale femminile. Nel caso della Tunisia, però, tale scelta viene giustificata veicolando un preciso immaginario. Le donne sono considerate, da quasi tutti gli intervistati: «più docili e malleabili»⁶, mentre l'uomo tunisino è invece ritenuto «inaffidabile, riotto e truffaldo». Si tratta ovviamente di una rappresentazione condivisa che nasconde la costruzione di un vero e proprio apparato discorsivo di assoggettamento che, come sottolinea Melissa Wright, è diffuso nell'immaginario internazionale delle imprese globalizzate (Wright, 2006, p. 4-6).

Rispetto ai compiti attribuiti, gli uomini svolgono le mansioni in cui è richiesta forza fisica (guardiano, magazziniere, trasportatore, addetto riparazione macchinari). Le donne sono invece impiegate nel lavoro meno qualificato e, in alcuni casi, anche come "guardiane" della manodopera. In questo ruolo, una sorta di figura di raccordo tra manodopera e tecnico, è indispensabile avere qualcuno in grado di parlare la lingua e i dialetti locali e che possieda buone capacità di mediazione, utili a facilitare la comunicazione tra operai e imprenditori, due mondi lontani che entrano in contatto per la prima volta in fabbrica. Come ci spiega un imprenditore è necessario trovare una misura, mediando tra esigenze imprenditoriali e cultura locale: «ho capito una cosa... ed è questa: quando si lavora in un paese straniero bisogna ritrovare un equilibrio nella gestione, perché non puoi pensare di venire e di cambiare la mentalità a tutto il mondo, qui

sta un po' anche l'abilità di chi viene giù, di trovare un equilibrio tra la tua mentalità, che tu hai ben chiara, e la realtà che trovi qua... Non puoi esportare completamente quelle che sono le tue esperienze, perché ogni esperienza vale dove l'hai fatta, dipende dalle persone che ti stanno intorno; perciò molti hanno fallito l'obiettivo, perché volevano esportare in toto l'organizzazione che avevano costituito in Italia... è impossibile, perché il contesto è diverso: allora tu non devi mai demordere per il raggiungimento di questo obiettivo, l'efficienza, che devi saper trasferire, però allo stesso tempo devi essere flessibile per portare a casa quello che puoi. Se trovi il limite, puoi far bene in questo paese, per chi vuole strafare non è possibile, loro non ti vengono dietro, questo è quanto io ho capito e mi sento abbastanza tranquillo su questo, oggi» (imprenditore italiano, 2009).

Posizioni fisse: gli ostacoli alla mobilità interna all'azienda

Se consideriamo i ruoli lavorativi rivestiti dalle donne, ci sono diversi elementi che impediscono la mobilità lavorativa interna all'azienda, soprattutto per le operaie. Anzitutto, la scarsità di tempo, poiché il tempo a disposizione è interamente dedicato al lavoro routinario della catena di montaggio. Lavorando 8 ore al giorno (su tre turni nelle aziende in cui si lavora a ciclo continuo, su due nelle altre) e riproducendo gesti di un lavoro non qualificato, è difficile implementare le proprie competenze. Inoltre, non esiste una volontà di condividere *know-how* da parte di figure intermedie o di tecnici. Anche per gli imprenditori e i tecnici italiani è necessario mantenere nelle proprie mani la parte più qualificata del lavoro per evitare possibili forme di concorrenza⁷.

Inoltre, la precarizzazione crescente, legata ai cambiamenti legislativi dei contratti di lavoro, ostacola ulteriormente forme di mobilità. Attraverso il sistema delle agenzie interinali, sono state infatti create figure flessibili che consentono di limitare le assunzioni a tempo indeterminato, mantenendo contratti sempre di natura temporanea. Come ha dichiarato un imprenditore, grazie a questo sistema è riuscito ad avere un'azienda di circa 100 operai, di cui solo 13 sono con contratto a tempo indeterminato, perché hanno iniziato a lavorare prima della nascita delle agenzie interinali (Imprenditore italiano, 2009). Questa struttura organizzativa gli consente di avere maggior potere sulle lavoratrici non garantite dal punto di vista contrattuale.

Anche il salario potrebbe essere considerato un fattore in grado di stimolare forme di eman-



cipazione femminile, rispetto alla struttura della famiglia tradizionale: può essere un elemento di potere per le donne lavoratrici. In realtà, il compenso garantisce la sola sussistenza: il salario medio, calcolato all'ora a «1 dinaro e 6» (*Imprenditore italiano*, 2009), corrispondenti a 88 centesimi di euro, decurtato delle ore di assenza per malattia o per motivi personali, diventa una cifra esigua che «serve soltanto alla sussistenza. Non è possibile avere una macchina o immaginare un futuro per i propri figli» (operaia tunisina, luglio 2012). Inoltre, questo compenso, considerato patrimonio familiare, viene spesso sottratto: «...E il giorno della paga li vedi arrivare questi mariti, fratelli, uomini di famiglia che se ne stanno disoccupati al bar e poi arrivano all'uscita della fabbrica a prenderle lo stipendio» (*impreditore italiano*, giugno 2008).

A tutto questo si aggiunge il sistema di relazioni di tipo paternalistico che caratterizza il funzionamento d'impresa, come confermato dal modo in cui gli stessi imprenditori definiscono il proprio lavoro: da chi invoca la necessità di utilizzare «il bastone e la carota» (*impreditore italiano*, 2008) a chi considera che «bisogna gestire l'azienda come un padre di famiglia» (*impreditore italiano*, 2012). È difficile contrapporre al potere dell'impreditore italiano un contropotere perché, da un lato, la posizione di forza rispetto al paese (l'impreditore straniero è colui che porta investimento e capitali esteri nel paese) spinge le autorità locali a derogare spesso sulle regole⁸; dall'altro, la mancanza di forza dei sindacati impedisce un'organizzazione collettiva dei lavoratori (Belhedi, 1993). Nonostante alcuni miglioramenti intervenuti dopo la rivoluzione detta dei gelsomini (scoppiata il 14 gennaio 2011 e che ha portato alla fine del regime di Zine el-Abidine Ben Ali⁹), che hanno consentito alle operaie di prendere la parola, ai sindacati di organizzare i primi scioperi mettendo in campo forme di contrattazione interna, l'organizzazione che tutela le lavoratrici resta ancora debole (Alaimo, Scroccaro, 2015).

Mobilità in azione: quali forme di mobilità sono possibili?

Oltre alla mobilità lavorativa, consideriamo le forme di mobilità spaziale, il loro raggio d'azione e la scala di riferimento, nonché la loro temporalità. Il primo movimento spaziale è spesso quello che le porta ad abbandonare il proprio luogo di origine, scelta che provoca importanti conseguenze sociali. Si arriva in fabbrica spesso in giovane età (solitamente come apprendiste verso i quattor-

dici, quindici anni) lasciando i territori d'origine che non offrono possibilità di occupazione. Sono le aree più interne del paese localizzabili a Sud, Sud ovest. Le imprese straniere, invece, prediligono una localizzazione lungo la fascia costiera e in prossimità dei grandi centri manifatturieri (Grand-Tunis, piana di Grombalia, Sahel), laddove già è insediata l'industria tunisina. Queste ragazze si ritrovano quindi ad affrontare, spesso da sole, una vera e propria migrazione interna a scala nazionale. Iniziano la nuova vita in molti casi senza la protezione familiare (né il controllo), vivendo in alloggi comuni con altre compagne di fabbrica. La forza per affrontare le ristrettezze imposte dalla nuova vita nasce da un doppio desiderio: sposarsi e aiutare la famiglia d'origine, spesso in situazione di difficoltà a causa di disoccupazione o emigrazione¹⁰ (Khouaja, 2004). Questo movimento nello spazio genera, in molti casi, una doppia forma di emarginazione che mette a rischio la realizzazione del progetto matrimoniale: queste donne sono infatti escluse nel contesto di arrivo, essendo considerate straniere, così come in quello d'origine perché vivono lontane dal controllo familiare. È questo il caso di molte ragazze provenienti dai contesti di maggiore arretratezza economica e culturale del Paese che restano poi «operaie a vita, vivendo in alloggi collettivi e mandando i soldi alla famiglia d'origine» (operaia tunisina, 2012). Si tratta di un movimento quindi che si genera a scala locale e porta a restare poi ulteriormente ancorati a questa. A volte a richiedere un ulteriore trasferimento è l'impreditore stesso che, per aprire una nuova unità produttiva, porta con sé le operaie più valide che coincidono spesso con quelle "libere" da vincoli familiari e personali. In questo caso, la vita delle lavoratrici resta ulteriormente intrappolata tra le mura della fabbrica.

Se consideriamo i movimenti che avvengono nella quotidianità, si rintraccia un raggio d'azione comune: il tragitto tra la fabbrica e la casa o gli ambiti sociali destinati alle donne. Si tratta di un movimento ciclico di pochi chilometri poiché spesso le operaie vivono in quartieri dormitorio poco lontani dai luoghi di lavoro, ad ulteriore conferma delle limitazioni spaziali legate alla condizione delle donne lavoratrici. Anche il sogno di smettere di lavorare una volta sposate, in realtà viene ostacolato dalla necessità di continuare a farlo: «le operaie dicono spesso che appena si sposano se ne vanno e tornano a vivere come prima, ma poi restano o basta aspettare che ritornino perché hanno bisogno di lavorare» (*impreditore italiano*, 2009). Il lavoro da operaia accompagna, così, queste donne lungo tutto l'arco della vita.



C'è un movimento però che diventa possibile, proprio grazie alla precarizzazione delle lavoratrici che viene definito molto negativamente dagli imprenditori. Essi parlano del *turn-over* in termini di tradimento aziendale dicendo «*appena possono se ne vanno perché gli offrono qualche dinaro in più*» (imprenditore italiano, 2009). Si tratta però di un fenomeno che va letto all'interno della concorrenza interaziendale tra imprese insediate nello stesso territorio che tentano di accaparrarsi le operaie migliori o più semplicemente quelle già abituate al lavoro di fabbrica. Infatti, colpisce come spesso si cambi fabbrica anche in settori lavorativi molto diversi. È il contraltare della flessibilità in entrata che diventa una delle poche forme di potere delle operaie, in un mondo che tenta di immobilizzarle, attraverso meccanismi che illustrerò nel prossimo paragrafo.

Strumenti di potere nella gestione della mobilità

La condizione delle donne della manodopera delle aziende delocalizzate è portatrice di un paradosso nel mondo delle imprese globali in movimento, tutto basato sulla gestione di flussi di informazioni, merci e conoscenze a diverse scale geografiche in una temporalità che richiede doti di flessibilità e adattamento nell'azione continue. Come ho dimostrato sopra, le donne lavoratrici vivono relegate alla sola dimensione locale con poche possibilità di riscatto e riscossione, rispetto ad una condizione apparentemente immutabile per mancanza di mezzi, conoscenze e appartenenza nazionale e di genere. Mentre se consideriamo la figura dell'imprenditore egli agisce a diverse scale ed è continuamente in movimento, in ripetuti viaggi d'affari in Italia ed Europa, in incontri virtuali quasi quotidiani con clienti in diverse parti del mondo, partecipando a fiere di settore, in viaggi per incontrare la famiglia. Un movimento anche settimanale tra aerei, navi e diversi mezzi di trasporto. Per gli imprenditori è strategica la capacità di muoversi: essa genera potere nella relazione. Pensiamo soltanto all'importanza di gestire dinamicamente reti internazionali d'impresa, strumento fondamentale per continuare a lavorare. Come ricordano due imprenditori tunisini, proprio il fattore mobilità è servito loro a creare le condizioni per strutturare un'azienda con partner stranieri incontrati ad una fiera. Si tratta di un unico nel panorama imprenditoriale tunisino perché la gestione della mobilità è nelle mani di chi gestisce capitali, reti e conoscenze, vale a dire gli imprenditori stranieri. L'imprenditore tunisi-

no, invece, reso debole nella relazione dalla mancanza di mezzi economici e relazionali, dovuti essenzialmente al differenziale economico di potere dei due paesi di appartenenza, difficilmente riesce a strutturare relazioni simmetriche con gli imprenditori italiani. Consideriamo, infine, uno strumento potente che contribuisce alla struttura di asimmetrie di potere: la costruzione di un immaginario stereotipato funzionale ad impedire forme di cambiamento. Il generalizzato sguardo critico degli imprenditori italiani sulle capacità delle lavoratrici tunisine («*Non imparano mai, devi sempre ripetere le istruzioni. Sono svegliate e vivono alla giornata; alla fine del mese prendono lo stipendio e se ne vanno!*» (imprenditore italiano, 2008) rivela, infatti, un reiterare una rappresentazione stereotipata dell'Altro conveniente al potere patronale. Nel caso della manodopera femminile è proprio lo stereotipo positivo che la vuole operosa e brava lavoratrice in contrapposizione all'uomo incapace, ad imprigionare ulteriormente ogni possibilità di affrancamento. Questi stereotipi "aziendali" uniti a quelli culturali vanno però letti alla luce delle relazioni padronali che si strutturano nella fabbrica e delle relazioni di potere in gioco tra gli attori. Se infatti allarghiamo lo sguardo e consideriamo l'immagine che degli imprenditori italiani hanno altri imprenditori stranieri e tunisini nonché gli attori istituzionali, troviamo un ribaltamento di prospettiva. Gli imprenditori italiani sono rappresentati come inaffidabili e potenzialmente imbroglioni, caratteristica presentata quasi bonariamente. Gli 'italiani' portano macchinari di cattiva qualità o troppo sofisticati che si rivelano delle vere e proprie fregature per gli imprenditori tunisini. Oppure gli imprenditori 'spariscono', cioè chiudono senza dichiarare e abbandonano nel paese i resti dell'azienda. Quest'immagine è spesso, nei discorsi, contrapposta a quella di francesi o tedeschi. Entrambi considerati più affidabili, sebbene l'imprenditore francese sia visto come *grandeur* e il tedesco come rigido. Nella costruzione di questi stereotipi giocano alcuni fattori culturali di prossimità e di distanza. Se l'italiano è considerato più simile a sé dall'imprenditore tunisino e quindi culturalmente vicino, anche nelle sue caratteristiche negative, il francese viene distanziato, nonostante il riconoscimento delle sue qualità positive, in quanto portatore della storica tradizione di dominazione.

È interessante, quindi, leggere queste reciproche immagini stereotipate perché riflettono la costruzione di un immaginario spaziale collettivo a diverse scale che immobilizza simbolicamente l'Altro.

Conclusioni

In questo articolo ho illustrato le caratteristiche della condizione operaia nelle fabbriche delocalizzate in Tunisia per evidenziare due importanti fattori che contribuiscono a creare l'immobilità di questo posizionamento. Da una parte, si tratta di attori deboli per condizione sociale e nazionalità, impossibilitati a migliorare la propria posizione lavorativa, proprio perché costretti in una situazione di subalternità da un sistema di sfruttamento a diverse scale. Dall'altra, a livello locale, la forte presenza di manodopera a basso costo rende facilmente rimpiazzabili le operaie stesse, anche perché il settore manifatturiero dell'abbigliamento considerato è a bassa specializzazione. La posizione di forza dell'imprenditore si inserisce sicuramente in un sistema di sfruttamento patronale che ricorda le prime fabbriche fordiste.

Nel caso delle donne operaie assistiamo ad un azzeramento di ogni possibile mobilità sia essa sociale o spaziale. Rendere immobile l'Altro, significa costringerlo a muoversi solo nella dimensione locale. Come ricorda Doreen Massey: "For different social groups and different individuals are placed in very distinct ways in relation to these flows and interconnections. This point concerns not merely the issue of who moves and who doesn't, although that is an important element of it; it is also about power in relation to the flows and the movement" (Massey, 1993, p. 61). Per queste ragioni non si hanno le stesse possibilità d'azione poiché il potere nasce qui dalla capacità di muoversi tra le diverse scale e dal saper gestire questi attraversamenti. Come ho ricordato sopra, la mobilità delle operaie è ridotta, relegata alla dimensione locale e rappresentabile nel breve tragitto che va da casa alla fabbrica. La struttura tradizionale dei sistemi di relazione sociale relega poi la donna operaia spesso in una posizione subalterna, anche all'interno della famiglia, nonostante il salario potrebbe garantire forme di emancipazione. Paradossalmente, proprio l'esclusione dai circuiti familiari di cui ho parlato, genera nuove possibilità di emancipazione, anche se si tratta di rari casi.

Gli elementi di novità in questa condizione, che precarizzano ulteriormente le donne operaie dei paesi in cui gli imprenditori stranieri delocalizzano, sono legati all'organizzazione globale della produzione che aumenta la competitività tra territori lontani e conseguentemente tra lavoratori, gli attori più deboli di questo ingranaggio. Inoltre, come abbiamo visto, a questi elementi legati all'organizzazione materiale del lavoro, si aggiungono le rappresentazioni condivise che, nel caso

delle donne del Sud del Mondo, contribuiscono a imprigionarle in potenti apparati discorsivi di dominio. La rappresentazione simbolica che vuole la donna tunisina come docile e portata alla fatica è una potente gabbia che limita, già in partenza, ogni possibilità di ribellione alle strutture di potere silenziosamente imposte nella fabbrica e nella società. A questo si aggiungono gli stereotipi culturali presentati che servono ulteriormente a mascherare il rapporto di dominanza interno al sistema capitalistico di produzione, oggi reso ancora più potente dalla precarizzazione globalizzata delle lavoratrici che il sistema di produzione multisituata ha contribuito ad esacerbare. Per queste ragioni, secondo Collins diventa cruciale dipanare gli ingranaggi di questi meccanismi di potere transcalari considerando il modo in cui le forme di potere si articolano nelle reti transnazionali, i meccanismi di inclusione ed esclusione e le possibilità di avere voce (Collins, 2003, p. XII). Sono antichi dilemmi di giustizia sociale che ritornano oggi in una nuova forma perché agiscono a scala globale e rischiano di non essere adeguatamente compresi senza uno sguardo capace di leggere i fenomeni in maniera transcalare.

Bibliografia

- Alaimo A., *La geografia in campo. Metodi ed esperienze di ricerca*, Pisa, Pacini editore, 2012.
- Alaimo A., *Il territorio preso nella rete: il caso dell'imprenditoria veneta in Tunisia nei settori tessile e calzaturiero*, in Bertocin M., Marini D., Pase A. (a cura di), *Frontiere mobili. Delocalizzazione e internazionalizzazione dei territori produttivi veneti*, Venezia, Marsilio editore, 2009, p. 113-130.
- Alaimo A., Scroccaro A., *Mobilités en action et territoires multi-situés. Vivre la délocalisation dans les réseaux trans méditerranéens entre Italie, Roumanie et Tunisie*, in *Revue Méditerranée*, vol. 125, 2015.
- Amin A., *Spatialities of globalisation*, in «*Environment and Planning A*», vol. 34, 2002, pp. 385-399.
- Bathelt H., Glückler J., *Toward a relational economic geography*, in «*Journal of Economic Geography*», vol. 3, 2003, pp. 117-144.
- Beneria L., *Gender, Development and Globalization: Economics as if People Mattered*, London, Routledge, 2003.
- Bertocin M., Marini D., Pase A., *Le frontiere mobile. Delocalizzazione ed internazionalizzazione dei territori produttivi veneti*, Venezia, Marsilio editore, 2009.
- Boggs J., Rantisi N., *The 'relational turn' in economic geography*, in «*Journal of Economic Geography*», vol. 3, 2003, pp. 109-116.
- Celata F., *Spazi di produzione: una prospettiva relazionale*, Torino, Giappichelli, 2009.
- Celata F., *La geografia economica tra evoluzione e crisi*, in «*Rivista Geografica italiana*», vol. 118 n. 2, 2011, pp. 347-354.
- Chang L.T., *Operaie*, Milano, Adelphi, 2008.
- Coe N.M., Dicken P., Hess M., *Global production networks: realizing the potential*, in «*Journal of Economic Geography*», vol. 8, 2008, pp. 271-295.
- Collins J. L., *Threads: Gender, Labor, and Power in the Global Apparel Industry*, Chicago, The University of Chicago Press, 2003.



- Corò G., Rullani E. (a cura di), *Percorsi locali di internazionalizzazione: competenze ed auto-organizzazione nei distretti industriali del Nord-Est*, Milano, Franco Angeli, 1998.
- Daviet S., *L'entrepreneuriat transmédierranéen. Les nouvelles stratégies d'internationalisation*, Paris, Editions Karthala, 2015.
- Dicken P., *Global shift: transforming the world economy* (3rd ed.), London, Paul Chapman, 1998.
- Dicken P., *Chains and networks, territories and scales: towards a relational framework formalising the global economy*, in «Global Networks 1», vol. 2, 2001, pp. 89-112.
- Dicken P., *Global shift: reshaping the global economic map in the 21. Century*, London, Sage, 2003.
- Dicken P., Kelly P.F., Olds K., Yeung H.W., *Chains and networks, territories and scales: Towards a relational framework for analysing the global economy*, in «Global Networks», vol. 1(2), 2001, pp. 89-112.
- Dlala H., *Démographie des entreprises dans l'industrie du textile et de l'habillement en Tunisie*, in «Méditerranée», vol. 106, 2006 pp. 125-133.
- Elson D., Pearson R., *The Subordination of women and the internationalisation of factory production*, in Young K., Wolkowitz C., McCullagh R (eds), *Of Marriage and the Market: Women's Subordination in International Perspective*, London, CSE Books, 1981.
- Glucksmann M., *Women on the line*, Oxon, Rutledge, 1982, 2009.
- Hancock P., *Rural Women Earning Income in Indonesian Factories: The Impact on Gender Relations*, in «Gender and Development», Vol. 9, No. 1, 2001, pp. 18-24.
- Kabeer N., Mahmud S., *Globalization, gender and poverty: Bangladeshi women workers in export and local markets*, in «Journal of International Development», vol. 16, 2004, pp. 93-109.
- Khouaja A., *Femmes tunisiennes, formes de mobilité et accès à la modernité*, in «Revue Tunisienne de Sciences Sociales», vol. 132, 2004, pp. 88-125.
- Massey D., *Power geometry and a progressive sense of place*, in Bird J., Curtis B., Putnam T., Robertson G., Tickner L., *Mapping the futures*, London-New York, Routledge, 1993.
- Massey D., *Spatial Divisions of Labour* 2nd edn, London, Macmillan, 1995.
- McDowell L., *Capital Culture: Gender at Work in the City*, Oxford, Basil Blackwell, 1997.
- McDowell L., *Gender, Identity and Place: Understanding Feminist Geographies*, Minneapolis, University of Minnesota Press, 1999.
- McDowell L., *Masculinity, identity, and labour market change*, in «Geografiska Annaler», 86, 2004, pp. 45-56.
- McDowell L., *Working bodies: interactive service employment and workplace identities*, Oxford, Wiley-Blackwell, 2009.
- Nash J, Fernandez-Kelly MP (eds.). *Women, Men and the International Division of Labor*, Albany, State University of New York Press, 1983.
- Peck J., Theodore N., Ward K., *Constructing markets for temporary labour: employment liberalization and the internationalization of the staffing industry*, in «Global Networks», n. 5, 2005, pp. 3-26.
- Peck J., Tickell A., *Neoliberalizing space*, in «Antipode», vol. 34/3, 2002, pp. 380-404.
- Sacchetto D., *Solitudine e sfruttamento dei nuovi marinai*, Milano, Jaca Book, 2009.
- Tattara G., Corò G., Volpe M. (a cura di), *Andarsene per continuare a crescere: la delocalizzazione internazionale come strategia competitiva*, Roma, Carocci, 2006.
- Wright M., *Disposable women and other Myths of global capitalism*, New York, Routledge, 2006.
- Wright M. W., *Crossing the Factory Frontier: Gender, Place and Power in the Mexican Maquiladora*, in «Antipode», 29, 3, 1997, pp. 278-302.
- Wright M. W., *The politics of relocation: gender, nationality and value in a Mexican Maquiladora*, in «Environment and Planning A», vol. 31, 9, 1999, pp. 1601-1617.

Sitografia

A.P.I.: <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/home.asp/>
 F.I.P.A.: [http://www.investintunisia.tn/Webdoc/Al centro di Tunisi,](http://www.investintunisia.tn/Webdoc/Al%20centro%20di%20Tunisi)
<http://webdoc.unica.it/it/index.html#Home>

Note

¹ Per i dati quantitativi, come spiego meglio nella parte metodologica, ho utilizzato come fonte i documenti on-line delle agenzie tunisine A.P.I. (Agence de promotion de l'industrie, <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/home.asp/>) e della F.I.P.A. (Foreign Investment Promotion Agency – www.investintunisia.tn), e le statistiche dell'INS (Istituto nazionale di statistica). Il dato relativo alle operaie è stato consultato sul sito dell'API luglio 2012 e risulta confermato dal campionamento fatto nelle imprese incontrate.

² Inizialmente ho svolto diverse missioni sul campo all'interno del Progetto di ricerca di Ateneo "Definizione di un modello di analisi e valutazione della territorialità dei progetti di sviluppo" dell'Università degli Studi di Padova, nel periodo compreso tra il 2008 e il 2009 (Bertoncin, Marini, Pase, 2009). Successivamente, nel 2012, ho effettuato un'ulteriore missione, all'interno del progetto internazionale dell'Università di Aix en Provence e dell'IRMC, rivolto alla comprensione dei cambiamenti avvenuti nei territori delle imprese transnazionali a seguito della caduta del regime di Ben Ali (Daviet, 2015).

³ Delle 62 interviste fatte nella prima ricerca, 31 sono ad imprenditori, 7 ad attori istituzionali, 10 a tecnici, mentre 8 ad operai/e. Nel secondo progetto del 2012, delle 31 interviste totali, 3 sono a tecnici, 2 a operaie, le altre ad imprenditori. L'universo femminile è rappresentato da una sola donna, imprenditrice italiana, 2 donne tecnico, 3 segretarie e 8 operaie.

⁴ Nella legislazione tunisina, vengono definite *off-shore* le aziende totalmente esportatrici che godono di un'esenzione totale dalle tasse per 10 anni. Devono importare totalmente le materie prime ed esportare l'80% del lavorato. Possono lavorare con altre aziende *off-shore*, ma ogni passaggio è regolato da un doganiere che è spesso all'interno dell'azienda (Alaimo, 2012).

⁵ Questo dato si riferisce al settore tessile dell'abbigliamento delle imprese *off-shore* italiane impiantate in Tunisia, composto prevalentemente da contoterzisti che si occupano del settore maglieria e confezionamento. È importante considerare il posizionamento nella catena di valore del prodotto (Alaimo, Scroccaro, 2009). Cfr. anche su dati A.P.I., luglio 2012.

⁶ Questa frase ricorre nelle parole di tutti gli imprenditori intervistati e in quelle di 3 attori istituzionali. A riprova che si tratta di una rappresentazione condivisa.

⁷ Nei processi di delocalizzazione gli imprenditori tendono a non condividere gli elementi di forza delle loro aziende, che nel caso delle attività manifatturiere sono il *know-how* tecnico e la rete di contatti internazionali (Alaimo, 2012). Non è possibile però farlo nel tempo e in assoluto, come dimostrano numerosi casi di riappropriazione locale. Anche laddove c'è una forte chiusura, il passaggio di competenze porta nel tempo a nuove configurazioni.

⁸ Riporto a titolo esemplificativo un singolare episodio avvenuto sul campo nel giugno 2008. Nello spostamento verso la



casa dell'imprenditore che guidava sicuramente oltre i limiti di velocità, la macchina ha investito un motoveicolo su cui circolavano due ragazzi del paese. Ho sentito delle grida, ma subito sono stata allontanata dalla scena e chiusa in casa. Ma durante la serata sono arrivati rappresentanti della polizia locale e tutto si è risolto con qualche stretta di mano e grandi sorrisi. Non ho mai saputo cosa sia successo ai malcapitati.

⁹ Molti sono i riferimenti per comprendere la rivoluzione popolare che ha portato alla caduta del regime di Ben Ali. Riman-

do qui al *webdoc Al centro di Tunisi* (<http://webdoc.unica.it/it/index.html#Home>) realizzato da un gruppo di ricercatori italiani dove la presenza di testi, video e immagini costituisce un ricco materiale di approfondimento.

¹⁰ Questi orizzonti di desiderio accompagnano la vita di molte donne che lavorano nelle fabbriche globalizzate in diversi paesi del mondo. Si confrontino i casi cinesi, indonesiani e del Bangladesh (Wright, 2006; Chang, 2008; Hancock, 2001; Kaber, Mahmud, 2004).

