

**ITI "V.E.MARZOTTO"
VALDAGNO**

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

**ANNO SCOLASTICO 2016-2017
CLASSE 4[^]C1/D1**

IL LAVORO: UN VALORE, UN DIRITTO, UN PROBLEMA



ATTIVITA' SVOLTE IN STORIA, ITALIANO E LINGUA INGLESE

MATERIALI PER GLI APPROFONDIMENTI RACCOLTI ED ELABORATI DALLE DOCENTI DI ITALIANO E STORIA PROF.SSE M.MADDALENA ALBANESE E ALESSANDRA SPEROTTO E DALLA DOCENTE DI LINGUA INGLESE PROF.SSA LAURA FILOTTO

RECENSIONI DEI LIBRI E DEI FILM A CURA DEGLI ALUNNI DELLA CLASSE 4[^]C1/D1

INDICE

| | |
|---|--------|
| LA CONDIZIONE OPERAIA NELLA PRIMA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE | |
| BORGHESIA IMPRENDITORIALE E PROLETARIATO INDUSTRIALE | pag. 1 |
| LA FORZA-LAVORO MINORILE | pag. 2 |
| LE CONDIZIONI DI VITA DEGLI OPERAI | pag. 4 |
| IL LUDDISMO | pag. 5 |
| | |
| LA CONDIZIONE OPERAIA DURANTE LA SECONDA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE | |
| LE TRASFORMAZIONI DELL'INDUSTRIA TRA OTTOCENTO E NOVECENTO | pag. 6 |
| IL TAYLORISMO | pag. 6 |
| IL FORDISMO | pag. 7 |
| IL TOYOTISMO | pag. 9 |
| | |
| LA CONDIZIONE OPERAIA IN ITALIA DAL DECOLLO INDUSTRIALE AGLI ANNI '60 | |
| LO SVILUPPO INDUSTRIALE ITALIANO | pag.11 |
| LA CONDIZIONE DEGLI OPERAI | pag.12 |
| NUOVI TIPI DI FABBRICA E NUOVI MODI DI LAVORARE | pag.13 |
| LE LOTTE OPERAIE A VALDAGNO | pag.14 |
| FONTI | pag.15 |
| | |
| LE LOTTE DEL MOVIMENTO OPERAIO E DEL SINDACATO DALLA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE ALLO STATUTO DEI LAVORATORI | |
| DALLE ORIGINI ALLA META' DELL'OTTOCENTO | pag.16 |
| DALL'INTERNAZIONALE ALLA PRIMA GUERRA MONDIALE | pag.17 |
| DAL PRIMO DOPOGUERRA ALLO STATUTO DEI LAVORATORI | pag.18 |
| L'AUTUNNO CALDO | pag.22 |
| FONTI | pag.24 |
| | |
| THE VICTORIAN AGE | pag.25 |
| <i>COKETOWN</i> FROM 'HARD TIMES' BY CHARLES DICKENS | pag.26 |
| <i>DARIUS GOES TO WORK AT THE AGE OF 7</i> FROM 'CLAYHANGER' BY ARNOLD BENNETT | pag.27 |
| LIVING AND WORKING CONDITIONS | pag.28 |
| THE HISTORY OF EMPLOYMENT LAW IN ENGLAND AND NORTHERN IRELAND | pag.30 |
| SIX GOVERNMENT ACTS ON WORKING CONDITIONS | pag.32 |
| MOVIE REVIEW: <i>THE FULL MONTY</i> | pag.33 |
| | |
| RECENSIONI DEI LIBRI | pag.35 |
| | |
| RECENSIONI DEL FILM <i>TEMPI MODERNI</i> | pag.44 |
| | |
| RECENSIONI DEL FILM <i>L'INTREPIDO</i> | pag.48 |
| | |
| MOVIE REVIEWS: <i>THE FULL MONTY</i> | pag.53 |

LA CONDIZIONE OPERAIA NELLA PRIMA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE

BORGHESIA IMPRENDITORIALE E PROLETARIATO INDUSTRIALE

La prima rivoluzione industriale provocò, in Inghilterra e negli altri paesi europei dove si verificò, una profonda trasformazione sociale che distrusse in poco tempo l'equilibrio tra i gruppi di potere e tra le classi sociali.

In Inghilterra il potere era detenuto dai grandi proprietari terrieri alleati con i grandi mercanti, un sistema che garantiva a tutti alcuni diritti fondamentali, ma che imponeva l'accettazione di una scala sociale abbastanza rigida.

L'introduzione delle macchine nel sistema produttivo trasformò radicalmente questo quadro: alcune categorie (piccoli proprietari di terre, fittavoli di origine feudale e contadini che vivevano grazie al sistema dei "campi aperti") scomparvero; altre, come i mercanti-imprenditori del domestic system, videro molto ridotta la loro importanza; altre, come la nobiltà terriera, mantennero ancora le loro posizioni tradizionali.

La vera novità fu rappresentata dalla **borghesia industriale**, i cui membri provenivano in scarsa misura dai gruppi tradizionalmente dominanti: i primi industriali erano in grande maggioranza piccoli proprietari terrieri, mercanti particolarmente audaci, piccoli imprenditori del sistema a domicilio che avevano saputo sfruttare la congiuntura favorevole.

«E' certo che, prima della grande industria, vi furono uomini che svolsero il ruolo di manifatturieri, ma essi non formarono una classe di capitalisti. Nella lingua inglese non esisteva neppure un termine per definirli. Il termine manufacturer significava indistintamente operaio e padrone e più spesso il primo che il secondo. Un eminente manufacturer di Manchester, verso il 1720, scendeva in officina alle 6 del mattino, mangiava con i suoi operai una zuppa d'avena e si metteva al lavoro insieme a loro. Entrato negli affari senza capitali, si guadagnava la vita giorno per giorno e se, dopo anni di lavoro, aveva risparmiato un po' di denaro, lo metteva da parte, senza cambiare per questo le sue abitudini. Non usciva mai dall'officina, beveva vino una volta all'anno, per Natale. Il suo passatempo preferito consisteva nel riunirsi alla sera con qualche collega in una taverna dove di solito beveva quattro pences di birra e si fumava mezzo penny di tabacco.»

Pierre Mantoux – *La rivoluzione industriale* – Editori Riuniti, Roma, 1981

Contemporaneamente alla classe degli industriali comparve anche quella del **proletariato industriale**. Una delle condizioni che resero possibile la nascita della classe operaia fu la crescita demografica che si verificò in Inghilterra a partire dal 1750: se la popolazione inglese alla fine del 1600 era di circa 5.500.000 abitanti, a metà del Settecento era di 6.500.000 e nel 1801 era di 9.265.000 (dato del primo censimento ufficiale nel paese).

Nonostante questo incremento demografico, a metà del 1700 vi era un'oggettiva scarsità di manodopera industriale, dovuta al fatto che i lavoratori del sistema a domicilio vivevano in condizioni nettamente migliori di quelli delle fabbriche (non dovevano sottostare alla rigida disciplina del caposquadra, potevano scegliere entro certi limiti il ritmo di lavoro, potevano alternare il lavoro manifatturiero a quello nei campi, vivevano all'aria aperta) e non accettavano quindi le offerte che venivano dagli imprenditori. Questi, dopo i primi tentativi falliti di usare il lavoro forzato, cercarono di conquistare i lavoratori con salari più alti, premi d'ingaggio, garanzie di alloggio e di scuole per i figli.

Spesso i lavoratori maschi adulti si rifiutavano di sottostare alla disciplina di fabbrica e ai duri orari di lavoro e, una volta ottenuto quello che avevano previsto, abbandonavano il lavoro, oziavano e spendevano la somma guadagnata all'osteria, salvo poi presentarsi nuovamente al lavoro nel momento del bisogno.

L'andamento a singhiozzo della prestazione di lavoro non poteva che irritare gli imprenditori, che avevano capito che un lavoro continuativo dava ben maggiori possibilità di profitto.

Regolamento che nel 1720 J.Crowley, proprietario di una fonderia, impose ai suoi operai.

Dall'ordinanza 40:

«Poiché sono stato orribilmente imbrogliato, con la connivenza degli impiegati, da vari individui che lavorano a giornata e ho pagato per 'più tempo di quello che in buona coscienza io dovevo loro e poiché tale è stata la bassezza e la slealtà di vari impiegati, che essi hanno nascosto l'indolenza e la negligenza di quelli pagati a giornata...»

E dall'ordinanza 103:

«Alcuni hanno preteso una sorta di diritto all'ozio, pensando di fare a sufficienza in meno tempo degli altri, grazie alla propria rapidità e abilità. Altri sono stati talmente stolti da pensare che sia sufficiente la mera presenza senza occuparsi del lavoro... Altri talmente impudenti da vantarsi della propria scelleratezza e da muovere rimproveri agli altri per la loro diligenza...»

Affinché possano essere smascherate l'indolenza e la scelleratezza e ricompensate la correttezza e la diligenza, ho ritenuto opportuno istituire una registrazione del tempo da parte di un sorvegliante, e ordino ed è con ciò ordinato e prescritto che dalle cinque alle otto e dalle sette alle dieci sono quindici ore, di cui un'ora e mezza va per la colazione, il pranzo, ecc. Vi saranno dunque tredici ore e mezza nette di lavoro...»

Questo lavoro deve essere pagato «dopo tutte le trattenute per essere stati alla taverna, in birreria, al caffè, per la colazione, il pranzo, per aver giocato, dormito, fumato, cantato, letto le gazzette, per le liti, gli alterchi, le dispute o qualsiasi altra cosa, estranea al lavoro e per ogni sorta di infingardaggine».

Veniva ordinato al sorvegliante e al guardiano dello stabilimento di compilare giornalmente un foglio delle presenze, segnate al minuto, con «entra» ed «esce». Nell'ordinanza relativa al sorvegliante si dichiara al capovero trentuno (una postilla successiva):

«E considerato che sono stato informato che vari impiegati sono stati scorretti al punto da calcolare l'ora in cui si lascia il lavoro con orologi che andavano avanti e campane che suonavano anzitempo e l'ora di inizio del lavoro con orologi che andavano indietro e campane che suonavano in ritardo, e che quei due traditori di Fowell e Skellerne lo hanno deliberatamente permesso, sia perciò ordinato che nessuno degli individui addetti alla registrazione dei tempi si regoli su nessun altro orologio, campana o meridiana che non sia quello del sorvegliante, il quale orologio non deve per nessun motivo essere spostato, se non da lui stesso... »

Si ordinava al guardiano dello stabilimento di tenere l'orologio «al sicuro, affinché non possa entrare in possesso di persona alcuna che possa alterarlo». Le mansioni del guardiano erano definite anche al capovero otto:

«Alle cinque di ogni mattina il guardiano deve suonare la campana per l'inizio del lavoro, alle otto per la colazione, dopo mezz'ora un'altra volta per la ripresa del lavoro, alle dodici per il pranzo, all'una per il lavoro e alle otto deve suonare per la fine del lavoro e per la chiusura di tutti i locali».

Il registro delle ore lavorate doveva da lui essere consegnato tutti i martedì con la seguente dichiarazione:

«Questa registrazione delle ore è fatta senza parzialità e preferenze, senza malevolenza o ostilità e io realmente ritengo che le persone summenzionate abbiano lavorato al servizio dell'Egr. Sig. John Crowley le ore sopra segnate».

Edward Thompson, *Società patrizia, cultura plebea. Saggi di antropologia storica sull'Inghilterra del Settecento*, Einaudi, TO, 1981

LA FORZA-LAVORO MINORILE

Anche per questo motivo inizialmente molta forza-lavoro per le fabbriche era stata reclutata tra la massa di poveri, vagabondi e minori ospitati nelle workhouses, istituzioni nate nel periodo elisabettiano per ridurre il vagabondaggio nelle città.

Le workhouses inglesi a partire dal XVI secolo irreggimentarono in particolare il lavoro manuale dei bambini poveri o abbandonati. Al fine di moralizzarli attraverso il lavoro, venivano assegnati ai bambini lavori di cucito, merletto, di ricamo, o altre attività, come fabbricare giocattoli, spazzole, scope e bottoni. Questa forza-lavoro veniva poi impiegata dai commercianti e dai fabbricanti nelle proprie fabbriche e aziende.

Il lavoro in fabbrica, almeno nelle sue fasi più antiche, era pressoché universalmente aborrito: le famiglie rispettabili cercavano di evitarlo se potevano, e i datori di lavoro erano sovente costretti a reclutare i loro operai negli strati più bassi della popolazione o tra gli immigrati. Ci si rivolgeva agli orfanotrofi o alle strutture create dalla Poor Law, e almeno in Francia i conventi cattolici preparavano le donne povere a rendersi utili in fabbrica. [...]

In Gran Bretagna circa il 75% degli occupati in fabbriche era costituito da donne e bambini; a Gand la percentuale era del 70%; in Svizzera l'80% dei lavoratori dei cotonifici aveva meno di 25 anni e la metà di questi avevano un'età compresa tra i 10 e i 16 anni.

I bambini potevano iniziare a lavorare tra i 7 e i 10 anni, ma normalmente cominciavano tra gli 11 e i 13. A preoccupare di più i contemporanei erano la coartazione della libertà dei bambini e gli effetti delle lunghe ore di lavoro sulla loro salute, unitamente alla mancanza di un'istruzione scolastica, e quindi di un'educazione morale. Perciò la limitazione del lavoro minorile fu, assieme a un provvedimento in materia di istruzione, tra gli obiettivi dei primissimi Factory Acts protettivi. La legislazione sul lavoro in fabbrica iniziò in Gran Bretagna con l'Act del 1802, ma la prima legge efficace, che prevedeva ispettori pagati dallo Stato, fu approvata nel 1833. [...]

Per quanto riguarda le donne, era consueta nell'opinione pubblica la deplorazione non solo dei facili costumi che si pensavano assai diffusi nell'atmosfera chiusa e calda degli stabilimenti in cui uomini e donne lavoravano insieme, ma anche del declino dell'abilità delle donne nei tradizionali lavori di casa. [...]

Sidney Pollard, *Il lavoratore*, in *L'uomo del Romanticismo*, a cura di F. Furet, Laterza, 1995

Proprio dagli ospizi arrivarono quindi i primi lavoratori delle fabbriche, per lo più donne e bambini, spesso "comprati" con regolari contratti che li obbligavano a restare per sette anni al lavoro, in cambio di salari infimi e con ritmi di lavoro che arrivavano alle 14-16 ore al giorno.

Tra i settori in cui la manodopera minorile venne maggiormente utilizzata vi fu certamente quello industriale, in particolar modo quello dell'industria tessile. In questo ambiente i bambini e le bambine erano impiegati nella battitura e nella mondata del cotone, nel controllo delle funi o dei telai, nell'azionamento delle macchine quando mancava l'energia meccanica.

Subito dopo quello tessile, i settori in cui venne maggiormente utilizzata la manodopera minorile furono: quello delle vetrerie, i tabacchifici, le fabbriche di aghi e di spilli. I bambini-operai venivano assunti già a un'età di otto-nove anni ed erano costretti a lavorare in condizioni disagiate sia a livello igienico, sia a livello più strettamente lavorativo, dal momento che lavoravano anche dodici ore al giorno, talvolta anche di notte e quasi sempre durante i giorni festivi. Assunti dagli imprenditori perché in grado, con le loro mani più piccole, di svolgere compiti difficoltosi per gli adulti o semplicemente perché meno costosi, i bambini-operai vivevano di fatto un'infanzia molto breve, costretti ad abbandonare giochi e passatempi da bambini sin da giovanissimi e forzati dai genitori ad entrare nell'età adulta prima del tempo.

Vi erano però per i bambini lavori peggiori di quello in fabbrica, ad esempio nelle miniere o come spazzacamini.

I bambini che lavoravano nelle miniere iniziavano solitamente a otto anni, talvolta anche a cinque. Lavoravano in media dodici ore al giorno e potevano svolgere vari compiti. Ai più piccoli, solitamente, veniva affidato il compito di aprire e chiudere la porta di legno che permetteva all'aria fresca di entrare all'interno della miniera. I più grandi invece riempivano e portavano fuori spingendoli i carrelli contenenti il carbone oppure estraevano, mediante l'utilizzo di piccozze, il carbone dalla miniera.

La diffusione del lavoro di spazzacamino tra i bambini più piccoli (l'età media era di 6-7 anni, sebbene i più piccoli iniziassero a lavorare già all'età di 4 anni), fu dovuta al fatto che, a causa della conformazione dei camini, la pulizia di questi ultimi non era agevole per i lavoratori adulti; spesso quindi si ricorreva ai bambini per la loro manutenzione. I bambini venivano assunti mediante un accordo verbale con i genitori e, durante il periodo lavorativo, erano costretti a mendicare un giaciglio per la notte e il cibo per sfamarsi (spesso consistente in un unico tozzo di pane).

Nell'industria tessile non si impiegavano in linea di principio bambini di meno di 9 anni e fino ai 13 la giornata lavorativa era limitata a 13 ore. Ma altrove si trovavano ragazzini e ragazzine di 7 anni che faticavano dalle 6 di mattina alle 8 e mezza di sera e, nelle settimane di punta, dalle 4 del mattino alle 10 di sera. La regola assoluta era che non bisognava mai rischiare di scontentare la clientela e che le consegne non subissero alcun ritardo.

Una situazione particolarmente penosa era quella delle miniere. In fondo alle gallerie le donne erano usate al posto dei cavalli perché costavano meno e venivano attaccate, bardate come animali da tiro, ai vagoncini d'evacuazione. Non erano rari i pozzi dove marmocchi di sei anni manovravano le valvole di aerazione per 12 o 13 ore consecutive nella completa oscurità, coi piedi nell'acqua e per 3 scellini alla settimana!

Scriveva il responsabile di una inchiesta: «Drammatica è l'esistenza da larva che questi sventurati sono condannati a fare: un'esistenza passata quasi interamente nella solitudine, tenebre e umidità. Mentre passavo accanto a uno di loro egli mi pregò di dargli un po' di sego di candela per permettergli di riempire il fondo di una specie di tazza che aveva scavato nella roccia».

E una ragazzina di dodici anni, Patience Kershaw, dichiarava: «Non ho altri vestiti che quelli coi quali lavoro: pantaloni e una giacca strappata... Tiro i vagoncini sotto terra per una distanza di una mezza lega fra andata e ritorno. Lì tiro per undici ore con una catena attaccata alla cintura. Le ferite che ho in testa me le sono fatte scaricando i vagoni. Gli uomini della squadra di cui faccio parte lavorano nudi, tranne un casco in testa. Qualche volta, quando non vado abbastanza in fretta, mi battono...»

Non erano infatti i proprietari della miniera che assumevano questi piccoli schiavi, ma gli operai capisquadra con la complicità dei genitori.

«I genitori» scriveva un'altra inchiesta «non si preoccupano che di impadronirsi dello scarso guadagno dei loro figli per berselo. Bevono in una sera il frutto di una settimana di sudore, di sofferenze e talvolta di sangue. Spesso i capisquadra prestavano il denaro ai genitori e si facevano rimborsare col lavoro dei ragazzi: certe volte si concludevano dei contratti per un anno e persino per tre anni.»

Quando questi sinistri abusi venivano denunciati pubblicamente, l'illustre economista Richard Cobden replicava che sarebbe stato pericoloso lasciare i ragazzi in ozio e che del resto essi potevano distrarsi disegnando col gesso sulle pareti delle gallerie (dove peraltro regnava un'oscurità completa). Quanto al primo ministro lord Melbourne, che pure era un uomo galante e di opinioni molto liberali, si contentava di sospirare:

«Oh! questi poveri ragazzi... se mi poteste lasciare in pace con questi poveri ragazzi!...»

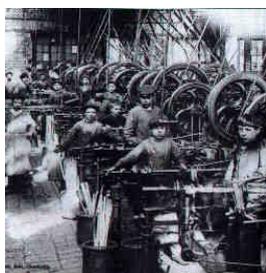
Una condizione particolarmente spaventosa era quella dei piccoli spazzacamini. Lì si assumeva qualche volta già dall'età di quattro anni (in teoria dovevano essere volontari, ma quale poteva essere la libera volontà di un bambino di 4 anni?) e a 10 si facevano fare loro anche 12 pulizie al giorno, in canne fumarie che a stento lasciavano passare il loro corpo. In certe canne dovevano penetrare con la testa in basso. Esposti a queste fatiche tutti questi infelici avevano piaghe purulente ai gomiti e ai ginocchi, molti si ammalavano e alcuni addirittura morivano soffocati o bruciati.

Solo nel 1875 si pose fine all'impiego dei piccoli spazzacamini. Intanto, imbrattati di fuliggine dai capelli alla punta dei piedi, nelle strade delle città inglesi erano figure insieme pietose e popolari. [...]

C'era anche di peggio. All'ultimo cerchio dell'inferno brulicava una massa confusa di povere larve di entrambi i sessi che non conoscevano mai né lavoro né salario fisso e traevano incerti mezzi di sussistenza dall'esercizio di attività più o meno disgustose: straccivendoli, raccoglitori di letame, di cavallo o di cane (quest'ultimo utilizzato nella concia delle pelli), raccattacchie, mercanti di pelli di coniglio, esploratori di fogne, spazzini, bottinai, suonatori di organetto di Barberia, mudlarks (vecchi e giovani che a Londra stavano per quattordici o quindici ore nel fango fetido delle rive del Tamigi per estrarne qualche resto vendibile o commestibile), uccisori di topi, sterminatori di cimici. Raramente una di queste attività permetteva di guadagnare più di qualche scellino al giorno, comprese mance ed elemosine: appena il sufficiente per tenere insieme l'anima e il corpo.

Incredibilmente spesso questi mestieri erano ereditari. I padre o la madre vi addestravano i figli dall'età più tenera e questi ragazzi erano troppo ignoranti, troppo sottoalimentati e troppo inebetiti per pensare ad altro.

Jacques Chasteney, *La vita quotidiana in Inghilterra ai tempi della Regina Vittoria*, Rizzoli, 1985



LE CONDIZIONI DI VITA DEGLI OPERAI

Una volta avviato comunque, il sistema industriale si affermò rapidamente, tanto da aver bisogno di sempre più manodopera, che gli fu fornita dall'arrivo di lavoratori dalla campagna: la politica delle "enclosures", che aveva praticamente abolito gli usi comuni delle terre, e la crisi del sistema di produzione a domicilio, sia nel settore della lana che del cotone, avevano costretto molti uomini a spostarsi nelle città in cerca di lavoro.

Le condizioni in cui si trovavano gli operai erano terribili. Gli imprenditori delle prime generazioni, spinti anche dalla feroce concorrenza, cercavano di risparmiare dovunque fosse possibile e sottoponevano i dipendenti ad orari di lavoro estenuanti in ambienti malsani, piccoli e sovraffollati.

Nella prima fase dell'industrializzazione, come si è visto, il personale era spesso formato da donne e bambini, che venivano pagati ancora meno degli uomini adulti e che potevano adattarsi meglio al lavoro richiesto per azionare le macchine, oltre ad essere più docili e sottomessi.

L'alimentazione degli operai era del tutto insufficiente e si limitava talvolta a un solo pasto al giorno (una zuppa di farina con qualche pezzo di focaccia d'avena, qualche patata e un po' di lardo o pancetta).

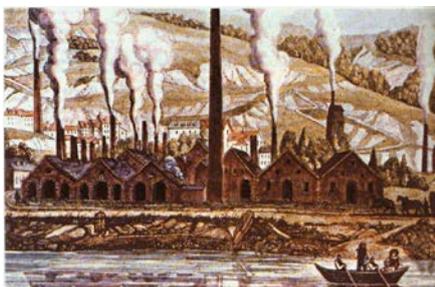
Le condizioni delle abitazioni erano spaventose: interi quartieri delle città industriali erano costituiti da minuscole catapecchie, su strade strettissime, senza luce né aria.

In mancanza di controlli e piani urbanistici, questi quartieri erano sede della più sfrenata speculazione ed erano malsani, miseri, sudici (negli anni Quaranta la speranza di vita di un operaio tessile del Lancashire era di 24 anni); vi si trovavano assai diffusi mendicizia, malattie infettive (ad esempio tifo e colera) e sociali, (come rachitismo e tubercolosi), criminalità, prostituzione e alcoolismo. Dal punto di vista sociale erano caratterizzate da diseguaglianze stridenti: da una parte pochi privilegiati, dall'altra la numerosissima massa dei lavoratori.

La struttura sociale si rifletteva nel volto della città: da un lato i quartieri benestanti, con infrastrutture, servizi e verde; dall'altro fabbriche e depositi, inframezzati da quartieri degradati, drammaticamente sovraffollati e privi di acqua potabile e fognature.

[...] Aggiungerò che gli stabilimenti industriali si allineano per la maggior parte lungo il corso dei tre fiumi o dei vari canali che corrono attraverso la città, e immediatamente mi appresto a descrivere i quartieri operai. Innanzi tutto vi è la città vecchia di Manchester, che si stende dal limite settentrionale della zona commerciale al fiume Irk. Le strade qui, anche le migliori, sono anguste e tortuose, [...] le case sudicie, vecchie e in rovina, e le vie laterali sono uno spettacolo davvero orrendo. Se dalla Cattedrale si imbrocca Long Millgate, sulla destra si incontra subito una schiera di antiche case, delle quali non si è conservata diritta una sola facciata; sono quanto resta della Manchester preindustriale, i cui abitanti di un tempo con le loro famiglie si sono trasferiti in quartieri meglio costruiti, abbandonando quegli alloggi per loro ormai troppo squalidi a una razza operaia con abbondanti tracce di sangue irlandese. In verità, è questo un quartiere quasi manifestamente operaio, dato che anche le botteghe e le osterie non si curano di apparire un tantino pulite. Ma questo è ancora uno scherzo in confronto ai vicoli e ai cortili che si aprono dietro le case, l'unico accesso ai quali è costituito da passaggi coperti tanto stretti che nemmeno due persone riescono a camminarvi fianco a fianco. È arduo immaginare la caotica mescolanza delle case, che irride ogni razionale criterio urbanistico, l'accozzaglia prodotta dal fatto che si ergono letteralmente le une sulle altre. E la colpa non è solo degli edifici superstiti della vecchia Manchester: il disordine ha toccato l'apice in epoca più recente, poiché ovunque si trovasse un minimo di spazio tra le strutture esistenti, si è costruito e accomodato senza posa, finché tra le case non sono rimasti neppure pochi centimetri di terreno libero da poter sfruttare. [...] In basso scorre, o meglio ristagna, l'Irk, uno stretto corso dall'acqua scura e maleodorante, che deposita la spazzatura e i rifiuti di cui è zeppo sulla riva destra, più piatta. Quando il clima è secco su questa riva resta una lunga fila di pozze repellenti e fangose, di color verdognolo, la cui superficie ribolle di continuo per i gas mefitici che salgono dal fondo, emanando un fetore insopportabile anche per chi è sul ponte, una quindicina di metri sopra il livello dell'acqua. Inoltre, il fiume incontra un frequente ostacolo negli alti argini, dietro i quali si ammassano e marciscono grandi quantità di fango e rifiuti. In capo al ponte si trovano grandi concerie, più oltre tintorie, mulini per polverizzare ossa e gasometri e tutti i loro scarti e canali di scolo confluiscono nell'Irk, dove pure si riversa il contenuto di fogne e latrine nelle vicinanze. Con ciò, non è difficile intuire la natura dei residui che il fiume si lascia alle spalle. Ai piedi del ponte si notano le macerie, i rifiuti, il sudiciume e lo sfacelo dei cortili affacciati sulla scoscesa sponda sinistra; le case si susseguono fitte e, per il dislivello della riva, se ne scorge di ognuna un pezzetto: annerite per il fumo, diroccate e vecchie, con le finestre dai telai e i vetri in frantumi. Fabbriche anacronistiche simili a caserme fanno da sfondo. La riva destra, meno ripida, è costeggiata da una lunga fila di abitazioni e stabilimenti; già la seconda casa è in rovina, non ha più tetto ed è piena di macerie, e la terza è talmente bassa che il piano inferiore è inabitabile e pertanto privo di finestre e porte.

Friedrich Engels, *La situazione della classe operaia in Inghilterra*, ED. Lotta comunista, 2011



IL LUDDISMO

Gli operai, seppure molto lentamente e con grandi difficoltà, acquisirono coscienza della loro condizione. Già prima che si imponesse il sistema industriale c'erano state organizzazioni di lavoratori e agitazioni di operai: agli inizi del 1700 si erano costituite organizzazioni dei lavoratori della lana a Tiverton e di tessitori nelle contee del Devon e del Somerset.

La comparsa delle macchine modificò radicalmente il mondo del lavoro e le sue regole, tanto che le prime macchine furono ritenute responsabili dei licenziamenti nei settori tradizionali e distrutte dagli operai. Anche se nel 1769 fu emanata una legge che puniva con la morte i responsabili delle distruzioni di macchinari, negli anni successivi ci furono molti assalti alle filande e ad altre fabbriche. La protesta contro le macchine si organizzò nel movimento luddista, dal nome del suo capo, Ned Ludd, che nel 1811-12 insorse non solo contro telai e filatrici, ma anche contro gli imprenditori. Questa forma di lotta continuò fino al 1816-17, per poi rifluire, facendo posto all'azione sindacale delle Trade Unions.

Proclami dei luddisti, riparatori di ingiustizie

Non deporremo mai le armi [prima che] la Camera dei Comuni voti una legge per distruggere tutto il macchinario nocivo alla comunità e abroghi quella per l'impiccagione dei Fracassatori di telai. Ma noi, noi non presenteremo mai più nessuna petizione - non serve a nulla - lotta dev'essere!

Firmato dal generale dell'esercito dei Riparatori di ingiustizie

Ned Ludd

Riparatori per sempre amen.

A tutti i cimatori, tessitori ecc. e al pubblico in generale.

Generosi concittadini,

Siete invitati ad accorrere in armi per aiutare i riparatori a riparar le ingiustizie subite e scrollare l'odioso giogo di un Vecchio idiota [il re d'Inghilterra] e il suo figlio ancor più idiota e i loro furfanteschi ministri, tutti i nobili e i tiranni devono essere abbattuti. Venite, seguiamo il nobile esempio dei prodi cittadini di Parigi che [al tempo della rivoluzione francese] di fronte a trentamila tiranniche giubberosse buttarono a terra un tiranno. Così facendo voi curerete meglio il vostro Interesse. Circa quarantamila eroi sono pronti a balzar fuori per schiacciare il vecchio governo e stabilirne uno nuovo.

Rivolgetevi al generale Ludd, comandante dell'esercito dei Riparatori.

Intimidazione luddista contro un proprietario di fabbrica

Ci è stata appena data informazione che lei è un proprietario di quelle detestabili cimatrici, e i miei uomini desiderano che le scriva e le dia leale preavviso di distruggerle... Prenda nota che se esse non sono demolite alla fine della prossima settimana, distaccherò uno dei miei luogotenenti con almeno trecento uomini per distruggerle e prenda altresì nota che se ci procura il fastidio di venire così lontano aumenteremo la sua disgrazia bruciando e riducendo in cenere i suoi caseggiati e se ha l'impudenza di sparare su uno qualunque dei miei uomini, essi hanno l'ordine di assassarla e bruciare tutte le sue case, abbia la bontà verso i suoi vicini di informarli che lo stesso destino li attende se i loro telai non sono prontamente demoliti.

E. P. Thompson, *Rivoluzione industriale e classe operaia in Inghilterra*, Il Saggiatore, Milano, 1969



LA CONDIZIONE OPERAIA DURANTE LA SECONDA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE

LE TRASFORMAZIONI DELL'INDUSTRIA TRA OTTOCENTO E NOVECENTO

Fra XIX e XX secolo, l'industrializzazione si impone come via necessaria e imprescindibile per lo sviluppo economico degli Stati. Il sistema di fabbrica continua ad espandersi in Europa e fuori d'Europa, cambiando radicalmente volto. L'economia dei paesi industrializzati, uscita dalla crisi degli anni della Grande depressione, conosce una stagione di forte crescita produttiva su nuove basi energetiche e tecnologiche, in un quadro che vede completarsi la spartizione coloniale del globo e l'Inghilterra cedere progressivamente il suo primato – fino ad allora indiscusso – a favore di nuove potenze economiche in Europa (Germania) e fuori d'Europa (USA).

L'industrializzazione, fra gli anni Settanta del XIX secolo e la Prima guerra mondiale, si trasforma profondamente. S'instaura uno strettissimo rapporto tra scienza, tecnologia e industria, si rivoluziona la tecnologia produttiva, delle comunicazioni e dei trasporti, cambiano i settori trainanti lo sviluppo, si utilizzano nuove fonti energetiche, si intensificano i processi di concentrazione e ristrutturazione industriale, crescono le dimensioni delle aziende, mutano i rapporti tra l'industria e gli istituti bancari e finanziari.

Superata la crisi del 1873, alla fine del secolo lo sviluppo produttivo riprende impetuoso e la produzione manifatturiera mondiale nel 1913 risulta pari al 378% di quella del 1875, mentre la popolazione complessiva nel pianeta, nello stesso arco di tempo, aumenta solo del 126%.

Per riferirsi all'insieme dei profondi processi di trasformazione di quel periodo, molti storici utilizzano la definizione di "seconda rivoluzione industriale" (dagli anni Settanta dell'Ottocento fino agli anni Settanta del Novecento).

Durante la fase originaria dell'accumulazione del capitale, la gran parte dei vantaggi dei capitalisti era derivata dall'abbondanza di risorse naturali e di forza lavoro a costi bassissimi. A partire dalla fine del XIX secolo, la avvenuta spartizione delle risorse globali tra le potenze imperialiste ha posto la parola fine all'accesso a costo irrisorio delle materie prime necessarie alla produzione. Le imprese si sono viste così costrette a compensare questo relativo incremento di costo delle risorse naturali con un aumento della quantità di lavoro erogato da ogni lavoratore e la riduzione della quantità di esso retribuita.

La modalità che nel secolo scorso ha favorito la riduzione della quantità di lavoro retribuita al lavoratore è stata l'incremento ininterrotto dell'intensità di lavoro sia a seguito delle innovazioni tecniche che di quelle organizzative.

IL TAYLORISMO

Dalla fine del XIX secolo sono stati introdotti nelle aziende sempre nuovi modelli di organizzazione del lavoro finalizzati a parcellizzare ogni operazione produttiva, a misurarne in modo preciso i tempi di esecuzione.

Negli Stati Uniti in quel periodo le potenti concentrazioni monopolistiche attraversavano un periodo di intenso sviluppo: un fornito mercato del lavoro e un crescente mercato del prodotto costituivano favorevoli elementi motori di questo sviluppo.

E' in quella fase che nacque l'organizzazione scientifica del lavoro (chiamata brevemente dai tecnici OSL). Nei primi anni di vita essa però incontrò forti ostacoli ed ebbe uno sviluppo relativamente ridotto; i sindacati americani, infatti, opposero delle resistenze molto dure alla sua applicazione.

E' del 1921 la pubblicazione negli USA della relazione di un'indagine svolta dalla FAES (Federated American Engineering Societies – Società americana d'indagine federale) con il titolo *Sprechi nell'industria*; in essa si riconosce che la standardizzazione del processo produttivo lasciava ancora troppo spazio all'autonomia degli operai nello svolgimento del loro lavoro. E' un implicito riconoscimento che l'OSL non aveva ancora avuto quella massiccia diffusione che poi invece avrà proprio dall'inizio degli anni '20.

Ma quali erano i punti nodali del taylorismo che si andava affermando? Sinteticamente si possono riassumere come segue.

- 1) Scientificità dei metodi di lavoro: sostituzione al precedente empirismo di un approccio sistematico che servisse a determinare i metodi di lavoro e permettesse la selezione e l'addestramento scientifico dei lavoratori.
- 2) Scientificità dei tempi: un attento studio dei tempi di esecuzione doveva servire a determinare per ogni lavoratore dei tempi standard.
- 3) Parcellizzazione: lo studio dei metodi e dei tempi non era condotto in conformità a una considerazione globale del lavoro da svolgere, ma frazionando ciascun lavoro in una serie di compiti, e questi in una serie di operazioni elementari delle quali poi si determinavano metodi e tempi.

- 4) Separazione tra attività di programmazione e attività di esecuzione: la programmazione, basata sulla standardizzazione dei tempi, dei metodi e degli strumenti di produzione, doveva essere compito esclusivo della direzione, mentre ai lavoratori doveva essere riservata soltanto l'attività di esecuzione.
- 5) Retribuzione a cottimo: la retribuzione doveva essere proporzionale al rendimento. A differenza però dal sistema del cottimo puro, questa proporzionalità andava applicata col sistema standard: attraverso lo studio dei tempi era individuato un tempo standard per un determinato lavoro e quindi delle tariffe basate su questi tempi.
- 6) Controllo direzionale: addestramento dei capi, oltre che degli operai, perché potessero applicare nel controllo i principi dell'organizzazione scientifica del lavoro.

Il Taylorismo ha spogliato del suo ruolo il lavoratore, a quel tempo (inizi del XX secolo) dotato ancora di considerevoli conoscenze tecniche grazie alle quali aveva la possibilità di controllare il proprio lavoro, attribuendo così alla direzione il ruolo di pianificazione e ottimizzazione del processo produttivo. Nell'organizzazione scientifica del lavoro determinata dal taylorismo l'operaio è diventato un mero braccio esecutivo, mentre la direzione è la mente dell'intero processo produttivo.

Il principio che guida tale processo di scomposizione e riorganizzazione dei precedenti procedimenti lavorativi è *l'one best way*: secondo Taylor esistono molte strade per eseguire un'operazione, ma solo una permette di realizzarla nel miglior modo, e cioè nel minor tempo possibile. *L'one best way* individua quelle modalità di produzione di ciascuna operazione che consentono di erogare la massima quantità di lavoro possibile nel minimo tempo umanamente sostenibile. Al fine di sostenere *l'one best way*, i tempi di esecuzione di ciascuna operazione devono essere cronometrati in modi infinitesimali e implementati in modo tale da prevedere solo i momenti indispensabili a raggiungere la massima velocità produttiva. Quando il processo produttivo è riorganizzato secondo *l'one best way*, gli sprechi sono minimizzati. Di conseguenza, quando una fabbrica è riorganizzata in modo "scientifico" la quantità di lavoro erogata da ogni operaio aumenta drasticamente.

Nella fabbrica pianificata secondo l'organizzazione scientifica, ai lavoratori sarà richiesta soprattutto l'obbedienza agli ordini impartiti dalla direzione. Al fine di assicurarsi l'obbedienza dei lavoratori, la fabbrica taylorista è intervenuta in due modi:

- 1) aumentando l'apparato repressivo della fabbrica, in altre parole incrementando il numero dei lavoratori incaricati di controllare altri lavoratori;
- 2) affinando le procedure di selezione del personale in modo di assumere solo i lavoratori che promettevano di essere più "diligenti".

Taylor ha portato il numero dei lavoratori incaricati di sorvegliare i colleghi da 1/8 a 1/3 del totale dei dipendenti della fabbrica, e ha elaborato direttive per assumere come operai solo gli individui meno "aperti di mente", più "obbedienti": nella fabbrica tayloristica i lavoratori più apprezzati non sono quelli che hanno maggiore esperienza o più elevate competenze, ma i lavoratori più docili.

"Un'officina meccanica dovrà avere un dirigente ogni tre operai. Ciò significa che un terzo del lavoro viene sottratto agli operai e affidato alla direzione".

"Nel nostro progetto, noi non cerchiamo l'iniziativa dei nostri uomini. Non vogliamo alcuna iniziativa. Tutto ciò che vogliamo è che eseguano gli ordini che impartiamo, che facciano ciò che gli diciamo, e che lo facciano in fretta".

Frederick W. Taylor, *L'organizzazione scientifica del lavoro*, ETAS, Milano, 2004

IL FORDISMO

Il fordismo è ricordato per aver ridotto ancor più i tempi necessari allo svolgimento delle mansioni operaie e il potere del sindacato. La principale innovazione del fordismo è stata l'introduzione della catena di montaggio. Ford descrive la catena di montaggio come un "fiume" di cui le diverse parti assemblate costituiscono gli "affluenti" che fanno uscire "alla foce" vetture Ford modello T.

Secondo Ford, il pregio della catena di montaggio è la sua capacità di ridurre l'operaio ad appendice della macchina; alla catena di montaggio, infatti, il lavoratore dipende in ogni istante dai ritmi della macchina, ed è costretto, giorno dopo giorno, nella stessa postazione, a svolgere azioni banali, ripetitive, parcellizzate e veloci. La catena di montaggio, pertanto, è il nuovo strumento con il quale la direzione controlla ogni operaio e la quantità di lavoro da lui erogata.

Ma se la catena di montaggio consente di aumentare la quantità di lavoro erogato non retribuito, non garantisce però che i lavoratori accettino di utilizzarla. Nel 1913, infatti, le fabbriche fordiste avevano un grosso problema: che i lavoratori abbandonavano il proprio posto di lavoro nel momento in cui si rendevano conto che la mole di lavoro era superiore rispetto a quella delle altre fabbriche.

Le fabbriche fordiste avevano attrezzature e tecnologie avanzatissime, ma un tasso di avvicendamento della forza lavoro pari al 380%, e quindi un numero di lavoratori insufficiente a farle funzionare in modo efficiente. Per assicurarsi una forza di lavoro stabile, nel 1913 Ford decise di introdurre il *five dollars day*.

Questa decisione di alzare i salari a 5 dollari al giorno fu un provvedimento che consentì di ridurre il costo del lavoro. Infatti, avendo una forza lavoro stabile (che non aveva convenienza ad andarsene o a ribellarsi) si poteva mettere pienamente a frutto l'innovazione tecnica della catena di montaggio, aumentandone la velocità ai massimi livelli. Nello stesso tempo si riducevano i costi di lavoro, poiché si creava un'organizzazione del lavoro talmente efficiente, sul piano della produttività, da produrre in solo giorno, dodici anni dopo la sua introduzione, la stessa quantità di automobili che nel 1913 si produceva nel corso di un anno intero.

Un altro motivo dell'incentivazione economica stava nel fatto che con un monte-salari crescente si creava una domanda di prodotti aggiuntiva, necessaria per contribuire ad assorbire l'incipiente produzione di massa. Diceva a proposito Ford: *"Io penso che è meglio vendere un gran numero di articoli con piccolo guadagno che venderne pochi con grande guadagno. Ciò agevola l'acquisto ad un gran numero di persone"*.

Se, infatti, per Taylor i salari più alti sono essenzialmente un'incentivazione (cottimo) a eseguire il lavoro secondo gli standard scientificamente determinati, per Ford, nella sua più ampia visione di capitalista, l'accrescimento del monte-salari è considerato un mezzo per ampliare con la domanda il mercato dei prodotti industriali.

Ma non è solo questo il salto teorico e pratico compiuto da Ford nei confronti dell'impostazione di Taylor. Per Ford *"le norme standard per il massimo rendimento non bisognava insegnarle al singolo operaio, come raccomandava Taylor, bensì imporle collettivamente alla maestranza"*.



L'intellettuale Simone Weil, una delle poche donne filosofo del XX secolo, fu anche operaia, lavorò in fabbrica, partecipò alle lotte sindacali, condivise in tutto la condizione del lavoro mortificato dalla catena di montaggio. Ecco una testimonianza della sua esperienza in fabbrica tratta da una lettera a un'amica.

Cara Albertine,

mi ha fatto bene ricevere un rigo da te. Ci sono cose, mi pare, che comprendiamo solo tu e io. Tu vivi ancora; ecco, non puoi sapere come ne sia felice ... La vita li vende cari i progressi che fa compiere. Quasi sempre a prezzo di dolori intollerabili... Quel che mi scrivi della fabbrica m'è andato dritto al cuore. E' quel che sentivo io fin da quando ero piccola. Per questo ho dovuto finire con l'andarci e mi addolorava, prima, che tu non capissi. Ma quando si è dentro, come è diverso! Ora, è così che sento il problema sociale: una fabbrica, dev'essere quel che ... ho sentito tanto spesso, un luogo dove ci si urta dolorosamente, duramente, ma tuttavia gioiosamente, con la vita vera. Non quel luogo tetro dove non si sa fare altro che ubbidire, spezzare sotto la costrizione tutto quel che c'è di umano in noi, piegarsi, lasciarsi abbassare al di sotto delle macchine.

Una volta ho avvertito intensamente, in fabbrica, quel che avevo presentito con te, dal di fuori. Era la mia prima fabbrica. Immaginami davanti a un gran forno, che sputa fiamme e soffi brucianti che mi arroventano il viso. Il fuoco esce da cinque o sei fori situati nella parte inferiore del forno. Io mi metto proprio davanti, per infornare una trentina di grosse bobine di rame che un'operaia italiana, una faccia coraggiosa e aperta, fabbrica accanto a me; quelle bobine sono per il tram e per il metrò. Devo fare ben attenzione che nessuna delle bobine cada in uno dei buchi, perché vi si fonderebbe; e, per questo, bisogna che mi metta proprio di fronte al fuoco senza che il dolore dei soffi roventi sul viso e del fuoco sulle braccia (ne porto ancora i segni) mi facciano mai fare un movimento sbagliato. Abbasso lo sportello del forno, aspetto qualche minuto, rialzo lo sportello a mezzo di tenaglie, tolgo le bobine ormai rosse, tirandole verso di me con grande sveltezza (altrimenti le ultime comincerebbero a fondere) e facendo anche più attenzione di prima perché un movimento errato non ne faccia cadere mai una dentro uno dei fori. E poi si ricomincia. Di fronte a me un saldatore, seduto, con gli occhiali blu e la faccia severa, lavora minuziosamente; ogni volta che il dolore mi contrae il viso, mi rivolge un sorriso triste, pieno di simpatia fraterna, che mi fa un bene indicibile.

Dall'altra parte, lavora una squadra di battilastra, intorno a grandi tavoli; lavoro di squadra, compiuto fraternamente, con cura e senza fretta. Lavoro molto qualificato, dove bisogna saper calcolare, leggere disegni complicatissimi, applicare nozioni di geometria descrittiva. Più lontano, un robusto giovanotto picchia con un maglio su certe sbarre di ferro, facendo un fracasso da fendere il cranio. Tutto ciò avviene in un cantuccio in fondo all'officina, dove ci si sente a casa propria, dove il caposquadra e il capo officine, si può dire, non vengono mai. Ho passato là 2 o 3 ore a quattro riprese (ci rimediavo da 7 a 8 franchi all'ora; e questo conta, sai!) La prima volta, dopo un'ora e mezzo, il caldo, la stanchezza, il dolore, m'han fatto perdere il controllo dei movimenti: non riuscivo più ad abbassare lo sportello del forno. Uno dei battilastra (tutti tipi in gamba) appena se

n'è accorto si è precipitato a farlo in vece mia. Ci ritornerei subito in quell'angolo d'officina se potessi (o almeno appena avessi riacquisito un po' di forze). Quelle sere, sentivo la giuria di mangiare un pane dolorosamente guadagnato.

Ma questo è stato unico, nella mia esperienza di vita di fabbrica. Per me, personalmente, lavorare in fabbrica ha voluto dire che tutte le ragioni esterne sulle quali si fondavano la coscienza della mia dignità e il rispetto di me stessa sono state radicalmente spezzate, in due o tre settimane, sotto i colpi di una costrizione brutale e quotidiana. E non credere che ne sia conseguito in me qualche moto di rivolta. No; anzi, al contrario, quel che meno mi aspettavo da me stessa: la docilità. Una docilità di rassegnata bestia da soma. Mi pareva d'essere nata per aspettare, per ricevere, per eseguire ordini – di non aver mai fatto altro che questo – di non dover mai far altro che questo. Non sono fiera di confessarlo.

E' quel genere di sofferenza di cui nessun operaio parla; fa troppo male solo a pensarci. Quando la malattia mi ha costretto a smettere, ho assunto piena coscienza dell'abbassamento nel quale stavo cadendo e mi sono giurata di subire questa esistenza fino al giorno in cui fossi giunta, mio malgrado, a riprendermi. Ho mantenuto la promessa. Lentamente, soffrendo, ho riconquistato, attraverso la schiavitù, il senso della mia dignità di essere umano, un senso che questa volta non si fondava su nulla di esterno, sempre accompagnato dalla coscienza di non aver diritto a nulla e che in ogni istante libero dalle sofferenze e dalle umiliazioni doveva essere ricevuto come una grazia, come unico risultato di favorevoli circostanze casuali.

Due fattori essenziali entrano in questa schiavitù: la rapidità e gli ordini.

La rapidità: per "farcela" bisogna ripetere un movimento dopo l'altro a una cadenza che è più rapida del pensiero e quindi vieta non solo la riflessione, ma persino la fantasticheria. Mettendosi dinanzi alla macchina, bisogna uccidere la propria anima, i propri pensieri, i sentimenti, tutto per otto ore al giorno. Irritati, tristi o disgustati che si sia, bisogna inghiottire, respingere in fondo a se stessi irritazione, tristezza o disgusto: rallenterebbero la cadenza. Per la gioia, è lo stesso.

Gli ordini: dal momento in cui si timbra per l'uscita, si può ricevere qualsiasi ordine in qualunque momento. E bisogna sempre tacere e obbedire. L'ordine può essere penoso o pericoloso da eseguire, o anche ineseguibile; oppure due capi possono dare ordini contraddittori; non fa nulla: tacere e piegarsi. Rivolgere la parola a un capo, anche per una cosa indispensabile, anche se è una brava persona (le brave persone hanno pure i loro momenti di cattivo umore) vuol dire rischiare di farsi strapazzare. E quando capita, bisogna ancora tacere. Per quanto riguarda i propri impulsi di nervi o di malumore, bisogna tenerceli; non possono tradursi né in parole né in gesti, perché i gesti sono, in ogni momento, determinati dal lavoro. Questa situazione fa sì che il pensiero si accartocci, si ritragga, come la carne si contrae dinanzi ai bisturi.

Non si può essere "coscienti". Tutto questo, beninteso, riguarda il lavoro non qualificato, soprattutto quello delle donne. E attraverso tutto ciò, un sorriso, una parola di bontà, un istante di contatto umano hanno più valore delle più devote amicizie fra i privilegiati grandi e piccoli. Solo là si conosce che cos'è la fraternità umana. Ma ce n'è poca, pochissima.

Quasi sempre le relazioni, anche fra i compagni, riflettono la durezza che, là dentro, domina su tutto... Volevo dirti anche questo: il passaggio da quella vita così dura alla mia vita attuale, sento mi corrompe. Capisco ora cosa succeda ad un operaio che diventa funzionario sindacale. Reagisco quanto posso. Se mi lasciassi andare, dimenticherei tutto, m'installerei nei miei privilegi senza voler pensare che sono privilegi. Sta tranquilla, non mi lascio andare. A parte questo, in quella esistenza ci ho lasciato la mia allegria, ne serbo in cuore un'amarezza incancellabile. E tuttavia, sono felice di averla vissuta...

Simone Weil, *La condizione operaia*, Sellerio, 1994

IL TOYOTISMO

La fabbrica fordista entrò in crisi sostanzialmente a causa dell'estrema rigidità, sia rispetto alle fluttuazioni del mercato del lavoro sia alle lotte operaie (in particolare degli scioperi definiti "selvaggi" che sfuggivano al controllo sindacale). Nasceva da parte dei capitalisti l'esigenza di modificare l'organizzazione taylorista e il modo di lavorare in generale, per rendere inefficaci gli "scioperi fuori linea", per spezzare quell'embrionale controllo operaio sui ritmi e sul lavoro che caratterizzava i rapporti di classe nelle fabbriche negli anni '60 e '70 del XX secolo (lotte dell'operaio-massa).

L'intensificazione dei ritmi lavorativi introdotta da Taylor e Ford è stata elaborata in Giappone dal *toyotismo*, inventato ed adottato presso la Toyota da Sakichi Toyoda, Kiichirō Toyoda ed in particolare dal giovane ingegnere Taiichi Ōno, negli anni tra il 1948 e il 1975.

Il principio saliente del toyotismo è l'azzeramento delle scorte. In senso stretto il termine "scorte" si riferisce alle sole scorte del magazzino, che sono eliminate trasformando la produzione di massa di stile fordista in una produzione "snella", regolata sulla base della domanda invece che dell'offerta.

Ma il toyotismo non si limita ad annullare le scorte di magazzino, spostando il principio regolatore della produzione da "monte" a "valle", dalla fabbrica al cliente, per produrre solo ciò che mercato richiede.

Si propone anche di ridurre gli sprechi di tempo e l'eccedenza di manodopera, così da intensificare al massimo la prestazione lavorativa e da ridurre al massimo il lavoro retribuito.

Riducendo le scorte di magazzino e tutti gli altri “sprechi di tempo”, il toyotismo è riuscito a dimezzare i tempi di produzione, giungendo a impiegare metà spazio, metà scorte, metà investimenti nelle attrezzature e metà lavoratori rispetto alla fabbrica fordista.

Introducendo, poi, il “sindacato d'impresa” e il principio e la pratica dell’“auto-attivazione”, il toyotismo è riuscito parimenti a “dimezzare” anche la capacità di opposizione dei lavoratori.

L'auto-attivazione nasce come un apparente mezzo di concessione di autonomia e responsabilità all'operaio, ma si riduce, nei fatti, al raffinamento delle vecchie metodiche di controllo introdotte da Taylor.

Nel sistema toyotista il salario pro-capite non è fisso: solo 1/3 della busta paga è assicurata mensilmente secondo contratto; il resto dipende dalla produttività, dai tassi di assenteismo e dalla “lealtà” dei lavoratori agli interessi e obiettivi aziendali. Il salario, in questo modo, è legato molto strettamente alla quantità di lavoro giornalmente erogata dall'operaio e dalla sua unità produttiva.

In conseguenza di ciò, proprio perché la busta paga è individuale e insieme “di squadra”, ed è proporzionale al lavoro, alla “fedeltà aziendale” e ai tassi di assenteismo di ogni lavoratore e della sua unità produttiva, per avere una busta paga intera, i lavoratori sono costretti ad attivarsi al massimo grado, perché ogni trasgressione, rallentamento della produzione, o assenza dovuta a malattia di ognuno di loro va a compromettere la busta paga dell'intera unità.

L'organizzazione del lavoro toyotista, infatti, ha consentito alle grandi imprese nipponiche (e non soltanto ad esse) di aumentare la produttività del lavoro, abbattere l'assenteismo, stimolare la “fedeltà” dei lavoratori agli interessi aziendali, e così comprimere drasticamente i costi di produzione.

La fabbrica tayloristica era una struttura produttiva feroce, dispotica, aggressiva: perché dualistica [...] Fondata sull'idea di una separazione e di una strutturale contrapposizione tra i principali soggetti produttivi. Essa incorporava, nella sua stessa 'costituzione', il conflitto. Il rapporto di forza. [...]

Il sistema Toyota, invece, prevede una comunità di fabbrica unificata e omologata in cui il lavoratore polivalente deve adoperare la sua intelligenza nel processo lavorativo, attraverso funzioni esecutive, di controllo e progettazione; dove ha la funzione di segnalare difetti al momento stesso della nascita e dove è richiesta la partecipazione alla ristrutturazione del processo lavorativo in funzione delle variazioni delle richieste del mercato. Se la fabbrica tayloristica si fondava sul 'dispotismo' questa aspira all'egemonia'. Se quella usava la 'costrizione' questa gioca sull'appartenenza'. Qui si tratta di sussumere al capitale la dimensione esistenziale stessa della forza-lavoro [...] di fare dell'appartenenza all'impresa l'unica soggettività possibile. Se il taylorismo riteneva un "disturbo" la capacità intellettuale dell'operaio, qui viene trattato come una "risorsa"; se per il taylorismo era rigorosa la divisione fra l'ideazione e l'esecuzione, nella fabbrica integrata "diventa 'diritto-dovere' del lavoratore partecipante: condizione di accesso a quella 'cittadinanza di fabbrica' che, nel modello giapponese, appare più forte e qualificante della 'cittadinanza politica' stessa". D'altronde come sarebbe possibile poter essere pronti a "modificarsi a ogni increspatura sulla superficie inquieta della domanda" se non attraverso una forza-lavoro attiva? Ed è per questo che occorre stimolarla all'auto-attivazione, coinvolgerla nella realizzazione delle politiche aziendali, politicizzare aziendaliamente il lavoro direttamente produttivo. Occorre[...] esercitare 'egemonia' sull'antico avversario di 'classe'.

Introduzione di Marco Revelli al libro di Taiichi Ohno, *Lo spirito della Toyota*, Einaudi, TO, 2004



LA CONDIZIONE OPERAIA IN ITALIA DAL DECOLLO INDUSTRIALE AGLI ANNI '60

LO SVILUPPO INDUSTRIALE ITALIANO

I primi passi

L'Italia preunitaria vantava un'importante tradizione artigianale e molteplici esperienze manifatturiere proto-industriali, ma al momento dell'unificazione era molto distanziata dai paesi europei industrializzati. Basti un dato: nel 1861, la potenza installata negli opifici italiani era di 50.000 cavalli vapore contro il 1.120.000 della Francia.

Il decollo

Nondimeno, tra la fine dell'Ottocento e i primi decenni del Novecento l'Italia compì un vero e proprio decollo industriale, riuscendo a raggiungere posizioni di primo piano in settori strategici: quinto posto al mondo nella produzione di autoveicoli, energia elettrica e cemento; quarto posto per le fibre tessili artificiali, sesto posto per l'acciaio.

Per rendere possibile il decollo della giovane industria italiana si rese necessaria l'attuazione di una politica economica di intervento e di protezione dell'industria da parte del governo.

Lo Stato, che fino ad allora si era direttamente impegnato solo nel campo delle ferrovie, fu chiamato dai gruppi industriali più avanzati a varare misure di protezionismo doganale e a sovvenzionare i più importanti complessi industriali.

In questa fase il capitalismo italiano si consolidò soprattutto nel cosiddetto triangolo industriale (Piemonte - Lombardia - Liguria) dove già esistevano tutte le condizioni dello sviluppo.

Il modo in cui avvenne lo sviluppo industriale italiano fu tale da non risolvere il divario tra il Nord ed il Sud, anzi esso fu ulteriormente aggravato.

La concentrazione dei grandi complessi industriali in alcune zone privilegiate del territorio nazionale, l'utilizzazione del Centro - Sud come mercato dei prodotti industriali e come fonte di manodopera a basso costo, furono fenomeni che si stabilizzarono proprio in questo periodo.

Oltre alle antiche contraddizioni, lo sviluppo ne portò di nuove e non meno gravi: il nuovo proletariato industriale mancava di una legislazione sul lavoro, gli orari di lavoro erano tra i più lunghi d'Europa ed i salari tra i più bassi, leggi illiberali continuavano ad ostacolare l'esigenza ormai matura di una organizzazione operaia autonoma.

Emersero in quella fase figure di imprenditori destinati a lasciare un segno nella storia economica e sociale del Paese: da Giovanni Battista Pirelli ad Alessandro Rossi e Giovanni Agnelli, da Guido Donegani a Riccardo Gualino e Camillo Olivetti. Ed emersero aziende molto importanti: Fiat, Montecatini, Pirelli, Ansaldo, Snia, Edison, Italcementi, Ilva.

La grande crisi e il fascismo

Il settore manifatturiero, ingigantitosi con la Prima Guerra Mondiale, trovò difficoltà a riconvertirsi e fu colpito duramente dalla crisi del 1929. In questa fase, sotto l'egida del Fascismo, il rapporto fra Stato e industria si fece molto stretto; con l'IRI (istituito nel 1933) l'Italia diventò nel sistema capitalistico il Paese con la più grande industria di Stato. Nonostante queste acquisizioni, la base produttiva rimase fragile. Negli anni a cavallo della Seconda Guerra Mondiale, l'Italia era ancora un Paese prevalentemente contadino, povero, con aree di sviluppo diseguale.

Il boom economico

L'Italia entrò pienamente nel processo di industrializzazione con tassi di crescita prodigiosi nel ventennio 1951-1971. I settori trainanti furono quello meccanico e metallurgico, chimico, dei mezzi di trasporto, alimentare, del tessile- abbigliamento, del mobilio, delle calzature. In altri termini, la rivoluzione industriale italiana passò attraverso un'espansione dei consumi di massa, traendo benefici sia dalle esportazioni sia dall'allargamento del mercato interno. L'epicentro di questo fenomeno, definito «miracolo economico», si verificò fra il 1958 e il 1963. Questa fase di sviluppo non fu tuttavia senza contraddizioni e squilibri, territoriali e sociali. Fu il Nord-Ovest a richiamare manodopera proveniente dal Nord-Est e dal Mezzogiorno, fissando nel triangolo industriale Torino-Milano-Genova il fulcro della produzione. Politiche di sviluppo industriale al Sud andarono incontro a regolari fallimenti, privilegiando investimenti ad alto contenuto di capitale e scarso impatto sull'occupazione. Si sviluppò nel frattempo un'intensa conflittualità operaia, espressione di una forte richiesta di diritti sociali e di protagonismo politico.

Il ciclo successivo (anni Settanta e Ottanta) fu condizionato da problemi interni e dagli andamenti dell'economia internazionale, in particolare in relazione all'aumento del prezzo del petrolio (crisi petrolifera del 1973), fonte energetica cruciale e materia prima fondamentale per molti settori. Ne risentirono l'industria chimica e tutto il settore delle partecipazioni statali. Alcune grandi aziende, come la Fiat, riuscirono a superare la crisi al prezzo di grandi ristrutturazioni organizzative e tecnologiche. Nacquero nuovi imprenditori nei settori dei servizi e delle comunicazioni, si consolidarono imprese innovative. Si assistette a un processo di industrializzazione diffusa, con la creazione di distretti industriali imperniati su sistemi di piccole e medie imprese, con l'allargamento della geografia produttiva e con i primi esempi di delocalizzazione della produzione in altri paesi.

Si trattò di una sorta di nuovo miracolo economico, dominato tuttavia da un vitalismo individuale che subentrava alla precedente dimensione di massa, aggregativa e conflittuale.

LA CONDIZIONE DEGLI OPERAI

Nel 1876, su 290.301 lavoratori impegnati nell'industria tessile, ben 243.676 erano donne e fanciulli; e questi ultimi, da soli, poi, erano in totale 82.314, più di un quarto dell'intera mano d'opera.

In generale la percentuale di mano d'opera femminile e minorile era di più dell'80%: chiara tendenza a servirsi di lavoro scarsamente qualificato, ma a basso prezzo.

In effetti i fanciulli non percepivano più che 30-50 centesimi di salario, contro lire 1,50-2 per gli operai adulti di sesso maschile. Le donne guadagnavano tra 60 e gli 80 centesimi.

Lo sfruttamento era bestiale: gli orari di lavoro oscillavano sulle 12 ore giornaliere, con punte di 13-14 ore durante i mesi estivi nelle filande seriche e addirittura di 15-16 ore (sempre durante l'estate) negli incannatoi di seta.

Tutto ciò, insieme ai salari di fame, abbassava terribilmente il rendimento della mano d'opera, con conseguenze gravi sul prodotto. Nelle industrie metallurgiche il livello dei salari era migliore. (...)

La mentalità degli industriali italiani era, generalmente, assai ristretta: altra soluzione non trovavano al problema dei costi che quello di mantener ferocemente bassi i salari, senza arrischiare capitali, senza introdurre innovazioni tecniche. Che poi le masse lavoratrici osassero anche solo chiedere qualche miglioramento, o (Dio ne guardi) arrischiare qualche agitazione per i salari, era considerato dalla classe capitalista italiana come un'infamia (...).

Così, mentre in Inghilterra da mezzo secolo e più si era provveduto a limitare il lavoro notturno, a porre un freno allo sfruttamento dei fanciulli, fu solo dopo feroci resistenze che gli industriali italiani si lasciarono strappare la Legge del 1886 che vietava di impegnare nelle fabbriche fanciulli di età inferiori ai nove anni, e di far scendere in miniera fanciulli di meno di dieci anni. E ciò fu considerato da molti datori di lavoro come un intollerabile affronto, poiché essi erano soliti far lavorare (per esempio nelle filande seriche) bimbi di 5-6-7 anni, sottoponendoli ad un orario di 13-15 ore al giorno: nel che concorrevano anche lo spaventoso stato di arretratezza e di miseria dei genitori.

R. Luraghi, *Problemi economici dell'Italia Unita (1861-1918)*, in *Nuove questioni*, Marzorati, Milano, 1983

ALCUNI DATI SUL NUMERO DI ADDETTI ALL'INDUSTRIA

Lo sviluppo del sistema industriale in Italia verificatosi nei primi quarant'anni del Novecento è attestato dai dati relativi al numero di addetti alle attività manifatturiere ed alla loro distribuzione per settori. Riportiamo qui di seguito una tabella, tratta dal già citato saggio dello storico Rosario Romeo, che fornisce i dati ricavati dai censimenti industriali del 1911, del 1927 e del 1937-1939.

| Industrie | Addetti (in migliaia) | | | Rapporti percentuali | | |
|-----------------------------|-----------------------|---------|---------|----------------------|------|---------|
| | 1911 | 1927 | 1937-39 | 1911 | 1927 | 1937-39 |
| alimentari | 305,3 | 343,1 | 529,1 | 13,2 | 10,4 | 12,7 |
| estrattive | 104,8 | 98,8 | 137,4 | 4,5 | 3 | 3,3 |
| metallurgiche | 141,7 | 122,5 | 103,6 | 6,2 | 3,7 | 2,5 |
| meccaniche | 257,7 | 478,9 | 826 | 11,2 | 14,5 | 19,8 |
| minerali non metallici | 181,8 | 171,9 | 206,8 | 7,9 | 5,2 | 5 |
| chimiche | 50,6 | 99,5 | 127,9 | 2,2 | 3 | 3,1 |
| tessili | 495,2 | 642,9 | 628,6 | 21,5 | 19,4 | 15,1 |
| abbigliamento, pelli, cuoio | 285,5 | 521,7 | 524,2 | 12,5 | 15,8 | 12,6 |
| legno | 209,7 | 286,1 | 283,6 | 9,1 | 8,7 | 6,8 |
| edilizia | 122 | 332,6 | 558,5 | 5,3 | 10,1 | 13,4 |
| altre | 150,2 | 204,4 | 239,2 | 6,4 | 6,4 | 5,7 |
| TOTALE | 2 304,5 | 3 302,4 | 4 162,5 | 100 | 100 | 100 |

Da R. Romeo, *Breve storia della grande industria* cit.

A questo proposito così scrive Rosario Romeo, riferendosi alla situazione degli anni Trenta:

Le tre regioni del «triangolo industriale», eoi 25,1% della popolazione nazionale, raggruppavano il 28,6% della popolazione attiva, il 49,6% degli addetti all'industria, il 53,5% della potenza installata, il 64,5% del capitale azionario e inoltre il 53,4% degli esercizi con più di 500 addetti e il 54,9% dei relativi addetti.

Su ogni 100 abitanti ve n'erano 14,0 addetti all'industria in Piemonte, 10,9 in Liguria, 17,3 in Lombardia: mentre in Campania si censivano solo 4,5 addetti all'industria su 100 abitanti, in Calabria 2,0 e in Sicilia 2,7.

R. Romeo, *Breve storia della grande industria in Italia*, Cappelli, Bologna, 1972

A partire dagli anni Venti nei grandi stabilimenti industriali europei si affermò la catena di montaggio che era stata adottata per la prima volta in America da Henry Ford (1863-1947), fondatore dell'omonima casa automobilistica. Lo stabilimento della Fiat Lingotto, inaugurato ufficialmente alla presenza di Mussolini nel maggio 1923, fu all'avanguardia in questo senso. In esso infatti si svolgeva lungo la catena di montaggio tutto il ciclo di produzione dell'automobile, fino al collaudo che veniva effettuato sull'apposita pista costruita sul tetto.

La FIAT si trovava così, con un certo anticipo sulle altre fabbriche europee, a disporre di un impianto costruito ex novo, secondo un progetto unico, perfettamente adeguato alle richieste del mercato internazionale.

In Inghilterra, infatti, la Austin di Longbridge introduceva le prime catene intorno al 1925, ed estendeva pienamente il loro uso nel 1928 (...). In Francia, la Citroen, con il consueto pionierismo tecnico, iniziava fin dal 1919 la produzione in linea, ma la catena ad avanzamento meccanico entrava in funzione solo nel 1925-26; alla Renault, che risentiva particolarmente, per tutti gli anni Venti, di impianti cresciuti per successive integrazioni, l'effettiva riorganizzazione della produzione sulla base della catena avveniva a partire dal 1926.

Era forse soltanto la Opel, in Europa, a disporre in questi anni di impianti paragonabili a quelli della FIAT: lo stabilimento di Russelsheim, infatti, che presentava caratteristiche tipologiche e organizzative simili a quelle del Lingotto, iniziava nel 1923-24 la «produzione di massa»: l'introduzione di catene di montaggio meccanizzate, l'ampio utilizzo di utensili elettrici portatili, ecc. caratterizzavano questa fabbrica nel senso di una estesa applicazione del modello americano¹.

Il Lingotto si collocava quindi su livelli tecnici estremamente avanzati; ancora nel 1929, secondo il giudizio di un tecnico americano che conosceva a fondo l'industria automobilistica europea, la potenzialità produttiva dello stabilimento torinese era superiore a quella delle altre fabbriche del continente europeo.

D. Bigazzi, *Gli operai della catena di montaggio: la FIAT. 1922-1943*, in «Annali della Fondazione Giangiacomo Feltrinelli», anno XX, 1979-80, Milano, Feltrinelli, 1981

Il lavoro alla catena di montaggio era ovviamente, per l'operaio, pesante sotto il profilo fisico e psicologico.

Ancor più lo divenne quando al Lingotto, nel 1929, fu introdotto il «sistema Bedaux», così chiamato dal nome del francese Charles E. Bedaux che lo aveva ideato.

Il sistema funzionava così: veniva cronometrato il tempo necessario a compiere le singole operazioni, poi veniva fissata la quantità di lavoro che poteva essere mediamente effettuata da un operaio in una certa unità di tempo.

Questo era lo standard che determinava la paga base; se l'operaio riusciva, riducendo il tempo di lavorazione, a produrre più dello standard stabilito, riceveva una retribuzione maggiore; se invece scendeva sotto il limite previsto, poteva rischiare il licenziamento. I «tempi morti» erano eliminati e ogni operaio doveva svolgere la sua operazione nel tempo stabilito, altrimenti si sarebbe bloccato l'intero ciclo di lavorazione.

Prima della guerra, quando si lavorava alla FIAT, tanto per mettere in evidenza come potevi procurarti il cibo lavorando, noi eravamo sottoposti ad un sistema di cottimo², era chiamato il «Bedaux», questo sistema di «Bedaux» era fatto che un individuo che si chiamava cronometrista, guardava una persona una, dieci, venti, trenta volte a lavorare, come faceva a fare quel pezzo, quel lavoro che stava costruendo, a volte lo faceva apertamente, a volte lo faceva di nascosto, a vedere se quello adoperava dei metodi più veloci. In sostanza, quando riusciva a trovare il modo più veloce per svolgere il lavoro, lui fermava il suo cronometro con il tempo che aveva impiegato a fare quel lavoro, quella lavorazione. E vi stabilivano il prezzo lì sopra. (...) Se tu eri capace di fare quel lavoro là, potevi guadagnare una cifra superiore, tanto per dire, fare tanti pezzi potevi non avere un limite, e c'era un limite diciamo trenta lire, tanto per dire, se in otto ore ho fatto tanti pezzi sono arrivato a trenta lire, il tetto che potevi arrivare è trentuno lire, e poi c'era un minimo, se nel tempo stabilito a fare quella lavorazione, l'operaio che stava lavorando o era abile, o non era abile, c'è quello svelto, c'è quello che è meno svelto, quello che è un po' più intelligente e meno e non arrivava, allora c'era il minimo, c'era il minimo che era quello di avere la paga normale, oltre il minimo incominciava a giocare il cottimo.

Il minimo era una paga x, chi stava al minimo era ancora tollerato, c'era quello un po' più lento, non arrivavano a questo minimo e erano soggetti continuamente al licenziamento. E questa gente erano tanti (...), erano tanti e lavoravano tutto il giorno, avevano una famiglia, pensavano alla famiglia e piangevano, li vedevi con le lacrime agli occhi.

Ogni pezzo che facevano lo contavano, guardavano l'ora, passava l'ora, non erano riusciti a stare nei limiti, sono sotto licenziamento.

L. Passerini, *Soggettività operaia e fascismo*, in «Annali della Fondazione Giangiacomo Feltrinelli», Feltrinelli, MI, 1981

1. *modello americano*: gli stabilimenti europei si ispiravano a quelli americani della Ford. Giovanni Agnelli li aveva conosciuti durante i suoi viaggi negli Stati Uniti del 1906 e del 1912.

2. *cottimo*: è il tipo di contratto in cui la retribuzione dipende dalla quantità degli oggetti prodotti e non dalle ore di lavoro.

LE LOTTE OPERAIE A VALDAGNO

Ma com'era la vita in fabbrica per gli operai valdagnesi sul finire degli anni sessanta? L'operaio Espedito Floriani ce la racconta così:

Sai cosa sono i Bidò? (Termine popolare per indicare il sistema di cottimo denominato Bedaux,)

Una volta c'erano i Bidò per i cottimi. Era una cosa impressionante dentro la fabbrica. Il marcatempi con il cronometro in mano. Contava quanto ci mettevci a togliere la bobina e quanto a metterla su. Con il cottimo chi lavorava di più guadagnava di più, chi lavorava meno guadagnava meno. Ti veniva assegnata una macchina e un certo quantitativo di produzione minima. Il marcatempi ti seguiva con il cronometro e quando andavi al gabinetto lo fermava, ti seguiva e controllava quanto rimanevi dentro. E poi c'erano i provvedimenti disciplinari e il rischio di finire nella lista dei licenziati. Il maggiore era il capo delle guardie. Lo chiamavamo così perché era un maggiore dell'esercito fascista in pensione. Le guardie facevano rapporto a lui e dopo qualche giorno ti chiamava in portineria.

Lì dovevi stare in silenzio e lui ti infliggeva le punizioni: multe sospensioni o licenziamento.

[...]

Il racconto della giornata del 19 aprile.

Avevamo indetto lo sciopero a sostegno delle nostre richieste di un minimo aumento di paga e un po' di umanità all'interno dello stabilimento. La scalinata di ingresso dello stabilimento Marzotto era tutta piena di carabinieri. Noi eravamo lì sotto e ci eravamo un po' premuniti, tanti avevano uova marce, altri avevano nascosto sassi un po' dappertutto là dove ci sono le villette. Il clima era proprio di tensione. I carabinieri scendono e prendono uno e lo tirano su per le scale e lo picchiano. La rabbia allora è esplosa [enfasi nei gesti, n.d.c.], perché vedere 'sto operaio portato su a pedate nel culo e botte sulla testa era una brutta cosa, proprio vedevi che lo facevano con odio. E allora hanno iniziato a volare sassi. Giù nella strada c'erano i nostri operai che avevano sassi e uova ed hanno cominciato a tirare sassi dappertutto e le vetrate della portineria in un attimo erano tutte rotte. Sai quel ponticello che c'è dove si passa a piedi? Lì era tutto marmo e vennero spaccati i marmi, nell'Agno c'erano tre o quattro operai che raccoglievano sassi e gli altri che continuavano a lanciali contro la fabbrica, contro il palazzo Marzotto e contro le ville. Anch'io lanciavo sassi.[...]

L'occupazione

Un bel mattino abbiamo deciso di occupare la fabbrica. Lo abbiamo deciso democraticamente e d'accordo con i sindacati. Ci siamo presentati sulle scalette, c'ero anch'io quel mattino, una quarantina di operaie – senza violenza – abbiamo avvisato le guardie che da quel momento la fabbrica era occupata, che a loro non avremmo fatto nulla, e che se volevano potevano restare, ma che non ce ne saremmo andati finché non si chiudeva il contratto con Marzotto.

E loro come hanno reagito? Quando hanno visto questa massa di persone cosa volevi che facessero, avevano pure la pistola, ma se ne sono andati e noi siamo entrati. Abbiamo tenuto un mese la fabbrica. Io poi ho fatto parte delle pattuglie, sorvegliavamo lo stabilimento che non entrassero sabotatori, che fossero rispettate le macchine. Perché le macchine sono quelle che ci danno il pane, dicevamo! In caso di sabotaggio l'azienda avrebbe avuto il coltello dalla parte del manico. Noi dovevamo salvare la fabbrica, perché lì ci guadagnavamo il nostro pane, ma volevamo che Marzotto fosse un po' più umano. E l'abbiamo tenuta un mese prima che Giannino cedesse. Sempre 'sto Giannino che non voleva cedere.

Al momento dell'accordo, ricorderò sempre, ci han detto: «venticinque lire in più all'ora», una stupidaggine insomma! Siamo rimasti un po' tutti perplessi, ma molti operai erano preoccupati. Dopo un mese di occupazione, senza paga e la famiglia sulle spalle, volevano tornare a lavorare.

Vedevamo che il fronte cominciava a cedere. Tuttavia siamo riusciti ad ottenere un contratto più rispettabile: per la prima volta nella storia italiana sono sorti i comitati di fabbrica, il diritto a fare assemblee e a far entrare il sindacato in fabbrica. In Italia la prima fabbrica è stata la Marzotto dopo il nostro mese di occupazione.

Intervista a Espedito Floriani di W.Cocco in *La statua nella polvere. 1968 Le lotte alla Marzotto*, Ediesse, Roma, 2008



FONTI

M. Sacchi, *La rivoluzione industriale*, Ed. Scolastiche Bruno Mondadori, MI, 2001

A.De Bernardi, S.Guarracino, *La conoscenza storica. Temi e percorsi interdisciplinari 2*, Ed. Scolastiche Bruno Mondadori, MI, 2000

Storia dell'industria italiana a cura di G.Digo, La Scuola, MI, 1998

Marco Sacchi, *L'organizzazione del lavoro capitalista e il malessere dei lavoratori*, maggio 2010 in www.webalice.it

Le fabbriche, Progetto a cura di Istituto Luce - Cinecittà e Comitato Italia 150 in www.faregliitaliani.it

LE LOTTE DEL MOVIMENTO OPERAIO E DEL SINDACATO DALLA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE ALLO STATUTO DEI LAVORATORI

16

DALLE ORIGINI ALLA METÀ DELL'OTTOCENTO

Le prime forme associative assunte dalla classe operaia a difesa delle proprie condizioni di lavoro e di vita sociale, civile e politica nacquero in **Inghilterra** e furono strettamente collegate alla Rivoluzione industriale, con la quale si affermò la divisione netta tra proprietari dei mezzi di produzione (capitalisti) e prestatori di forza lavoro a pagamento (operai) privi di ogni potere decisionale riguardo al processo produttivo.

All'interno del movimento operaio maturò ben presto la convinzione che il proletariato costituisse una classe con interessi distinti e antagonistici rispetto a quelli della borghesia industriale e della borghesia in genere. Nella misura in cui ciò avveniva, la difesa degli interessi di classe tendeva a spostarsi dal campo strettamente economico e delle condizioni di lavoro in fabbrica a quello politico, giungendo, nella prima metà dell'Ottocento, a dar vita a teorie (anarchiche o socialiste) che ipotizzavano società di tipo radicalmente diverso da quella aristocratico-borghese, ponendo il lavoro e non la proprietà a base del loro fondamento.

Al principio liberale e democratico dell'uguaglianza giuridica tali teorie affiancavano quello dell'uguaglianza economica e sociale, differenziandosi tra loro solo per le modalità strategiche del raggiungimento di tale obiettivo (rivoluzionarie o riformiste).

Le prime forme di organizzazione e rappresentanza della classe operaia furono le **società di mutuo soccorso**, nate in Inghilterra alla fine del Settecento, con finalità di tutela in caso di malattia e infortunio. Nel **1792** fu costituita la prima Corresponding society, fortemente influenzata dai principi della Rivoluzione francese: essa attraversò una durissima fase di lotta per il riconoscimento del diritto di esistenza, negato dai Combination acts (1799-1800) che costrinsero per decenni i membri di tali società all'attività illegale e a opporsi, talora con la violenza, all'introduzione delle nuove macchine, in particolare nell'industria tessile e nelle miniere (luddismo).

Solo nel 1824 quelle leggi furono abrogate e nel 1825 fu riconosciuto il diritto di associazione. Sull'onda dei successi conseguiti, nel **1834** venne fondata la **Grand national consolidated trade union** che, benché ispirata ai principi oweniani e sansimoniani dell'armonia degli interessi tra operai e industriali, divenne strumento di rivendicazioni e di agitazioni sindacali fino a quando uscì sconfitta e fu sciolta d'autorità.

Tuttavia nacque presto un nuovo movimento a base politico-rivendicativa che dalla People's charter del 1838 prese il nome di **Cartismo**. Esso si poneva una serie di obiettivi chiaramente politici, primo tra tutti il suffragio universale. Dal 1842 iniziò un vasto movimento di scioperi di massa che indusse il Parlamento a varare una legge sulle miniere e, nel 1847, a fissare la giornata lavorativa a dieci ore.

Allo scoppio della grande rivoluzione sociale europea del **1848**, il movimento operaio inglese aveva elaborato



i principali parametri di riferimento per le rivendicazioni di tutto il movimento operaio europeo: l'astensione collettiva dal lavoro (sciopero); l'elaborazione di rivendicazioni economiche (dal salario all'orario); la richiesta di diritti sociali nell'ambito del rapporto di lavoro; la costruzione di strumenti organizzativi di rappresentanza, di tutela e di direzione del movimento. Non c'era, e non vi fu neppure in seguito, nell'orizzonte rivendicativo del movimento operaio inglese l'obiettivo dell'abbattimento della società capitalistico-borghese, come avvenne invece nei movimenti operai di altri Paesi europei, a partire dalla Francia.

In **Francia** il movimento iniziò la sua storia a fine Settecento nel quadro degli sconvolgimenti del periodo rivoluzionario. Esso

assunse fin dall'inizio una forte connotazione politica di ispirazione democratico-rivoluzionaria, che culminò nella "**Congiura degli eguali**" del 1795-96, organizzata da G. Babeuf e duramente repressa.

Durante l'età napoleonica e quella della Restaurazione, il movimento operaio francese rimase su un livello di sviluppo modesto, ma quando il grande movimento rivoluzionario del luglio **1830** ne riattivò le energie, ciò avvenne subito in forma molto politicizzata. Ricordiamo il tentativo insurrezionale del 1839 ispirato da Blanqui, il socialismo utopistico e l'anarchismo (Fourier, Proudhon, Saint Simon).

Il movimento operaio francese partecipò attivamente alle varie fasi della rivoluzione del 1848, quando, sulla base di un programma ispirato da L. Blanc, venne rivendicato il diritto al lavoro e attuata per la prima volta una politica dell'occupazione da parte del governo attraverso l'istituzione di **ateliers nationaux** (opifici nazionali), che tuttavia finirono con un clamoroso fallimento. La successiva pesante sconfitta della rivoluzione gettò il movimento operaio francese in una gravissima crisi, che si tradusse col regime bonapartista nella sua emarginazione a livello politico.



In **Germania** il movimento operaio tedesco prese forza con qualche anno di ritardo. In quegli anni gli Stati tedeschi erano ancora caratterizzati da una marcata arretratezza economico-sociale e dalla mancanza di unità nazionale, cosicché solo nel 1844 scoppiarono le prime lotte dei lavoratori della Slesia.

DALL'INTERNAZIONALE ALLA PRIMA GUERRA MONDIALE

Marx ed Engels negli anni successivi al 1848 diedero un grande contributo alla politicizzazione del movimento operaio sostenendo la necessità della sua organizzazione in partito politico rivoluzionario a livello internazionale. Favoriti in ciò anche dal travolgente sviluppo industriale che investiva ormai buona parte dell'Europa continentale

(Belgio, Francia, Germania) e gli USA, nel 1864 diedero vita a Londra all'**Associazione internazionale dei lavoratori** alla quale parteciparono, accanto ai sindacati inglesi, al movimento francese e ai nuclei del nascente movimento operaio socialista tedesco, anche le rappresentanze di Paesi a struttura ancora prevalentemente agricola, quali l'Italia e la Spagna. All'interno dell'Associazione si svolse una dura lotta tra la corrente marxista (ferrea organizzazione partitica del movimento e conseguente dittatura del proletariato

per l'instaurazione della società senza classi) e quella bakuninista (rivolta spontanea delle masse nel segno dell'ideale anarchico delle comunità autogestite). Lo scontro si risolse con la sconfitta delle concezioni anarchiche, ma anche con la crisi irreversibile della Prima Internazionale che nel 1876 si sciolse.

La **Seconda Internazionale**, fondata nel 1889, tentò di coordinare i vari partiti rivoluzionari nazionali, non tanto in Inghilterra, dove il movimento operaio inglese fece una scelta di fondo riformista volta al miglioramento delle condizioni di vita e all'allargamento dei diritti civili e politici, quanto in Francia e in Germania. Se in Francia la drammatica conclusione della Comune, primo esempio di conquista e di esercizio diretto del potere politico da parte del movimento operaio francese, scompaginò le organizzazioni dei gruppi socialisti, in Germania il Partito socialdemocratico (fondato nel 1869) e il sindacato dei lavoratori (1875) divennero



grandi organizzazioni di massa.

In **Italia** il movimento operaio ebbe come iniziale forma organizzativa le poche **società di mutuo soccorso**, sorte nel Nord della penisola pochi anni prima dell'unità, controllate dai moderati e con pochi operai iscritti. Nel primo decennio postunitario avevano già preso il sopravvento le società di mutuo soccorso di ispirazione mazziniana, le quali rimanevano lontane da un disegno strategico di contrapposizione di classe, dato anche il ritardo del processo di industrializzazione italiano. Negli anni Sessanta e soprattutto Settanta le posizioni politiche mazziniane vennero erose drasticamente dall'anarchismo di Bakunin, specie nelle campagne

dell'Italia meridionale. Solo negli anni Ottanta, e non a caso in concomitanza con il primo vero avvio dell'industrializzazione, si fecero strada idee e organismi di ispirazione socialista, grazie ad attivisti e teorici come A. Costa, F. Turati, A. Labriola. A Genova nel 1892 venne fondato il Partito dei lavoratori italiani, che divenne nel 1895 **Partito Socialista Italiano**, all'interno del quale il contrasto tra riformisti e massimalisti fu sempre molto aspro. In quegli anni sorsero le prime **Camere del lavoro** su base ancora territoriale, dichiarate ben presto strumento di lotta sindacale dei lavoratori e non solo di assistenza e tutela; esse costituirono l'ossatura del movimento sindacale italiano che nel 1906 diede vita al primo coordinamento sindacale italiano su scala nazionale con la fondazione della **Confederazione generale del lavoro (CGL)**.

Accanto a quello socialista nacquero anche un sindacalismo cattolico ispirato alla *Rerum novarum* (1891) e nel 1912 un sindacalismo rivoluzionario chiamato Unione sindacale italiana.

3 Soci effettivi e soci benemeriti

Nel seguente documento, che riporta alcuni articoli dallo statuto di una Società di mutuo soccorso fra gli operai e i manovali di Vicenza, fondata nella seconda metà dell'Ottocento,

si citano diritti e doveri dei soci effettivi e di quelli benemeriti.

Questi ultimi, data la loro posizione economica, non godevano dei sussidi per malattia, ma avevano il diritto di assumere incarichi nel consiglio di amministrazione.

Art. 1. È costituita in Vicenza la Società di Mutuo Soccorso fra gli operai muratori e manovali.

Art. 2. Scopo della Società è di provvedere con assegni: il pane a coloro che affrontando i pericoli dell'arte furono resi impotenti al lavoro per tutta la vita; sussidiare gli ammalati; migliorare le condizioni morali dei soci e proteggere il lavoro, entro i limiti della giustizia distributiva.

Art. 3. La Società si compone di soci effettivi e di soci benemeriti contribuenti. I soci effettivi pagano un contributo settimanale di venti centesimi; i soci contribuenti pagano un contributo annuale di lire dieci per ciascuna azione sottoscritta; i

versamenti delle azioni saranno semestrali; i soci effettivi soltanto hanno diritto di voto nelle adunanze. Alla categoria dei soci benemeriti contribuenti, essendo composta specialmente di proprietari di stabili, i soci effettivi useranno loro ogni riguardo nell'adempimento dei lavori di costruzione, onde mostrare la loro riconoscenza per la elargizione fatta a favore degli operai, che, dopo avere trascorsa la virilità tra i pericoli delle costruzioni, giunti all'età non ancora senile non sono più adatti a un simile genere di lavoro.

Società di Mutuo Soccorso fra gli operai muratori e manovali di Vicenza, Tip. Longo, Vicenza 1884

DAL PRIMO DOPOGUERRA ALLO STATUTO DEI LAVORATORI

Alla compressione che il movimento del lavoro subì durante la Prima guerra mondiale seguirono nell'immediato dopoguerra una forte ripresa organizzativa e una nuova grande ondata di lotte favorite anche dall'esito della Rivoluzione russa del 1917, che aveva portato per la prima volta attraverso un processo rivoluzionario un partito socialista alla conquista del potere e alla fondazione di uno stato comunista.

Nel 1919-20 ("**biennio rosso**") in gran parte dei Paesi d'Europa ingenti masse proletarie tesero, anche se in modo non coordinato, a riequilibrare i rapporti di forza con il padronato, ponendo il problema della gestione della produzione attraverso la generalizzazione degli organismi consiliari di fabbrica e giungendo talora a costituire governi socialisti (Ungheria, Baviera). Tranne che nella Russia sovietica, nessuno di questi esperimenti sopravvisse.

In **Italia** il richiamo della Rivoluzione russa contribuì fortemente alla radicalizzazione delle lotte operaie postbelliche. Ben più delle rivendicazioni salariali, furono l'occupazione delle terre, l'esperienza dei consigli di fabbrica promossi nel 1919 dal gruppo torinese di Ordine nuovo, la successiva occupazione nel 1920 delle fabbriche del triangolo industriale Milano-Torino-Genova, la nascita nel 1921 del **Partito comunista italiano** (fondato da A. Gramsci e A. Bordiga) a creare nel Paese un clima di panico per una rivoluzione di tipo bolscevico che sembrava imminente.



L'avvento della **dittatura fascista** sottopose il movimento operaio non solo comunista, ma anche socialista e cattolico, alla pressione di leggi fortemente restrittive che condussero poi al sindacato unico fascista.

In **Germania**, dopo la repressione del tentativo rivoluzionario comunista del 1919 e la drammatica crisi della Repubblica di Weimar, l'Organizzazione nazionalsocialista Deutsche Arbeitfront (1933) si impadronì della complessa struttura sindacale, cooperativa, assistenziale e culturale preesistente; vanificò tutte le peculiari funzioni rivendicative, rappresentative e conflittuali dell'attività sindacale; trasformò infine se stessa (1939) in una gigantesca macchina di educazione al nazionalsocialismo e di integrazione del lavoro nell'apparato produttivo.

Le cose andarono diversamente nei **regimi liberali e democratici** dove il movimento operaio e sindacale, soprattutto a partire dagli anni Trenta, tese a stabilire con lo Stato un rapporto basato su intese strategiche che non escluse però fasi di aperta conflittualità.

In **Italia** la ripresa di un movimento operaio libero si ebbe con la ricostituzione del **sindacato unitario** (1944) promosso dai tre grandi partiti di massa DC, PCI, PSI, ma messo in crisi dall'inizio della Guerra fredda e dalla estromissione dalla coalizione di governo dei partiti filosovietici. Nel 1950 dalla **CGIL**, a maggioranza comunista, si distaccarono i riformisti della **UIL** e i cattolici della **CISL**. Il **decennio 1950-60** fu un periodo di scarsa conflittualità, dovuta da un lato alla grande quantità di manodopera disoccupata, dall'altra all'intensità dello sviluppo produttivo negli anni del miracolo economico e dell'incidenza positiva delle politiche sociali adottate dal governo. Gli anni Sessanta si aprirono con la partecipazione del Partito socialista al governo. Questo non evitò che a partire dalla metà del decennio si avesse una ripresa della conflittualità sindacale: nel **biennio 1968-70** si registrò una intensissima stagione di lotte operaie caratterizzate da una profonda trasformazione dei contenuti rivendicativi.



Tale fase si concluse con l'adozione dello **Statuto dei lavoratori** nel 1970 e con la riunificazione del movimento sindacale che diede vita nel 1972 alla Confederazione CGIL-CISL-UIL.



Alcuni articoli della legge 20 maggio 1970, n. 300 - meglio conosciuta come Statuto dei lavoratori

TITOLO I - DELLA LIBERTA' E DIGNITA' DEL LAVORATORE

ART. 1 - Libertà di opinione.

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nei rispetto dei principi della costituzione e delle norme della presente legge.

ART. 2 - Guardie giurate.

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli artt. 133 e seguenti del T.U. approvato con R.D. 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale. [...]

ART. 3 - Personale di vigilanza.

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati. [...]

ART. 4 - Impianti audiovisivi.

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. [...]

ART. 7. - Sanzioni disciplinari.

Le norme disciplinari relative alle sanzioni alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. [...]

ART. 8. - Divieto di indagini sulle opinioni.

E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoro.

ART. 9. - Tutela della salute e dell'integrità fisica.

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

ART. 10. - Lavoratori studenti.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.[...]

ART. 13. - Mansioni del lavoratore.

L'art. 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. [...]"

TITOLO II - DELLA LIBERTA' SINDACALE**ART. 14. - Diritto di associazione e di attività sindacale.**

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

ART. 18. - Reintegrazione nel posto di lavoro.

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'art. 2 della legge predetta o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accertata la inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente.

In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'art. 2121 del codice civile.

Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione.

Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata.

Si applicano le disposizioni dell'art. 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

I prodromi dell'autunno caldo

Fra la metà degli anni Cinquanta e i primi anni Sessanta, in meno di dieci anni, un impetuoso sviluppo trasformò la **società italiana** da società agricolo-industriale (ancora alla fine della II guerra mondiale i contadini erano la maggioranza della popolazione) a società industriale matura. Questo periodo, ricordato come “**miracolo economico**” o “boom economico”, sconvolgerà anche i rapporti sociali in tutto il paese. Alcuni scarni dati ci possono aiutare ad avere un'idea di quello che era successo: fra il 1951 e il 1961 la produzione industriale cresce del 120%, il reddito nazionale dell'80%, la percentuale degli addetti all'agricoltura calano dal 45% al 29% mentre gli addetti all'industria passano dal 30% al 40% e quelli dei servizi dal 25% al 31%. Dal 1955 al 1960 oltre otto milioni e mezzo di persone emigrano dal sud al nord e dalla campagna e dalle piccole città alle grandi città.

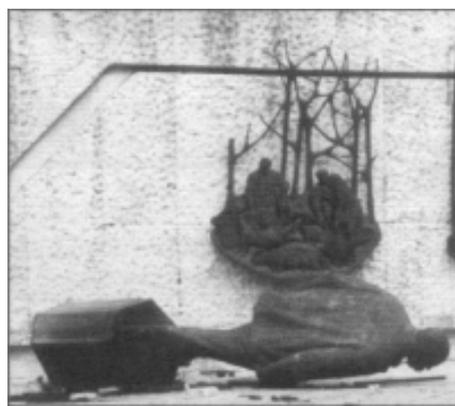


Alcuni episodi avvenuti negli anni Sessanta stavano già indicando, a livello di lotta di classe, che la situazione stava cambiando

Nel **giugno 1962** alla **Fiat di Torino**, dove praticamente non si scioperava da anni, scoppia uno sciopero che coinvolge migliaia di lavoratori per il rinnovo del contratto. La direzione Fiat firma un accordo con la UIL e il SIDA (un sindacato giallo, padronale) e inoltre proclama la serrata. La risposta dei lavoratori è una manifestazione sotto la sede della UIL in Piazza Statuto: la sede viene assalita dai lavoratori, seguono duri scontri fra polizia e operai FIAT, in gran parte giovani e di origine meridionale affiancati da altri lavoratori, *anche questi in gran parte immigrati da poco nella grande città industriale.*

Nel **1966** nasce durante uno sciopero il primo organismo di base operaio, il **Consiglio di Fabbrica della Siemens di Milano**. Osteggiato dai sindacati, morirà dopo lo sciopero, ma questa esperienza stava a dimostrare come fra i lavoratori ci fosse la volontà di partecipare alla lotta eleggendo propri rappresentanti senza affidarsi ai burocrati sindacali. Queste spinte dei lavoratori per partecipare in prima persona alle lotte saranno esplicite durante tutto il 1968 alla **Pirelli di Milano** con la nascita del Comitato Unitario di Base, il **CUB**.

Nel **1968** a **Valdagno**, una cittadina del Veneto bianco che aveva ruotato sempre intorno all'industria tessile Marzotto, scoppiò improvvisamente la rabbia operaia. I lavoratori tessili vivevano in una condizione in cui, accanto ad un paternalismo del padrone di stampo ottocentesco, si affiancava uno sfruttamento selvaggio, anche questo di di stampo ottocentesco ma supportato da tutte le nuove tecniche dei tempi di lavoro e del cottimo nate nel XX secolo. Una vertenza sul cottimo iniziata dai sindacati con alcuni scioperi articolati si trasforma in breve tempo in sciopero generale e rivolta. Il 19 aprile la polizia, inviata per fermare i dimostranti, viene cacciata da questi e dalla popolazione della cittadina che è scesa in piazza protestare. Tutti i simboli e le proprietà dei Marzotto vengono distrutti fino ad abbattere la statua di Gaetano Marzotto, il fondatore di una dinastia di padri-patroni che voleva occuparsi dei propri operai “dalla culla alla tomba” purché non si facessero “traviare” dalla lotta di classe.



Il 1969 e l'autunno caldo

Già nella **primavera del '69** in centinaia e centinaia di fabbriche, grandi e piccole, si svolgono delle lotte che si configurano come lotte contro l'organizzazione del lavoro (ritmi, orari, nocività, ecc.), lotte controllate e gestite dalla base e sfocianti in nuove strutture di democrazia operaia (i delegati). Le fabbriche all'avanguardia sono le **grandi fabbriche del Nord**: la **Montedison di Porto Marghera**, la **Fiat di Torino**, a cui si associano i lavoratori dei comuni operai della cintura torinese, la **Pirelli di Milano**.



L'Italia è attraversata da un'ondata di proteste e lotte sindacali operaie favorita dal clima politico del Sessantotto. La mobilitazione avviene in coincidenza con la scadenza triennale dei contratti di lavoro, in particolar modo quella dei metalmeccanici. Gli operai delle grandi fabbriche, che si battono per l'adeguamento dei salari, trovano degli alleati negli studenti, che hanno dato vita ad agitazioni con cui reclamano il "diritto allo studio" per tutti gli strati sociali. Gli scioperi si susseguono non solo a Milano e Torino, ma anche in cento altre città, a Genova, a Roma, a Piombino, a Marina di Pisa, a L'Aquila, a Napoli. Il **17 ottobre** vi è uno **sciopero generale nazionale** a cui partecipano milioni di lavoratori. Spesso i cortei di scioperanti si scontrano duramente con reparti di polizia in assetto di guerra. A fine ottobre la lotta alla Fiat Mirafiori raggiunge livelli molto aspri: cortei interni cacciano i "crumiri", la mensa viene devastata e un centinaio di auto appena prodotte vengono distrutte.

Il **6 novembre** a Milano si scontrano operai e poliziotti durante una manifestazione che si concluderà con un centinaio di feriti.

Il **7 novembre** i sindacati firmano il contratto degli edili e, a seguire, tutti gli altri: il **21 dicembre**, in un clima politico ormai profondamente mutato dopo la strage di Piazza Fontana, la firma del contratto dei metalmeccanici chiude l' "autunno caldo".

Si chiudeva la stagione contrattuale, ma anche negli anni Settanta i livelli dello scontro di classe rimasero alti. I risultati strappati furono miglioramenti di salario e orario, un consistente aumento dell'agibilità politica e sindacale con la fine, almeno per qualche tempo, dello spietato autoritarismo padronale che aveva regnato dagli anni Cinquanta nelle fabbriche.

Quello che segue è il testo di uno storico volantino fatto dai delegati di squadra delle Ausiliare di Mirafiori a fine maggio '69

Compagni della Fiat, delegati operai!

Un grande enorme fatto sta accadendo in questi giorni. La forza della Fiat è stata scossa dalla lotta operaia, le leggi di ferro della produzione sono state sconvolte dalla forza operaia che in questi giorni s'è liberata attraverso gli scioperi, le assemblee interne, la nomina dei delegati di squadra, le discussioni che si accendono ovunque dentro la fabbrica, i cortei che abbiamo fatto nelle officine. La forza e il potere che ci siamo conquistati in questi giorni devono ora diventare stabili. *Non dobbiamo più tornare indietro, il nostro modo di lavorare da ora in avanti deve essere diverso. Per questo dobbiamo essere uniti.*

In tutte le squadre, in tutti i reparti, dobbiamo fare assemblee e nominare i delegati per usare la forza dello sciopero e dell'unità per modificare completamente le nostre condizioni di lavoro esercitando il *controllo operaio*;

E necessario unire i delegati operai in un potente e unitario movimento dei delegati operai con l'obiettivo dell'esercizio permanente del controllo operaio sulle condizioni di lavoro.

Gli operai della Fiat sanno che la loro vittoria è possibile se vincono tutti gli operai; se in tutte le fabbriche i lavoratori affermano il controllo operaio attraverso le assemblee e i delegati.

FONTI

www.treccani.it/enciclopedia/movimento-operaio-e-sindacale

L'Internazionale, numero 93, Settembre 2009

AA. VV., *Stato e società. Dizionario di educazione civica*, La Nuova Italia, 2009

La storia delle Società di Mutuo Soccorso in www.sgms.it

Statuto dei Lavoratori

THE VICTORIAN AGE (1837-1901)

Queen Victoria's reign coincided with the period of British economic supremacy, culminating with the queen's title of Empress of India (1876).

Colonialism was an important phenomenon and it led to a patriotism deeply influenced by ideas of racial superiority: British people thought that they were obeying to God by the imposition of their superior way of life. The concept of "the white man's burden" was exalted in the works of colonial writers (such as Rudyard Kipling).

The Great Exhibition (1851), where goods coming from all the Empire were gathered, symbolised the British leadership in the world economy.

It was a complex era characterised by stability, progress and social reforms, and, in the mean time, by great problems such as poverty, injustice and social unrest; that's why the Victorians felt obliged to promote and invent a rigid code of values that reflected the world as they wanted it to be, based on:

duty and hard work;

respectability: a mixture of both morality and hypocrisy, severity and conformity to social standards (possessions of good manners, ownership of a comfortable house, regular attendance at church and charitable activity); it distinguished the middle from the lower classes;

charity and philanthropy: an activity that involved many people, especially women.

- The process of industrialization which had started in the second half of the XVIII century was furthered.
- Industrialized towns saw two new forces: the exploited working class and the captain of industry.
- The **First Reform Bill** (1832) gave vote to middle-class men.
- These new forces supported the government of the Whig-Liberal Party which guaranteed the country stability through necessary reforms:
 - a) slavery was abolished in the British colonies (1833)
 - b) women and children were forbidden to work in the mines (Factory Act -1833)
 - c) a day's work was limited to 10 hours in the textile factories
 - d) a new Poor Law (1834) established workhouses for the poor

The Government also promoted a campaign to improve the urban environment: hospitals, water, gas and lighting, paved roads, public parks, places of entertainment, boarding schools. In 1829-30, the Prime Minister Sir Robert Peel established the Metropolitan Police (Bobbies).

- The **Second Reform Bill** (1867) implied:
 - a) right to vote to all men workers in towns
 - b) the system of primary education was provided for everybody.

- Charles Darwin's On the Origin of the Species (1859) : man was not the object of a special creation, he belonged to Nature as an evolving organism.

- this theory discarded the version of the Creation given by the Bible so it took to the crisis of religious belief.

Coketown from 'Hard Times' by Charles Dickens

Read the following extract from 'Hard Times' by Charles Dickens, and then Discuss the way he depicts the City.

Coketown, to which Messrs. Bounderby and Gradgrind now walked, was a triumph of fact; it had no greater taint of fancy in it than Mrs Gradgrind herself. Let us strike the key-note, Coketown, before pursuing our tune.

It was a town of red brick, or of brick that would have been red if the smoke and ashes had allowed it; but as matters stood it was a town of unnatural red and black like the painted face of a savage. It was a town of machinery and tall chimneys, out of which interminable serpents of smoke trailed themselves for ever and ever, and never got uncoiled. It had a black canal in it, and a river that ran purple with ill-smelling dye, and vast piles of building full of windows where there was a rattling and a trembling all day long, and where the piston of the steam-engine worked monotonously up and down, like the head of an elephant in a state of melancholy madness.

It contained several large streets all very like one another, and many small streets still more like one another, inhabited by people equally like one another, who all went in and out at the same hours, with the same sound upon the same payments, to do the same work, and to whom every day was the same as yesterday and tomorrow, and every year the counterpart of the last and the next.

These attributes of Coketown were in the main inseparable from the work by which it was sustained; against them were to be set off, comforts of life, which found their way all over the world, and elegances of life which made, we will not ask how much of the fine lady, who could scarcely bear to hear the place mentioned. The rest of its features were voluntary, and they were these.

You saw nothing in Coketown but what was severely workful. If the members of a religious persuasion built a chapel there—as the members of eighteen religious persuasions had done—they made it a pious warehouse of red brick, with sometimes (but this is only in highly ornamented examples) a bell in a bird-cage on the top of it. The solitary exception was the New Church; a stuccoed edifice with a square steeple over the door, terminating in four short pinnacles like florid wooden legs. All the public inscriptions in the town were painted alike, in severe characters of black and white.

The jail might have been the infirmary, the infirmary might have been the jail, the town-hall might have been either, or both or anything else, for anything that appeared to the contrary in the graces of their construction. Fact, fact, fact, everywhere in the material aspect of the town; fact, fact, fact, everywhere in the immaterial. The M'Choakumchild school was all fact, and the school of design was all fact, and the relations between master and man were all fact, and everything was fact between the lying-in hospital and the cemetery, and what you couldn't state in figures, or show to be purchasable in the cheapest market and saleable in the dearest, was not, and never should be, world without end, Amen.

Darius goes to work at the age of 7 from 'Clayhanger' by A.Bennett

The man Darius was first taken to work by his mother. It was the winter of 1835, January. They passed through the marketplace of the town of Turnhill where they lived. Turnhill lies a couple of miles north of Bursley. One side of the market-place was barricaded with stacks of coal, and the other with loaves of a species of rye and straw bread. This coal and these loaves were being served out by meticulous and haughty officials, all invisibly, braided with red-tape, to a crowd of shivering, moaning, and weeping wretches, men, women and children — the basis of the population of Turnhill. Although they, were all endeavouring to make a noise they, made scarcely any noise, from mere lack of strength. Nothing could be heard, under the implacable bright sky, but faint ghosts of sound, as though people were sighing and crying from within the vacuum of a huge glass bell.

The next morning, at half-past five, Darius began his career in earnest. He was 'mould-runner' to a 'muffin-maker,' a muffin being not a comestible but a small plate, fashioned by its maker on a mould. The business of Darius was to run as hard as he could with the mould, and a newly, created plate adhering thereto, into the drying-stove. This 'stove' was a room lined with shelves, and having a red-hot stove and stove-pipe in the middle. As no man of seven could reach the upper shelves, a pair of steps was provided for Darius, and up these he had to scamper. Each mould with its plate had to be leaned carefully against the wall and if the soft clay of a new-born plate was damaged, Darius was knocked down. The atmosphere outside the stove was chill, but owing to the heat of the stove, Darius was obliged to work half naked. His sweat ran down his cheeks, and down his chest, and down his back, making white channels, and lastly it soaked his hair.

When there were no moulds to be sprinted into the drying-stove, and no moulds to be carried less rapidly out, Darius was engaged in clay-wedging. That is to say, he took a piece of raw clay weighing more than himself, cut it in two with a wire, raised one half above his head and crashed it down with all his force upon the other half, and he repeated the process until the clay was thoroughly soft and even in texture. At a later period it was discovered that hydraulic machinery could perform this operation more easily and more effectually than the brawny arms of a man of seven. At eight o'clock in the evening Darius was told that he had done enough for that day, and that he must arrive at five sharp the next morning to light the fire, before his master the muffin-maker began to work. When he inquired how he was to light the fire his master kicked him jovially on the thigh and suggested that he should ask another mould-runner. His master was not a bad man at heart, it was said, but on Tuesdays, after Sunday, and Saint Monday, masters were apt to be capricious.

Darius reached home at a quarter to nine, having eaten nothing but bread all day. Somehow he had lapsed into the child again. His mother took him on her knee, and wrapped her sacking apron round his ragged clothes, and cried over him and cried into his supper of porridge, and undressed him and put him to bed. But he could not sleep easily because he was afraid of being late the next morning.

The shift from working at home to working in factories in the early 18th century brought with it a new system of working. Factory and mine owners sought to control and discipline their workforce through a system of long working hours, fines and low wages.

Working conditions in factories

- **Long working hours:** normal shifts were usually 12-14 hours a day, with extra time required during busy periods. Workers were often required to clean their machines during their mealtimes.
- **Low wages:** a typical wage for male workers was about 15 shillings (75p) a week, but women and children were paid much less, with women earning seven shillings (35p) and children three shillings (15p). For this reason, employers preferred to employ women and children. Many men were sacked when they reached adulthood; then they had to be supported by their wives and children.
- **Cruel discipline:** there was frequent "strapping" (hitting with a leather strap). Other punishments included hanging iron weights around children's necks, hanging them from the roof in baskets, nailing children's ears to the table, and dowsing them in water butts to keep them awake.
- **Fierce systems of fines:** these were imposed for talking or whistling, leaving the room without permission, or having a little dirt on a machine. It was claimed that employers altered the time on the clocks to make their workers late so that they could fine them. Some employers demanded that their overseers raise a minimum amount each week from fines.
- **Accidents:** forcing children to crawl into dangerous, unguarded machinery led to many accidents. Up to 40 per cent of accident cases at Manchester Infirmary in 1833 were factory accidents.
- **Health:** cotton thread had to be spun in damp, warm conditions. Going straight out into the cold night air led to many cases of pneumonia. The air was full of dust, which led to chest and lung diseases and loud noise made by machines damaged workers' hearing.
- **Parish apprentices:** orphans from workhouses in southern England were "apprenticed" to factory owners, supposedly to learn the textiles trade. They worked 12-hour shifts, and slept in barracks attached to the factory in beds just vacated by children about to start the next shift.

Working conditions in mines

- **Trappers** as young as four years old sat all day in the dark, opening the doors for the coal trucks to pass through.
- Young **putters** pushed tubs and children as young as six carried coal for the hewers. Women **hurriers** pulled tubs with a chain that went around their middles and between their legs.
- **Hewers** cut the coal with pickaxes in seams only 18 inches high.
- **Wages were so low** that there were stories of pregnant women giving birth down the pit one day and being back at work the next.
- There were stories of **brutal discipline measures**. Miners were paid by the tub and if their tub was underweight, they were not paid. There were fierce fines, and some miners ended a week's work owing the money to the mine owner.
- **Accidents** such as roof falls, explosions, shaft accidents and drowning were frequent.
- If a man joined a **trade union**, he was not only sacked but also blacklisted by all the mine owners in the area so he became unemployable. Many employees were required to sign "the Document" promising they would not join a union.
- In some mines, especially in Scotland, a miner had to sign "the Bond" before he was given a job, in which he promised not to leave for another job.

Living conditions in cities

- **Pollution:** coal was used to heat houses, cook food and heat water to produce steam to power machines in factories. The burning of coal created smoke, which led to terrible pollution in the cities.
- **Overcrowding:** due to large numbers of people moving to the cities, there were not enough houses for all these people to live in. Low wages and high rents caused families to live in as small a space as possible. Sometimes whole families lived in one room.
- **Disease:** typhus, typhoid, tuberculosis and cholera all existed in the cities of England. Cholera reached England for the first time in 1830, and there were further major epidemics in 1832 and

1848. Overcrowding, housing of a low standard and poor quality water supplies all helped spread disease.

- **Waste disposal:** gutters were filled with litter and the streets were covered in horse manure, collected by boys to sell to farmers. Human waste was discharged directly into the sewers, which flowed straight into rivers. In London, Parliament had to stop work because the smell from the Thames became too much.
- **Poor quality housing:** houses were built very close together so there was little light or fresh air inside them. They did not have running water and people found it difficult to keep clean. Houses often suffered from damp due to their thin walls and roofs made out of cheap materials. Many households had to share a single outside toilet that was little more than a hole in the ground.
- **Lack of fresh water:** people could get water from a variety of places, such as streams, wells and stand pipes, but this water was often polluted by human waste.

Reform of factories and mines

When concerns were raised about the working conditions in factories, especially for children, **reformers began to propose changes to improve working environments.**

The first supporters of factory reform were caring mill owners, many of them in the Tory Party, who were motivated mainly by their religion. One such factory owner was **Robert Owen.**

- **Robert Owen**
 - He owned a cotton mill in New Lanark in Scotland.
 - He thought that if workers were treated well then they would work harder. This would then make greater profits for the factory owners.
 - He provided good houses and a school for his workers and their families.
 - He would not allow a child under ten to work in his mills.
 - He set up the **Grand National Consolidated Trades Union** for his workers in 1834.

In 1830 **Richard Oastler** wrote to the Leeds Mercury newspaper, complaining that the conditions of factory workers in Bradford was "**more horrid than that hellish system of colonial slavery**". Even so, the campaign to reform conditions achieved little attention until **Sadler's Report** was published. The report was written in 1832 by Michael Sadler and included testimonies from factory workers to reveal appalling conditions, especially for women and children. The report shocked public opinion.

In 1832 **Lord Ashley, Earl of Shaftesbury** took over leadership of the **movement for factory reform in Parliament.** He organised campaigns that achieved new laws to improve conditions.

- **Opposition of reform**
 - The economist **Nassau Senior** argued that **increased costs would ruin the industry**, which made a major contribution to the wealth of the country. (This was later found to be wrong as better fed, less tired workers produced more, not less.)
 - Some people argued that the workers would only spend the extra time and money in **drunkenness and crime.** (This turned out to be wrong: better conditions led to less crime.)
 - **Laissez-faire:** the government believed it was wrong to interfere in the free working of the economy.
 - **Discipline was necessary:** domestic workers were not used to the needs of the factory and had to be trained.
 - The famous economist **Adam Smith** argued that children had always been employed in the domestic system, and that poor conditions in the factories were exaggerated.
 - **Titus Salt** (a manufacturer and politician from Manchester) argued that it was better for a child to work in a factory and earn a wage that provided food and clothes, than to force them to stay outside and starve or freeze to death. The work in factories (like pulling levers or tying threads) was less difficult than manual work and did not harm the children.

The history of employment law in England and Northern Ireland 30

The turbulent history of labourers from **1349 until at least 1562** can be seen as a conflict between the aristocracy of England and the growing unrest among skilled labourers. It was felt that the fruits of their own work should belong solely to them and not to the landed Gentry that employed them – usually for a pittance. As a whole the development of these statutes is quite clearly an attempt to regulate and control labourers.

- **Elizabeth I** (1533 -1603), ascended the throne in 1558. The Statutes of Labourers, accumulating from the time of Edward III (1312 -1377) were codified by Elizabeth. The Elizabethan Statute of Artificers 1562 contained 48 provisions among which prohibited conspiracies to raise wages and prosecutions for criminal conspiracy at common law. The first workers associations were formed because of the legislation. These grew out of workmates meeting at public houses. Their main activity was the provision of friendly society benefits such as sick and funeral money and a ‘tramping grant’ to unemployed workers.
- Apprenticeships were limited by the workers associations in order to prevent depressing wage rates; some craft unions continue this tradition today. For **most of the past 500 years** employment relations in Britain were governed by the traditional master and servant relationship. Breaches of these contracts were punishable by imprisonment, whipping, fines, forfeiture or compelled labour.
- The **mid 19th century** saw the first great expansion in trade unionism with the creation of federations of previously local organisations known as the new model Unions. Consisting of skilled craftsmen they combined efficient internal organisation with a sound financial base and a cautious approach to industrial Business Law. They began to build a structure of collective bargaining with the Masters. The Masters were keen to talk to spokespersons rather than numerous individuals. The brush making trade in 1805 agreed a list of wage rates which was a historical document a path. Naturally legislation had a big part to play. The Molestation of Workmen Act 1859 allowed for peaceful picketing in the event of strike action. A revised Master and Servant Act was passed in 1867, which supposedly limited imprisonment to “aggravated” breaches of contract (where injury to persons or property was likely to result).
- The **Reform Act 1867** (also known as the Second Reform Act) was a piece of British legislation that greatly increased the number of men who could vote in elections in the UK. This Act enfranchised all male householders and abolished compounding (the practice of paying rates to a landlord as part of rent). Due to this act, working-class men gained suffrage for the first time in Britain. The Trade Union Act 1871 recognised unions as legal bodies with the right to own property and funds as well as providing for their voluntary registration with the Registrar of friendly Societies.
- **The next decades** saw the widespread organisation into general unions of low-paid and unskilled workers. This trend was sparked off by the famous strike of match girls at Bryant and Mays’ London factory and achieved its greatest success in securing by the Port of London Dockers of the ‘tanner’ a week after a long and bitter strike in 1889. These new organisations were a new breed and injected a new spirit of militancy into the movement and were less restrictive in their membership policy. Membership increased in 1892 from 1,576,000 to 2,022,000 eight years later. The Conspiracy and Protection of Property Act in 1875, a very important piece of legislation, gave immunity from criminal conspiracy where the Defendant was acting on behalf of a trade dispute and the act would have been criminal if done by one person alone. The 1875 Act also recognised some forms of picketing as legitimate by providing that mere attendance at a place for the purpose of peacefully communicating information would not amount to the crime of “watching and besetting”.
- The **Criminal Law Amendment Act 1887** cut down the scope of the offences of intimidation molestation and obstruction. The attention of employers now turned to restraining strikes by means of the civil law especially the use of injunctions. This was the pressures for the famous Railway cases as activists believed that only individuals and not the TUs themselves could be sued. The case of Taff Vale Railway Co v Amalgamated Society of Railway Servants (1901) directly threatened unions with bankruptcy. The amalgamated Society of Railway Servants had to pay damages of £23,000 to the Taff Vale Railway Company for striking together with costs of £19,000. Trade Unions reacted by doubling their support for the newly formed Labour Party.
- The new Liberal Government’s **Trade Disputes Act 1906** was passed. The statute made the funds themselves immune from any action in tort. It also relieved individual members of liability for conspiracy and inducing breach of contract whether of employment of commercial agreements but only if they were acting in contemplation of action in favour of a trade dispute.

- The Trade Union Act 1913 regulated expenditure on political purposes by the trade unions. **First World War** and the inter-war years Pre the First World War bitter disputes and stoppages in the manufacturing industry was partly encouraged by the appearance of the shop-stewards. Unrest during the war years continued notwithstanding the prohibition of strikes by the Munitions of War Act 1915. The government established the infamous **Whitley Commission** under the chairmanship of the then Deputy Speaker of the House of Commons J H Whitley. This 1917 Report recommended strengthening of collective bargaining and the establishment of joint industrial committees to act as a forum for annual discussions. Several were established and are still known today as the **Whitley Councils**.
- The **1960s** and the Donovan Report Employment protection legislation entered the statute books in the 1960's. The Contract of Employment Act 1963 ensured that all employees were provided with a contract – a written statement of contractual terms.
- A new conservative government was elected in 1970 with Ted Heath as the Prime Minister. However in the early **1970's** with industrial unrest, power cuts, and the three day working week, many people began to question who was governing the country. A labour government was returned in 1974 following a damaging national miners strike. The 1974 – 1976 legislation including the Labour governments Social Contract with the trade unions were continually criticised by employers and pressure groups. In 1978-1979 the country saw a winter of discontent when a whole series of strikes paralysed the nation. **1980** saw **Margaret Thatcher** the first woman Prime Minister elected in the United Kingdom. Upon the Conservatives coming to power a raft of employment measures were brought in to restore the balance of industrial relations; to reduce the power of the unions and to restrict the amount of industrial unrest, strikes that were paralysing businesses in the country. Many employers found the legislation to be of great assistance to them. The Conservative government was concerned about the influence Europe had upon its workplaces and they were unable to block health & safety provisions because they were voted in by qualified majority voting, employment related issues had to have unanimity. Subsequently employment legislation proposed by Europe was blocked by Britain under the Maastricht opt-out negotiated by John Major allowing Great Britain to choose its employment legislation. The **Working Time Directive** was forced into operation by Europe. It was treated as a health & safety measure despite the fact that it deals with such matters as hours and patterns of work, night time working, minimum rest periods, weekly working time and holiday entitlement etc. The Conservative government's best efforts failed to reject this Directive.
- **May 1997** saw a Labour government returned to power. Interestingly the Prime Minister **Tony Blair** was himself an employment lawyer. There has been another raft of employment related measures which have not stemmed to this day. 1998 saw the passage of the Working Time Regulations, The Public Interest Disclosure Act 1998 and National Minimum Wage Act 1998. There have been over 150 pieces of employment legislation brought in to date with at least 20 more to come onto the statute books in the future. The Labour government gave rights to employees who were on strike and taking industrial action, protecting them from dismissal for up to eight weeks, which had not been the case heretofore. With employers employing as little as 20 staff they could be forced into trade union recognition and all the problems that that creates. The statutory dispute resolution procedures introduced in 2004 introduced minimum standards in terms of disciplinary and grievance procedures that employers have to adopt in order to avoid a new penalty of automatic unfair dismissal which had not previously existed. The rules are unclear and complicated and employers who fail to follow some can find dismissals carried out automatically unfair. Interestingly the Labour Government has now removed the Conservative's Maastricht opt-out. Since 1997 without the opt-out there has been another raft of bureaucratic red tape being forced on employers from Europe. Employers are further shackled by the Data Protection Act, the Information and Consultation Regulations as well as the Human Rights Act 1998. The Freedom of Information Act 2000 has placed an enormous administrative burden on public sector organisations.

1) Vocabulary

employ =

employee =

unemployed =

employer =

employment =

on the dole =

2) Use a dictionary and find out the meaning of underlined words in the text.

3) Draw a map following the main stages in the employment law history in GB.

Six government acts on working conditions

| Year | Act | Main proposer | What it said... | Was it successful? |
|------|--------------------------------------|----------------------------------|--|--|
| 1802 | Health and Morals of Apprentices Act | Robert Peel (a factory owner) | Factory apprentices only: a maximum 12-hour day; good accommodation and medical treatment. | Only apprentices, not enforced. |
| 1819 | Factory Act | Robert Owen | A maximum 12-hour day. No child under the age of nine to work. | Not enforced. |
| 1833 | Factory Act | Lord Ashley, Earl of Shaftesbury | No child under the age of nine to work. Children between the ages of nine and 13 years: 48-hour week; must go to school part-time. | Four inspectors made sure the law was obeyed. |
| 1842 | Mines Act | Robert Peel | No child under the age of ten to work. No woman or child under 15 to work underground. | Inspectors employed to report conditions. |
| 1847 | Ten Hours Act | John Fielden | No worker to work more than ten hours a day. | Ineffective monitoring. |
| 1878 | Factory and Workshops Act | | No woman to work more than 60 hours a week. No child under ten to work. Laws on safety, ventilation and mealtimes. | Covered all factories, and workshops. More inspectors. |

MOVIE REVIEW

The Full Monty



UK theatrical release poster

| | |
|---------------------------|---|
| Directed by | Peter Cattaneo |
| Produced by | Uberto Pasolini |
| Written by | Simon Beaufoy |
| Starring | Robert Carlyle Tom Wilkinson - Mark Addy |
| Music by | Anne Dudley |
| Cinematography | John de Borman |
| Edited by | David Freeman <u>Nick Moore</u> |
| Production company | Redwave Films Channel Four Films |
| Distributed by | Fox Searchlight Pictures |
| Release date | 29 August 1997(United Kingdom) |
| Running time | 91 minutes[1] |

Cast

| | |
|--|--|
| Robert Carlyle as Gary "Gaz" Schofield | |
| Mark Addy as Dave Horsefall | |
| William Snape as Nathan Schofield | |
| Steve Huison as Lomper | |
| Tom Wilkinson as Gerald Arthur Cooper | |
| Paul Barber as Barrington "Horse" Mitchell | |
| Hugo Speer as Guy | |
| Lesley Sharp as Jean Horsefall | |
| Emily Woof as Mandy | |
| Deirdre Costello as Linda Cooper | |
| Paul Butterworth as Barry | |
| Dave Hill as Alan | |
| Bruce Jones as Reg | |
| Andrew Livingston as Terry | |
| Vinny Dhillon as Sharon | |

HEADLINE: Include the title of the movie (try to use a pun!)

PARAGRAPH #1: Introduce the movie by stating that you've just seen this movie and would like to give an opinion about it. Mention a couple of details that might help the reader understand what type of movie you are talking about.

PARAGRAPH #2: Summarize the plot (story). Where and when did it take place? Who are the main characters? What is the story about? Remember, do NOT include spoilers and do not tell how the story ends!

PARAGRAPH #3: Talk about the actors/actresses and discuss who did a good job and who didn't.

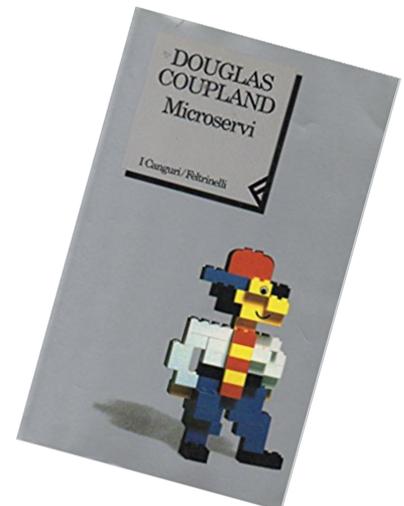
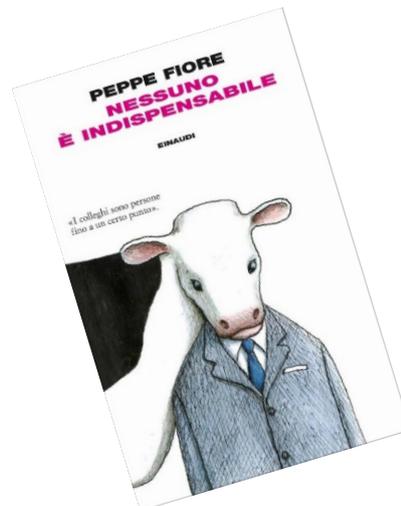
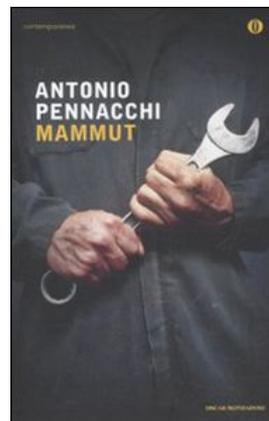
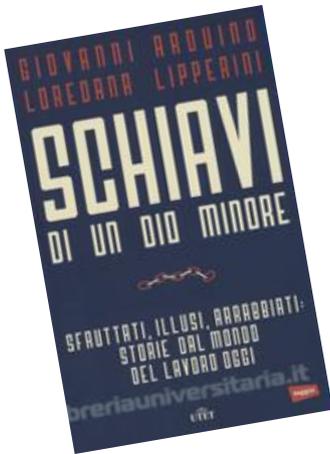
PARAGRAPH #4: Talk about what you liked about the movie and what you didn't like. Be sure to include specific details and scenes.

PARAGRAPH #5: What lessons did you learn from this story (theme/moral)? What do you think others will learn from it?

PARAGRAPH #6: What group of people would like this movie? Who would you recommend it to? Who would you not recommend it to? What's the MPAA rating of the movie (G, PG, PG-13, R, etc...)? What is your final word on the film: Is it good or bad?

RATING SYSTEM: Give the movie a score. You can do grades (A,B,C,D,F+ or -), stars (** out of ****), numbers (3 out of 5) or something totally original... just don't use "thumbs up" or "thumbs down."

RECENSIONI DEI LIBRI



Cordiali Saluti è un romanzo dello scrittore Andrea Bajani, pubblicato nel 2005.

Il protagonista del romanzo è un giovane impiegato, il quale per lavoro scrive lettere di licenziamento in forma "poetica". All'inizio egli è chiamato a sostituire Carlo Simoni, direttore delle vendite precedentemente licenziato. Una sera, questi invita a casa sua il protagonista e gli illustra la difficile situazione in cui vive: è senza lavoro, è gravemente malato e la moglie lo ha lasciato, abbandonando anche i suoi due figli, Martina e Federico.

Carlo viene ricoverato in ospedale e il protagonista si prende cura dei due bambini, ma sfortunatamente l'amico muore. Il direttore del personale chiede al protagonista di scrivere un discorso per il funerale; egli accetta, ma qualcosa dentro di lui è cambiato per sempre, tanto che decide di andarsene.

Cordiali Saluti è un romanzo malinconico, che presenta una situazione paradossale dove il licenziamento diventa quasi un favore. Nel libro viene descritta la precarietà del lavoro e la necessità delle aziende di trovare qualcuno che assolva il difficile compito di licenziare il personale.

Ecco un brano di una lettera di licenziamento scritta dal protagonista: *"E allora prenda il coraggio a due mani e vada a riconquistarsi il suo sorriso, cara De Mello. Getti il cuore oltre l'ostacolo e scappi da questo posto a gambe levate"*.

Consiglio questo libro a chi si affaccia al mondo del lavoro, tanto è intensa e realistica l'immagine della realtà aziendale che viene descritta. In conclusione, *Cordiali Saluti* è un romanzo che descrive con ironia e malinconia non solo la condizione lavorativa di molte persone, ma anche la loro vita di tutti i giorni.

Andrea Cocco

Douglas Coupland ***Microservi*** FELTRINELLI 1996

Microservi: la storia di un gruppo di uomini e donne nerd, che hanno un lavoro stabile e sicuro ma ripetitivo, estenuante e poco creativo in una ditta importantissima: la Microsoft. Questo lavoro poco soddisfacente li stanca e presto tutti insieme decidono di mettersi in proprio e di investire sul loro futuro.

Questa storia è scritta sotto forma di diario personale da uno di questi ragazzi, che descrive fedelmente giorno per giorno ciò che succede, quindi avvenimenti, dialoghi, emozioni e qualsiasi particolare colpisca la sua attenzione. Grazie a questa modalità di scrittura l'autore mette in rilievo tutte le caratteristiche sia di quegli anni, gli anni Novanta, sia del luogo in cui si trovavano, la mitica Silicon Valley.

La cosa che più risalta è che, pur essendo un libro pubblicato nel 1995, molti dei termini che i personaggi usano per descrivere gli oggetti o le applicazioni sono tuttora conosciuti perché utilizzati fino a tempi recenti. Altro aspetto interessante, sempre considerando l'anno di pubblicazione, è l'incredibile pertinenza delle previsioni fatte dall'autore attraverso le parole dei personaggi: molte delle loro supposizioni su scoperte ed invenzioni future alla fine si sono rivelate corrette, almeno in parte.

Questo linguaggio, attuale anche a distanza di molti anni, e questo "stile diaristico" rendono molto accattivante la lettura e fanno immedesimare nel racconto anche un lettore poco esperto in campo informatico.

Si può vedere l'abbandono della Microsoft da parte di questo gruppo di amici come un inizio di crescita per se stessi: il cambiamento segna una presa di coscienza sulle proprie vite e anche sul mondo che sta cambiando in modo radicale.

Questi giovani alla Microsoft *"non avevano una vita"*, ma grazie alla loro ambizione e al desiderio di libertà sono riusciti ad evolversi e a raggiungere un'esistenza normale... *"ad essere interattivi"*, come dice Karla.

Mettere a confronto ciò che abbiamo noi ora con ciò che provavano a fare i protagonisti di questa storia ci potrà sembrare assurdo, ma è grazie alle idee di persone come quelle descritte in questo libro, grazie ad individui come loro in continua trasformazione ed evoluzione, che ora ci sono tutte le tecnologie di cui disponiamo.

Sebastiano Corato

Il romanzo *Un anno di corsa* di Giovanni Accardo, scrittore nato in Sicilia nel 1962, racconta della vita quotidiana di un precario alla costante ricerca di un lavoro.

Il protagonista di questo romanzo tragicomico è un siciliano che si trasferisce al Nord in cerca di lavoro, e a Padova divide un appartamento con un coetaneo leghista.

È laureato in Lettere e passa gran parte del suo tempo in cerca di un lavoro che gli permetta di mangiare, pagare l'affitto e tenere in vita la sua vecchia e sgangherata Cinquecento. Trova lavoro come distributore di pubblicità, cameriere, venditore porta a porta di aspirapolveri, e molto altro ancora...

Lo stress e le continue frustrazioni causano nel protagonista una serie di disturbi psicologici che lo rendono sempre polemico ed irascibile, tanto che ha allucinazioni e paranoie ricorrenti.

Mentre il suo coinquilino sta in poltrona tutto il giorno e si preoccupa solo di ripetere al protagonista i soliti discorsi polemicamente contro i meridionali, il nostro "eroe" affronta ogni giorno il mondo del lavoro, alla ricerca di occupazioni per lo più alienanti e monotone.

Lo scopo del romanzo è di evidenziare come la situazione del precariato conduca allo sbandamento la psiche delle persone, proprio come succede al nostro protagonista, che dovrà lottare fino all'ultimo per restare a galla. Nonostante tutte le sfumature comiche, il romanzo sviluppa comunque un tema drammatico e porta il lettore a riflettere.

Ci sono però, a mio parere, numerosi limiti nell'opera: lo stile piuttosto piatto, una storia a tratti monotona e banale che, nonostante i temi importanti, non riesce ad essere sempre avvincente e interessante.

Stanca anche il protagonista, essendo egli costantemente polemico e per il fatto che "butta tutto sul politico". Nonostante questo, la storia di questo personaggio, anche se non riesce a trovare un'occupazione ideale che corrisponda al suo titolo di studio, ci stimola a non mollare per costruire il nostro futuro nel mondo del lavoro.

Daniel Cracco

Rosangela Chirico *Plastica* KURUMUNY 2015

Rosangela Chirico in questo libro parla del padre, Donato Chirico, un operaio petrolchimico che dopo numerosi anni di lavoro muore, proprio per colpa del suo impiego.

Questo libro sviluppa una fortissima denuncia sociale: una figlia che si batte affinché venga rivelata la verità e fatta giustizia sulle tante morti di operai dovute a inalazione e contatto con sostanze tossiche.

Il libro è ambientato in Puglia, a Brindisi, e descrive anche i sogni e le speranze della popolazione di quei luoghi negli anni Sessanta. La fabbrica in questione è la Montecatini: con la sua costruzione i cittadini di Brindisi vedevano la possibilità di un riscatto economico del loro territorio e di un futuro stabile per le loro famiglie.

Dapprima l'autrice descrive il padre: uomo forte, buono e gentile; la sua passione più grande era stare all'aria aperta, soprattutto tra i suoi amati ulivi, che gli davano serenità e pace.

La scrittrice evidenzia in più occasioni quanto duro e pericoloso fosse il lavoro nel Petrolchimico e quanto esso avesse minato la salute del padre.

Personalmente il libro non mi ha entusiasmato molto, perché l'ho trovato piuttosto prolisso, in particolare nella prima metà, molto descrittiva e un po' "pesante" per persone non amanti della lettura, come nel mio caso.

Il tema trattato in questo libro è però interessante, soprattutto perché affronta il tema della sicurezza in campo lavorativo e per la centralità del lavoro in un'industria chimica.

La parte del libro che preferisco è certamente "Il tempo in tasca" (p. 74-75), dove si parla della vertiginosa caduta della salute del padre, che un tempo era il "protettore" della famiglia, mentre successivamente è proprio lui a necessitare di aiuto.

Plastica è un libro molto toccante, che richiede però passione per la lettura e alcune conoscenze in campo chimico per essere apprezzato.

Luca Dall'Alba

Giovanni Accardo ***Un anno di corsa*** SIRONI 2006

Un anno di corsa di Giovanni Accardo è la storia di un giovane laureato alla ricerca di un impiego. Il giovane divide l'appartamento con un altro ragazzo che passa le giornate a fumare disteso sul letto in pigiama, davanti alla televisione. Il protagonista, a cui l'autore non attribuisce nemmeno un nome perché in lui ciascun giovane possa riconoscersi, è di origini siciliane ma vive a Padova. E' laureato in Lettere con 110 e lode, ma corre tutto il giorno di qua e di là alla ricerca di un lavoro qualsiasi, purtroppo con scarso successo.

Nei vari colloqui di lavoro che sostiene è sempre in difetto: a volte gli manca l'esperienza, a volte un master specifico, a volte il fatto di non essere un cattolico praticante, come succede nel colloquio in una scuola gestita da religiosi.

Ogni mattina sfoglia i quotidiani ed evidenzia gli annunci di lavoro che potrebbero interessargli; poi inizia il suo peregrinare per la città alla ricerca di qualcosa che non trova.

Il protagonista si sente preso in giro da una società che non offre sbocchi adeguati ai tanti sforzi, sacrifici e anni di studio sostenuti.

L'insoddisfazione e la rabbia crescono di giorno in giorno, di colloquio in colloquio, per sfociare in un atteggiamento di ostilità e di amara rassegnazione.

Cerca di adattarsi ai lavoretti che trova di tanto in tanto, ma è sopraffatto dallo sconforto perché non riesce a vedere qualcosa di veramente concreto nel suo futuro.

Partecipa anche ad un allucinante corso di formazione a Milano, tutto incentrato sugli aspetti psicologici ma che non prepara assolutamente i partecipanti per il lavoro stesso.

Questa storia fa capire che nella vita serve un lavoro per farsi una posizione, che dopo la gavetta iniziale si deve intravedere la possibilità di una carriera, che serve uno stipendio adeguato per vivere decorosamente, e magari anche un po' di più.

In ogni caso servono delle opportunità concrete per costruirsi una vita solida e autonoma, quella che non riesce a trovare il protagonista del romanzo, come purtroppo anche molti ragazzi del nostro tempo.

Matteo Dambi

Giovanni Arduino, Loredana Lipperini ***Schiavi di un Dio Minore*** UTET 2016

"Questo non è un saggio, ma una storia che ne racconta altre": queste sono le parole che aprono il libro *Schiavi di un dio minore* e che in sostanza lo definiscono, che ne spiegano modalità e scopo.

Il libro è, infatti, la storia immaginaria di un universale *"viaggiatore del mattino che scopre la fine del mondo"*, il quale si ferma a pensare alla vita dei suoi genitori, poi alla sua, per arrivare infine a quella dei suoi figli oggi. Si ritrova così a riflettere sul mondo del lavoro ai nostri giorni e, attraverso delle *"storie di vita"* reali e crudeli, compie un viaggio in un inferno di soprusi, di violazioni dei diritti, fino alla vera e propria privazione della dignità umana attraverso uno spietato controllo economico, fisico e psicologico messo in atto su un numero di persone molto grande, anche in realtà molto più vicine di quanto ci si possa aspettare.

Come nel caso di Paola, bracciante morta nei campi di Andria, in Puglia, o di Shila, donna sfruttata in un'industria tessile del Bangladesh e sfuggita per miracolo al crollo del fatiscante capannone dove lavorava; o ancora la storia di Jack, magazziniere di Amazon morto lavorando per un'aritmia cardiaca a soli 29 anni.

E come queste tante altre storie simili, che differiscono solo per i nomi ed i mestieri dei protagonisti, ma che hanno lo stesso tragico significato: sono storie di un mondo in cui si dà più valore al guadagno che alla vita delle persone, di un mondo in cui ancora nessuno si è deciso a fare qualcosa per cambiare, di un mondo in cui non solo veniamo sfruttati ma anche controllati nel nostro tempo libero dai social network, lusingati da inutili beni di consumo, imprigionati sul posto di lavoro da cartellini, telecamere, braccialetti elettronici...

Queste storie descrivono un mondo in cui gli oppressi sono talmente spaventati di perdere quel minimo benessere guadagnato da essere disposti a perdere anche la propria stessa vita.

Un mondo *"alla fine del mondo"*.

Giovanni Lora

Peppe Fiore *Nessuno è indispensabile* EINAUDI 2012

La Montefoschi, industria casearia, è l'azienda perfetta; qui i dipendenti godono di diritti, flessibilità e opportunità. Un paradiso in terra, specialmente in un momento di crisi nera come quello che sta attraversando l'Italia.

Almeno fino a quando alcuni impiegati non cominciano a suicidarsi sul posto di lavoro, in maniera atroce.

I protagonisti della vicenda sono descritti in modo estremamente distaccato; così facendo l'autore vuole metterci di fronte, e sottolineare, la monotonia della vita di molte persone, senza scopi né prospettive.

Fin da subito ci si riconosce nel povero e insignificante Gervasini, la cui esistenza si riduce nell'entrare presto a lavoro, uscire tardi dall'azienda e non sapere come occupare il poco tempo libero che gli avanza.

Le vite di Gervasini, Squeglia e degli altri colleghi sono vite non vissute, pallide e sfuocate, dove sembra che alla fine ci sia solo un muro grigio ed impenetrabile. E allora sembra che il suicidio sia l'unica via di salvezza per molti di loro.

Non viene mai spiegato il perché di tali atti; però, come dice l'incipit del libro, *"i colleghi sono persone fino a un certo punto"* e, in quarta di copertina, *"l'uomo è quell'animale che, grazie al lavoro, sceglie liberamente di rendersi schiavo per tutta la vita"*..

Quale può essere la via d'uscita da questa schiavitù?...

Il libro parte bene, però man mano che ci si avvicina al finale diventa sempre più caotico. Si passa troppo velocemente da una verosimiglianza ad una situazione totalmente surreale e confusa, dove non si capisce bene se quello che si legge accada veramente o se sia solo frutto della mente contorta di uno dei protagonisti. Anche il lettore rimane confuso, domandandosi cosa stia succedendo, per poi rimanere deluso da un finale assurdo.

Nonostante la narrazione abbia un carattere comico, il tema che vi sta alla base è molto serio e, soprattutto, fa riflettere su una situazione in cui molte, forse troppe persone oggi sono sprofondate, senza rendersene conto.

Quindi perché leggere questo libro? Personalmente lo consiglierei perché fa riflettere sulla realtà della vita aziendale, dove, come dice il sindacalista, *"sei una persona fino ad un certo punto"*, per poi diventare un numero a cui nessuno importa veramente.

Il romanzo fa inoltre comprendere come al giorno d'oggi l'azienda, spesso e volentieri, trasformi le persone in macchine, rendendole grigie e prive di un'esistenza autentica.

Ayoub Maher

Cristina Zagaria *Veleno* SPERLING & KUPFER 2013

Questo libro scritto da Cristina Zagaria parla di una storia vera ed attuale. La storia di un grande gigante dell'acciaio: l'ILVA di Taranto. In particolare racconta di Daniela Spera, una giovane che lotta per portare alla luce i danni causati dallo stabilimento. Una persona che lotta usando tutto il suo tempo libero e spesso anche la notte per salvare una città che ha sofferto troppo, vendendo la salute in cambio di un lavoro e uno stipendio fisso.

Il libro si apre con Daniela che torna nella sua città in Puglia dopo essere stata in Francia per dieci anni, tra Laurea e Dottorato. E' tornata per sua madre che vive da sola, dato che entrambe le figlie sono all'estero per lavoro.

Già la prima sera Daniela vede delle *"piccole stelle sopra al suo letto"*: scoprirà ben presto che non si tratta di corpi celesti, ma della polvere liberata nell'aria dalle lavorazioni del colosso industriale.

La protagonista inizia subito a lavorare come farmacista all'interno di un centro commerciale e conosce Tina, una bambina di 8 anni che diventerà presto sua amica assieme a "Uccio", il cane di cui si prenderà cura.

Daniela, durante una sera troppo calda per dormire, incontra Red Rex, un ragazzo che le parla della città dei 256 camini dell'ILVA, in particolare dell'E312, il camino più alto d'Europa. Dopo questo incontro Daniela decide di voler capire se quella polvere sottile che ricopre ogni cosa a Taranto possa causare danni all'ambiente e soprattutto alle persone.

La prima vittima che incontra è Sergio, trent'anni, operaio dell'ILVA da poco operato per un linfoma, che continua però a lavorare dentro l'acciaiera. Abita ai Tamburini, il quartiere più vicino alla città dei 256 camini, dove la polvere si insinua ovunque.

Daniela scopre che non vi sono dei registri che certificano le malattie causate dall'ILVA e nemmeno le morti, perché si cerca di insabbiare tutto. Così decide di iniziare a raccogliere dati in un dossier per avere un quadro generale della situazione.

Più passa il tempo, più Daniela capisce che la città è contaminata: ogni famiglia ha parenti che si sono ammalati e sanno che la colpa è dell'azienda, ma tutto tace: l'acciaiera ha assunto figli e parenti degli operai ammalati, così nessuno parla, altrimenti potrebbero venire licenziati.

Solo le scritte nel quartiere Tamburini parlano: "Stasera bistecca alla diossina", oppure: "Tumori e disoccupazione made in ILVA". Appese sui muri delle case si vedono targhette riportanti la data di nascita e morte degli operai.

Ma la città è rassegnata: il gigante non si può sconfiggere. Sarà compito di Daniela riuscire a risvegliare le voci degli operai e dei malati, per portare avanti una causa che ancora oggi non si è conclusa.

Il libro è molto forte perché ogni persona di cui si narra è realmente vissuta e ha realmente sofferto; traspare la preoccupazione delle famiglie nel vedere che tutto intorno a loro si sta lentamente ammalando, mentre la città d'acciaio continua a bruciare e le polveri a spargersi ovunque.

Solo la lettura dei dati riguardanti le emissioni fa mancare il fiato: le tonnellate di benzo(a)pirene e diossina sono allarmanti. Le Istituzioni locali però fingono di non vedere; solo quando si rileva la presenza di un'elevata concentrazione di berillio, piombo e altri metalli pesanti, si vieta ai cittadini, compresi i bambini, di andare nei parchi pubblici.

Non si può rimanere indifferenti nel leggere un libro di questo genere, non si può pensare che al giorno d'oggi ci sia ancora da dover scegliere tra la salute e il lavoro. Siamo in balia di queste aziende giganti che approfittano del bisogno delle persone per arricchirsi senza alcuno scrupolo.

È nostro dovere informarci, anche grazie a questo libro, perché solo il pensiero e l'azione di molti possono creare un cambiamento.

Michele Nuciari

Michela Murgia *Il mondo deve sapere* ISBN EDIZIONI 2010

Il mondo deve sapere, pubblicato nel 2006, racconta di una realtà lavorativa in un call center. L'autrice Michela Murgia ha scritto il libro in seguito ad una sua breve esperienza nel campo del telemarketing.

La giovane protagonista, di nome Camilla, trova un impiego in un call center in un'azienda che si occupa della vendita del Kirby, un elettrodomestico multifunzionale.

Le settimanali riunioni motivazionali, con scopo formativo a livello psicologico e relazionale, spingono l'imbarazzata precaria ad ottenere il più elevato numero di appuntamenti, per far vedere, o perlomeno far conoscere, il rumorosissimo e costosissimo arnese, in modo da vedersi alzare lo stipendio.

Tutto all'inizio sembra un gioco, ma le esigenze del datore di lavoro, gli orari estenuanti e le umiliazioni dovute ai toni scortesi delle casalinghe infastidite dalle continue telefonate, sommati alle brevissime pause ed a uno stipendio che permette a malapena di vivere, le creano un grosso stress psicologico.

Il romanzo tragicomico è un'autobiografia che, in chiave ironica, descrive in brevi episodi cosa ogni giorno è costretta a sopportare la povera ragazza, insieme a tutti quelli che fanno il suo medesimo lavoro.

Si tratta di una realtà lavorativa dura non tanto a livello fisico, quanto piuttosto psicologico, perché non è facile sopportare i malumori della gente.

È dunque un lavoro logorante. Se per di più ci aggiungiamo il fatto che è un'occupazione precaria, tutto diventa ancora peggiore.

Ma cosa si può pretendere di questi tempi? Se non si ha un lavoro non si ha uno stipendio e senza soldi non si può mantenere né se stessi né la famiglia. L'unica cosa che si può fare è adattarsi ai pochi mestieri precari o con contratti atipici che sono proposti.

Il mondo deve sapere è un libro che, anche se in modo scherzoso, fa riflettere sulla situazione lavorativa del nostro paese in questo periodo.

Un insegnamento che si può ricavare da questa lettura è che non bisogna mollare o farsi sopraffare dall'umiliazione di non riuscire a trovare un lavoro o di perderlo, perché è quando si getta la spugna che si è perdenti. Bisogna invece lottare, perché alla fine ogni sacrificio sarà riconosciuto.

Chiara Preto

Douglas Coupland *Microservi* FELTRINELLI 1996

Il libro *Microservi* di Douglas Coupland parla della vita di un gruppo di ragazzi impiegati presso la Microsoft, che dopo essersi resi conto che il lavoro sta prendendo il sopravvento sulla loro vita privata decidono di licenziarsi per impegnarsi presso un loro amico che aveva fondato una nuova Software House, dove iniziano a lavorare per il progetto OOP, una sorta di videogioco a mattoncini simili ai Lego. Da qui deriva la copertina del libro.

Il libro è scritto sotto forma di diario, il cui autore è Daniel, uno dei ragazzi. Questa scelta porta il lettore ad immedesimarsi maggiormente nella vicenda e rende la storia più coinvolgente, in quanto la voce narrante è parte integrante del libro. Però a lungo andare questa modalità di scrittura tende a stancare e a diventare monotona, anche perché alcune parti del libro sono scritte in modo piuttosto confuso e sconnesso.

La prima parte del libro, quando ancora i ragazzi lavorano alla Microsoft, mette in luce le pessime condizioni di vita dei dipendenti, "servi" della Microsoft.

Il lavoro nell'azienda di Bill Gates viene descritto come un lavoro alienante, simile al lavoro svolto dalla classe operaia durante le Rivoluzioni Industriali.

I dipendenti Microsoft passano tutta la giornata al computer a "macinare codice", a volte anche la notte. Il lavoro porta i cosiddetti "microservi" a non provare più sentimenti, fino a privarli di una vita al di fuori dell'azienda.

L'episodio narrato nel libro che fa risaltare maggiormente le pessime condizioni di vita dei programmatori è sicuramente quando Daniel scrive di un "microservo" che pur di terminare un lavoro si chiude in ufficio per giorni senza mai uscire nemmeno per mangiare, tanto che l'unico cibo che mangia è quello che i suoi amici riescono a far passare sotto la porta.

Questo libro tende a scoraggiare tutti i giovani programmatori ad intraprendere la strada per diventare impiegati presso grandi Software Houses, che è invece il sogno di tutti i programmatori.

L'autore ha senza dubbio esagerato nel descrivere la vita dei programmatori alla Microsoft.

Penso però che Douglas con questo libro abbia voluto dare un insegnamento più profondo, ossia che la vita non consiste nel lavorare tanto per avere soldi e divertirsi, ma piuttosto significa avere amici e persone che ti vogliono bene.

Inoltre si capisce che alle grandi società importa solamente del lavoratore che porta guadagno, piuttosto che della persona che prova sentimenti, che può venire da questi distratta e non fruttare più al massimo per l'azienda.

Giacomo Sassari

Antonio Pennacchi **Mammut** MONDADORI 2011

Il romanzo *Mammut* di Antonio Pennacchi parla principalmente delle lotte operaie portate avanti negli anni Settanta e Ottanta.

Il protagonista del libro è Benassa, capo storico del Consiglio di fabbrica e rappresentante sindacale alla Supercavi di Latina.

Benassa è un uomo preparato, intraprendente e combattivo; sa quello che vuole e non si lascia intimidire. Riesce addirittura ad occupare la centrale nucleare di Nettuno insieme ai suoi colleghi.

Però durante il corso della storia Benassa cambia personalità, tanto che alla fine sembra quasi stanco, rassegnato: *“Avevo un mito in testa, un’idea. Purtroppo la storia è andata avanti: la classe operaia, come classe che doveva dirigere tutto, come diceva Marx... ormai è una specie in via di estinzione. Anche numericamente. Come il lupo, come il bisonte in Europa; come il Mammut.”*

Questo è il pensiero di Benassa prima di comunicare ai compagni di lavoro di avere accettato l’offerta dell’Azienda, la quale vuole liberarsi di lui elegantemente: due anni a casa a stipendio pieno.

Questa scelta per Benassa è molto difficile e sofferta, ma genera anche una sorta di autocoscienza nei suoi colleghi di lavoro.

Mammut è un libro ambientato negli anni Settanta, ma potrebbe benissimo rappresentare i problemi dei nostri giorni. Infatti anche di questi tempi si cercano rappresentanti dei lavoratori “veri” e “duri”, che diano fastidio ai vertici sindacali ed ai padroni, un po’ come Benassa, che quando decide di mollare si fa rimpiangere, tanto che i suoi colleghi si chiedono cosa devono fare e chi li difenderà.

Per questi motivi *Mammut* si legge volentieri, anche se qualche volta la storia è un po’ ripetitiva e noiosa.

Luca Sbalchiero

Giovanni Arduino, Loredana Lipperini **Schiavi di un Dio Minore** UTET 2016

“Gli schiavi di un dio minore vivono tra noi, anche se non li vediamo. Ne rimangono tracce sui giornali: il trafiletto su un bracciante morto di stenti in un campo di raccolta, l’editoriale sui magazzinieri che collassano a fine turno. Quelli che invece vivono lontani sono ridotti a numeri, statistiche”.

Questa premessa tratta dal libro di Giovanni Arduino e Loredana Lipperini illumina l’attuale società, dove il lavoro non è più un diritto, ma molte volte è una “trappola” in cui il lavoratore diviene uno strumento, dove il lavoro non offre al soggetto la motivazione per esprimere la propria personalità in ciò che fa ma lo “schiaccia”, e con lui l’ambiente in cui vive.

Schiavi di un Dio Minore è un libro che parla del lavoro, o meglio delle condizioni di lavoro che oggi siamo costretti ad accettare: *“Accetta quello che ti capita, anche se sei competente e bravo, o morirai di fame”*, perché il lavoro manca e non dobbiamo essere schizzinosi, ma essere grati di ciò che ci viene proposto.

Nel libro vengono descritte forme di sfruttamento del lavoro nelle quali talvolta ognuno diventa carnefice dell’altro, ad esempio i clienti di un market diventano complici del datore di lavoro e, con i loro giudizi, crocifiggono gli impiegati che non sono pronti e non danno il massimo, che li fanno aspettare o che sbagliano qualcosa. Ciò provoca gravi danni ai lavoratori, come la perdita dell’occupazione o il taglio di uno stipendio già da fame di cui non possono fare a meno.

Tutto questo in un contesto sociale che lo permette, dove i diritti sono rimasti sulla “carta” e di fatto tutti siamo schiavi di un meccanismo, di una regola di vita al cui centro sta il lavoro e non l’uomo e il suo benessere: *“Eravamo distratti mentre una cultura finiva e ne nasceva un’altra e noi, nell’angolo, non ci accorgevamo neppure di considerare normale che quell’altra prevedesse il non avere diritti”.*

Nel libro *Schiavi di un Dio Minore* sono raccontate le storie di giovani come Yu, ragazza cinese che lavora per la Foxconn, fabbrica che produce elementi per smartphone, tablet, iPad ecc., che tenta il suicidio perché qualcuno si dimentica di pagarle lo stipendio. Ma ciò non ci tocca: non ci interessa se i prezzi stracciati che troviamo per uno smartphone sono la conseguenza degli stipendi miseri di Yu e di altre ragazze come lei.

A noi va bene così...

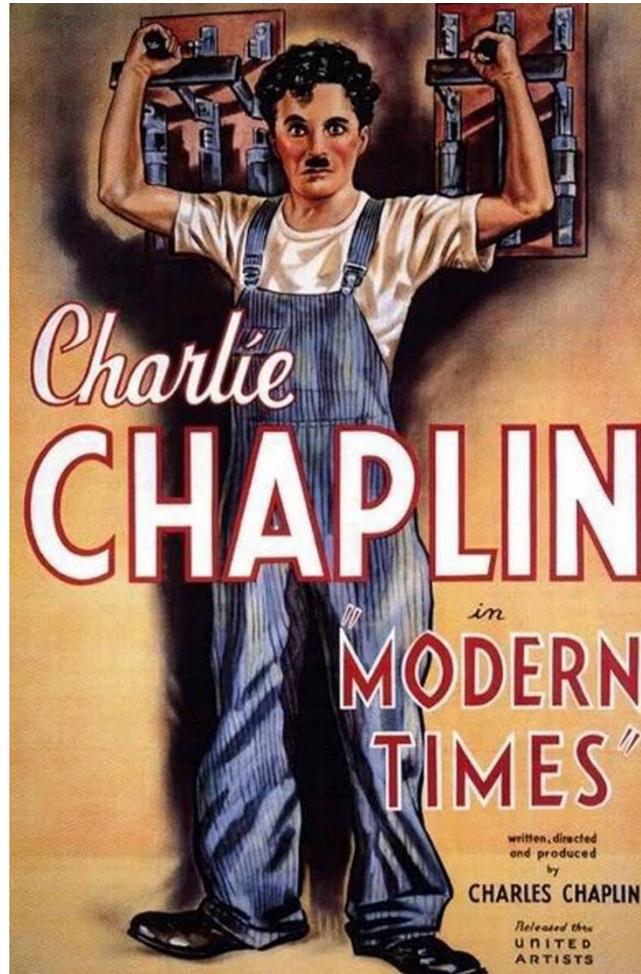
Oggi lo sfruttamento o lo schiavismo esistono ancora e da molti sono visti come cose normali: è il lavoro. La nostra società non percepisce più la differenza, perché *“si definisce schiavo chi compie lavori forzati, ovvero prestazioni professionali non svolte volontariamente o dietro compenso, ma sotto minaccia o costrizione fisica”*. D’abitudine non vengono considerati sinonimi di schiavitù i lavori sottopagati o svolti in condizioni inadeguate; invece lo fa la *Walk of Life Foundation*, associazione australiana per la lotta alla schiavitù, che da due anni propone il *“Global Slavery Index”*, secondo il quale gli schiavi nel mondo sono 35,8 milioni e nessuno dei 167 Paesi elencati nell’Indice ne è completamente privo. C’è anche l’Italia: è al 146° posto, al 20° in Europa, e da noi si troverebbero 11.400 persone in stato di schiavitù.

Questo libro descrive con coraggio il mondo del lavoro di oggi: non si legge tra le righe nessun timore da parte di chi scrive mentre accusa multinazionali potenti di aver creato campi di lavoro forzato e non fabbriche o stabilimenti. Di aver concepito luoghi in cui l'uomo ha perso la sua centralità, dove il rispetto e la dignità non sono valori ma debolezze, dove i diritti diventano limiti e ostacoli, dove ciascuno di noi china la testa di fronte all'ingordigia che apparentemente crea benessere, ma in realtà ci rende tutti schiavi.

Francesco Zanolto

RECENSIONI DEL FILM

TEMPI MODERNI



ANNO: 1936

REGIA: Charlie Chaplin

ATTORI: Dick Alexander, Henry Bergman, Stanley Blystone, Chester Conklin, Heinie Conklin, Allan Garcia, Paulette Goddard, Lloyd Ingraham, Walter James, Edward Kimball, Wilfred Lucas, Hank Mann, Mira McKinney, Cecil Reynolds, John Rand, Stanley Sanford, Sam Stein, Juana Sutton, Jack Low, Luis Natheaux, Charlie Chaplin

SCENEGGIATURA: Charlie Chaplin

FOTOGRAFIA: Roland Totheroh, Ira H. Morgan

MONTAGGIO: Charlie Chaplin

MUSICHE: Charlie Chaplin

PRODUZIONE: CHARLIE CHAPLIN PER UNITED ARTISTS

DISTRIBUZIONE: DEAR INT - CAPITOL INTERNATIONAL VIDEO, SKEMA, MONDADORI VIDEO, SWAN VIDEO, ARCA PRODUZIONI AUDIOVISIVE, M & R, VIDEOGRAM, RICORDI VIDEO, FONIT CETRA, LASERVISION, DE AGOSTINI, SIRIO HOME VIDEO, CDE HOME VIDEO, GRUPPO EDITORIALE BRAMANTE (IL GRANDE CINEMA)

PAESE: USA

DURATA: 85 Min

Il timido vagabondo Charlot, interpretato da Charlie Chaplin, deve misurarsi con il lavoro in fabbrica, nel quale azioni ripetitive ed incessanti lo portano alla pazzia.

Il protagonista a causa del suo stato mentale viene ricoverato in un ospedale per un breve periodo, dopo il quale cerca di riabilitarsi cercando un nuovo lavoro. Casualmente si trova nel mezzo di una manifestazione di protesta e viene arrestato con l'accusa di essere un agitatore. Uscito di galera incontra un'orfana in fuga dai servizi sociali, che l'accompagnerà per il resto del film.

Non riuscendo a trovare un'occupazione egli decide di tornare in carcere, luogo in cui, seppur privo della libertà, ha la garanzia di un pasto e di un tetto. Uscito nuovamente per buona condotta, va a stare in una catapecchia con l'orfana, con la quale alla fine se ne andrà a cercar fortuna.

Gli attori sanno ben interpretare i propri ruoli, molto spesso adoperando un linguaggio del corpo infantile e goffo. Questo permette a Chaplin di raccontare una storia drammatica in chiave ironica.

Il protagonista Charlot infatti per tutta la durata del film mantiene un atteggiamento buffo e impassibile, sia nei momenti tragici che in quelli di felicità.

Caratteristiche che spiccano invece nell'altro personaggio, l'orfana, sono una grande furbizia e una pronta intraprendenza che l'aiutano a sopravvivere.

Il regista è lo stesso Chaplin, il quale decide di realizzare il suo capolavoro quasi totalmente muto anche se il sonoro è già in uso da qualche anno. Di sottofondo si sentono le musiche composte dallo stesso Chaplin, con l'aggiunta dei rumori emessi dalle macchine e della voce del direttore che attraverso gli altoparlanti dà indicazioni e comandi agli operai all'interno della fabbrica. La voce del protagonista si sente solo alla fine del film, quando canta il motivo "Titina" di Leò Danirdeff.

Pur essendo un film ambientato in un mondo molto distante da quello odierno, possiamo trovare situazioni ancora attuali, come la difficoltà di trovare un'occupazione e di vivere in una società "disumanizzata".

Nel film si vuole dimostrare come l'avvento delle macchine renda il lavoratore quasi inutile. Oggi più che mai questo concetto è valido, vista la sempre maggior presenza nel lavoro e nella vita di tutti i giorni di apparecchi che si avvicinano "all'intelligenza artificiale" (cellulari, computer, macchine sempre più autonome...).

Altra analogia con i nostri giorni che emerge dal film è l'umanità degli operai contrapposta alla freddezza quasi robotica dei capi dell'azienda.

E' passato quasi un secolo dall'uscita di questo capolavoro: abbiamo raggiunto traguardi impensabili, compiuto conquiste tecnologiche, diffuso benessere, ma siamo certi di non essere diventati anche noi un piccolo ingranaggio facilmente sostituibile?

Alice Bicego

Tempi moderni è uno dei più famosi film del genio Charlie Chaplin, che uscì nel 1936. Al tempo i film erano in bianco e nero e anche se il sonoro era già stato introdotto da dieci anni Chaplin decise di tenerlo muto, fatta eccezione per la colonna sonora, gli effetti di scena e alcuni corti dialoghi.

Questo film di genere comico vede Charlie Chaplin nei panni di Charlot, un operaio impiegato in una catena di montaggio. Il suo lavoro consiste nel fissare bulloni tutto il giorno; questo compito alienante lo porta alla pazzia, tanto che viene licenziato e mandato a curarsi in un ospedale.

Una volta guarito e dimesso, per sua sfortuna viene incarcerato per errore, ma dopo aver sventato un'evasione viene presto rilasciato. Tra varie peripezie e sfortune, incontra una bella ragazza, orfana e povera, di cui si innamora.

Dopo altre disgrazie i due trovano finalmente lavoro in un ristorante; sul più bello però arrivano degli assistenti sociali che vogliono portare la ragazza in un orfanotrofio.

Così ai due non resta che scappare. Li vediamo nella scena finale dove Charlot consola la ragazza e, pieni di ottimismo, si incamminano verso l'orizzonte.

Il film è ambientato negli anni Trenta durante l'era del fordismo, e Chaplin vuole denunciare lo sfruttamento e il lavoro alienante a cui sono sottoposti gli operai nelle industrie.

Proprio per far vedere questi aspetti “disumani” decide di fare un film muto, in cui gli unici effetti sonori sono quelli delle macchine e degli ordini dei superiori.

Quello che mi ha colpito di più è come Chaplin, nonostante le drammatiche situazioni di vita, costruisce personaggi ottimisti e pieni di speranza; ad esempio nella scena in cui viene mostrata la miseria della monella e delle sorelline, il regista riesce comunque a farlo sembrare un episodio allegro.

Perfino la prigione, invece di apparire come un luogo “triste”, sembra rassicurante e serena, tanto che Charlot ci vuole ritornare; questo rende le scene in carcere tra le più divertenti.

Molti temi del film si possono definire attuali, come la disoccupazione e la violenza della polizia, la disumanità degli assistenti sociali, dei superiori e della gente benestante nei confronti delle persone povere, che invece dovrebbero essere aiutate.

Mi ha fatto riflettere come il titolo, *Tempi moderni*, così come le tematiche sviluppate, potrebbero riferirsi a un film perfettamente attuale, mentre si tratta di un’opera di 80 anni fa, tanto che anche la sua comicità rimane efficace.

Penso quindi che questo film sia da ammirare per il fatto che, anche se “vecchio”, riesce a sembrare per tutti questi aspetti “nuovo”.

Un successo così duraturo che solo geni del calibro di Charlie Chaplin possono ottenere.

Daniel Cracco

Tempi moderni è un film muto di Charlie Chaplin, uscito nel 1936.

Muto non per arretratezza tecnologica, bensì per volontà dello stesso regista; infatti non servono parole per raccontare l’epoca e la situazione presentate nel film.

Siamo in America, negli anni Trenta, e Charlot è un operaio in una catena di montaggio, con la mansione di avvitare bulloni.

Oppresso dalla ripetitività del suo lavoro, per il quale non è molto portato (famosa la scena in cui viene inghiottito dalla macchina e si ritrova incastrato tra gli ingranaggi), perde la testa e comincia compulsivamente ad avvitare tutto ciò che gli passa per le mani.

Portato in un ospedale psichiatrico, ne esce poco dopo, ma viene subito coinvolto in una manifestazione di piazza e viene, seppur innocente, incarcerato.

Una serie di strampalati eventi lo portano fuori di galera e qui cominciano altre avventure: nuove esperienze di lavoro, tra cui quella in un cantiere navale in cui manda a mare una nave in costruzione, altri giorni di galera per essersi ubriacato nel grande magazzino in cui faceva il guardiano di notte, ma soprattutto il fatidico incontro con una bella orfanella.

Alla fine trova lavoro in un ristorante come cameriere/cantante, impiego dal quale è costretto a scappare perché degli assistenti sociali vogliono rinchiudere in orfanotrofio la ragazza, che lavorava nel locale come ballerina.

Così finisce il film: i due giovani che percorrono una lunga strada al tramonto, mano nella mano.

Tempi moderni è un film prodotto negli anni Trenta ma ancora attuale. Un’opera che esprime, solamente attraverso delle immagini, la frenesia e l’eterna lotta per la sopravvivenza, che consiste nella resistenza a uomini inferociti, pronti a ingoiarti per il loro interesse.

Il film descrive appunto questo: la condizione degli uomini in un’epoca dove si lotta con ogni mezzo possibile per una vita dignitosa, o addirittura per un semplice pezzo di pane, o ancora per la sola libertà di poter immaginare un’esistenza migliore. Una condizione dove si arriva persino a perdere la propria libertà pur di non morire di fame.

Ma questo film è soprattutto un incitamento a non arrendersi, a reagire ed affrontare la vita con leggerezza, sempre con il sorriso.

Giovanni Lora

Charlie Chaplin è il regista di *Tempi moderni*, film che uscì nel febbraio del 1936.

Charlot è un povero operaio che lavora in una catena di montaggio, che deve avvitare bulloni tutto il giorno. Questo lavoro alienante lo porta ad un forte esaurimento nervoso.

Lo curano, ma non riesce più a trovare lavoro e viene arrestato perché scambiato per il capo di un gruppo di manifestanti.

In carcere si trova subito bene, tanto che viene rilasciato per buona condotta.

Lui cerca in molti modi di farsi arrestare di nuovo, ma nel frattempo incontra una ragazza che sta scappando perché non vuole andare in orfanatrofio dopo la morte del padre.

Insieme incominciano a lavorare in un ristorante, lei come ballerina e lui come cameriere e cantante, ma due assistenti sociali riconoscono la ragazza e la vogliono portare in orfanatrofio. I due giovani però riescono a scappare insieme.

Nel finale si vedono lungo una strada dove Charlot conforta la giovane e dopo un abbraccio se ne vanno insieme.

Questo film, anche se sono passati tanti anni dalla sua uscita, è sempre di grande attualità perché rappresenta l'uomo che cerca di essere felice, soddisfacendo i propri sogni.

Oggi le cose non sono cambiate rispetto ai tempi di Charlie Chaplin: disoccupazione e nuove tecnologie ci rendono spesso infelici e insoddisfatti.

Questo film può essere visto ed interpretato in molti modi diversi: il romantico può vedere due persone che scappano, povere ma felici; un datore di lavoro può pensare che è giusto che comandi solo il capo e gli operai debbano stare zitti e lavorare; ragazzi come me vedono questo piccoletto che lotta per avere un po' di dignità e che cerca di tirare avanti in tempi di crisi e disoccupazione.

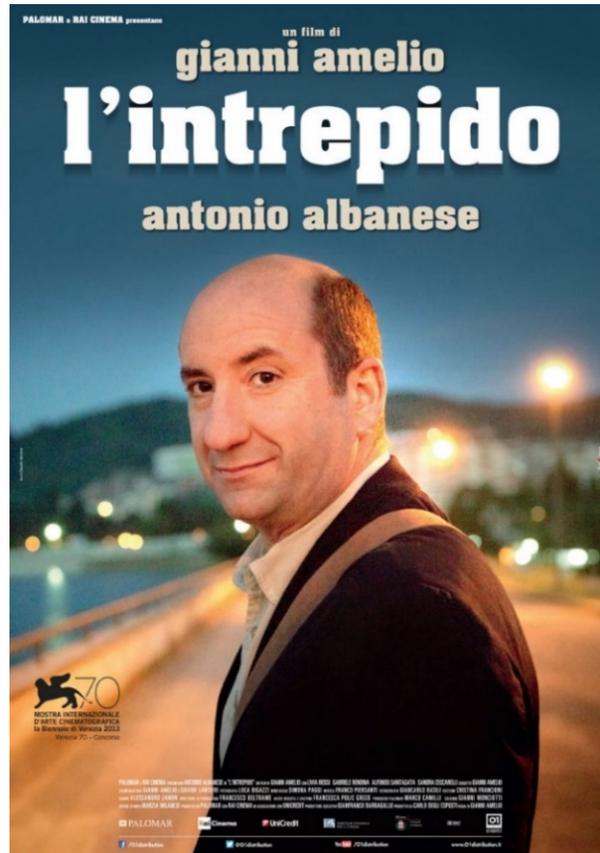
Questo film mi è piaciuto molto, non solo perché mi ha fatto ridere, soprattutto quando Charlot impazzito avvita tutto quello che vede, come ad esempio i bottoni degli abiti delle donne che incontra, ma perché mi ha fatto riflettere; infatti in forma ironica fa capire le problematiche del mondo adulto, fa capire cosa gli adulti provano nella vita di tutti i giorni.

Una riflessione utile per noi giovani, che spesso viviamo spensierati senza preoccuparci del domani, e diamo tutto per scontato.

Sara Zarantonello

RECENSIONI DEL FILM

L'INTREPIDO



| | |
|-------------------------|--|
| Anno | 2013 |
| Durata | 104 min |
| Regia | Gianni Amelio |
| Sceneggiatura | Gianni Amelio, Davide Lantieri |
| Fotografia | Luca Bigazzi |
| Montaggio | Simona Paggi |
| Musiche | Franco Piersanti |
| Scenografia | Giancarlo Basili |
| Interpreti e personaggi | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Antonio Albanese: Antonio Pane • Livia Rossi: Lucia • Gabriele Rendina: Ivo Pane • Alfonso Santagata: Maltese • Sandra Ceccarelli: Adriana • Bedy Moratti: Prof. del concorso |

L'intrepido, film di Gianni Amelio, tratta della disoccupazione nel nostro paese, ed in particolare a Milano.

Quella del lavoro è una tematica molto attuale, sulla quale diverse scene del film ci fanno riflettere.

I personaggi principali del film sono Antonio Pane, interpretato da Antonio Albanese, che di professione fa il rimpiazzista: la sua occupazione consiste nel rimpiazzare, sostituire per alcuni giorni o anche solo per alcune ore, il lavoro di altri. Infatti nel film lo vediamo occupato nei più svariati lavori, come ad esempio il fattorino, l'operaio, l'autista.

Fra gli altri personaggi di rilievo troviamo Ivo Pane, il figlio di Antonio, interpretato da Gabriele Redina.

Ivo è un musicista jazz che però soffre molto di ansia e non riesce ad affrontare la vita di tutti i giorni con serenità.

A seguire troviamo Lucia, interpretata da Livia Rossi, una giovane ragazza abbandonata dai genitori, che tenta di sopravvivere nel duro mondo di oggi. Lucia, amica di Antonio, è aiutata numerose volte da lui, ma purtroppo per problemi economici si toglie la vita.

Gianni Amelio ci espone la dura vita di Antonio Pane, che non ha dei sostegni, qualcuno o qualcosa su cui appoggiarsi nei momenti difficili; infatti non ha un sostegno economico, non ha più nemmeno una moglie, che l'ha lasciato per un altro.

Nonostante ciò lui riesce ad affrontare la giornata sempre con un sorriso malinconico stampato sulla faccia, che ritroviamo per tutta la durata del film.

L'idea di un eroe ordinario, il cui potere è quello di riuscire ad affrontare una realtà meschina senza soccombere, oltre che aiutare sempre il prossimo, però nel film a mio parere non funziona molto, perché è troppo estremizzato.

In generale "L'intrepido" si mostra un film piuttosto freddo e piatto, anche a dispetto di una storia profonda ed umana e di un tema di grande rilievo.

Peccato, anche perché il messaggio di fondo è positivo, e andrebbe a vantaggio delle nuove generazioni che si preparano ad affrontare un periodo buio della ricerca di un lavoro, in un mondo che spesso volta loro le spalle e a volte li spinge, come nel caso di Lucia, anche al suicidio.

Simone Boccadamo

L'intrepido è un film che racconta una vicenda che si svolge a Milano, dove il protagonista Antonio Pane, interpretato da Antonio Albanese, fa un lavoro strano: fa il rimpiazzista, cioè sostituisce qualunque persona che si assenti dal lavoro per ore, giorni o a volte per una settimana; tutto questo per una misera paga.

Antonio vive da solo in un appartamento ed è separato dalla moglie, che ha trovato un uomo più ricco e di successo.

Nonostante ciò mantiene un bellissimo rapporto con il figlio, che studia in un conservatorio di Milano, suona il sassofono e fa parte di una band.

Pane è una persona dolce, gentile e altruista, che nonostante la sua vita difficile riesce a prendere le cose sempre dal lato positivo, non facendosi mai abbattere, mentre suo figlio ha un carattere più debole; infatti ogni volta che si deve esibire, prima del concerto viene assalito da forti crisi di panico che lo bloccano.

Antonio non si arrende nemmeno con lui; gli sta molto vicino e più di qualche volta lo motiva, gli dà coraggio.

Durante la vicenda Pane fa un'altra conoscenza importante, Lucia, una ragazza dell'età di suo figlio che si rivela una persona molto fragile, confusa e debole. Antonio, grazie al suo carattere generoso e altruista, sta vicino anche a lei, alla quale però la difficile realtà contemporanea non riserverà un bel destino.

Questo è un film che fa riflettere molto sulle condizioni di lavoro che ci sono nel mondo d'oggi, dove le molte preoccupazioni, la vita difficile, piena di alti e bassi, ci mette sempre a dura prova.

Una volta toccato il fondo è difficile rialzarsi, però il carattere del protagonista infonde molta positività e speranza, elementi fondamentali di questi tempi.

Nicola Bruttomesso

L'Intrepido è un film del 2013, prodotto e diretto da Gianni Amelio.

Il film ha partecipato alla 70° edizione della mostra del Cinema di Venezia e Antonio Albanese, che interpreta il protagonista, ha vinto nel 2014 il premio Globo d'oro come miglior attore.

Questo film racconta della vita di Antonio, un uomo intraprendente ma sfortunato.

Egli vive a Milano e ogni giorno rimpiazza dei lavoratori assenti, svolgendo mansioni di ogni tipo. Antonio accetta qualsiasi lavoro, senza arrendersi mai.

Lui è separato ed ha un figlio musicista, il quale soffre di attacchi di panico.

Durante un concorso, Antonio incontra Lucia, una giovane ragazza con una visione negativa della vita. Lui cerca di aiutarla, ma alla fine la ragazza si suicida.

Dopo la morte di Lucia, Antonio non smette mai di incoraggiare il figlio e di sostenerlo nella sua carriera musicale e alla fine riuscirà ad aiutarlo a superare i propri problemi.

Il film descrive una situazione di precarietà, tipica dei giorni nostri; infatti la ricerca di un lavoro e la mancanza di stabilità sono temi molto attuali.

Il film mi è piaciuto, in quanto riflette perfettamente la realtà quotidiana.

Consiglio la sua visione ai giovani che affrontano il difficile mondo del lavoro perché, come dice Antonio: *“É brutto la mattina quando ti alzi e non sai dove andare, quando non fai neanche la barba perché tanto non devi uscire di casa, non devi vedere nessuno. Io, invece, voglio farmi la barba tutti i giorni”*.

Ogni giorno Antonio va a lavorare, pur non avendo un lavoro fisso. Per Antonio ogni giorno è una sfida che lui affronta sempre con energia e positività.

Il messaggio del film quindi è di non arrendersi mai davanti alle difficoltà.

Andrea Cocco

Il protagonista del film è Antonio, un uomo di circa 50 anni, che vive con il figlio di 20 anni Ivo a Milano, si è separato da tempo dalla moglie e conduce una vita solitaria alla continua ricerca di un lavoro.

Il lavoro per Antonio è tutto: non è solo un mezzo per poter vivere e aiutare la sua famiglia, ma è diventato quasi un'ossessione per il suo *“volere esistere”*.

Antonio s'inventa ogni giorno un nuovo lavoro come rimpiazzista: svolge lavori come il muratore, l'imbianchino, il macellaio e persino il badante. Infatti a lui non interessa del lavoro che deve svolgere, a lui importa solo di poter lavorare per continuare ad *“esistere”*.

Antonio non si arrende mai, neanche davanti a situazioni difficili, e questo è uno dei tanti messaggi positivi che il film ci trasmette: continuare a lottare fino alla fine.

Il protagonista ci mostra anche di essere, nel corso di tutta la vicenda, un carattere buono e generoso soprattutto verso il figlio Ivo, che studia il saxofono al Conservatorio, e anche verso Lucia, una ragazza di 20 anni, fragile e insicura, che lui incontra un giorno casualmente e che cerca di aiutare, ma che poi finirà purtroppo per suicidarsi.

Anche il figlio Ivo soffre di problemi psicologici; infatti spesso è vittima di crisi di panico che lo paralizzano e gli impediscono di condurre un'esistenza normale; proprio per questo Antonio come padre gli è ancora più vicino e lo vediamo spesso impegnato ad incoraggiarlo e a sostenerlo in vari momenti, tanto da fare risaltare un altro un messaggio positivo in questo film: l'importanza di aiutare chi ha più bisogno.

Il film mi è piaciuto molto proprio per questi lati di positività, nonostante i drammi e le difficoltà vissute ogni giorno dai suoi personaggi.

Antonio non ha mai paura, affronta la sua vita, seppur molto travagliata e difficoltosa, con molto entusiasmo, senza angosce.

La visione di questo film ci fa intendere che in fondo la felicità sta dietro l'angolo, basta volerla cercare.

Francesco Lupatini

Nel film *L'intrepido* il regista Gianni Amelio ha voluto mostrare il contrasto tra il modo in cui giovani vivono le difficoltà e quello del protagonista, Antonio Pane, che si mostra molto solare nonostante la sua condizione di precarietà.

Nel film si vede anche come i ragazzi vengano spesso esclusi ed emarginati a causa delle alte prestazioni richieste nel mondo d'oggi, con la conseguenza di sentirsi sempre inferiori rispetto agli "altri" e mai pronti ad entrare nel mondo adulto.

Il protagonista, Antonio Pane, è un "tutto-fare", che come sua occupazione sostituisce anche solo per qualche ora chi per le più svariate ragioni non riesce a recarsi al lavoro.

Si trova quindi ad accumulare competenze di diverso tipo, come appendere striscioni pubblicitari o pulire gli spalti degli stadi dopo una partita di calcio.

Vive però in una condizione di precarietà continua, tanto che viene chiamato anche alla mattina per il pomeriggio e deve essere disponibile a lavorare anche in ore notturne. Non può programmare la sua vita, ma deve vivere "al momento".

È una condizione impegnativa, e questo gli è costato il matrimonio: sua moglie lo ha lasciato per un uomo più abbiente che le garantisse uno stile di vita più agiato.

Pane riesce però a mantenere dei buoni rapporti con il figlio, il quale più di una volta lo sostiene perché lui spesso non viene ricompensato per il lavoro svolto, anzi delle volte è addirittura costretto a rimetterci.

Antonio è un gran lavoratore e il cognome non è scelto a caso: è buono e cerca di aiutare chi vede in difficoltà. Questo lo si può notare durante un concorso scolastico, dove vede una ragazza in difficoltà e, nonostante non la conosca, le passa tutte le soluzioni del test. I due si ritrovano a lavorare più volte assieme, dando inizio ad un'amicizia che dura fino al momento più drammatico del film: la ragazza, Lucia, si suicida a causa della grande tensione provocata dalla sua situazione precaria.

Antonio non riesce a comprendere ciò che è accaduto e finisce a lavorare in Albania, dove però capisce che il suo posto è in Italia per aiutare suo figlio, che adora suonare il sax ma soffre di attacchi di panico nell'esibirsi in pubblico.

Non è semplice capire il senso del film, perché a prima vista appare privo di un filo conduttore e, rispetto ad altri film con Albanese, risulta molto malinconico.

Se lo analizziamo però con occhio più critico, possiamo cogliere il tema dei giovani che non riescono a vivere in questa società e si ritrovano esclusi o incapaci di resistere alle tensioni a cui il mondo di oggi li sottopone.

Antonio Pane è il chiaro esempio di chi riesce a svincolarsi da queste catene e seguire i propri valori. Egli è capace di sperimentare e vivere al momento, in semplicità, senza pretendere alcunché dal mondo, ma semplicemente prendendo ciò che accade come un'opportunità per migliorare e mettersi in gioco.

In definitiva "L'Intrepido" risulta essere un bel film, ricco di spunti per riflessioni, che ci presenta la cruda realtà della nostra società da un punto di vista diverso.

Michele Nuciari

Il film *L'intrepido* è stato scritto e diretto da Gianni Amelio e ha come protagonista l'attore Antonio Albanese.

Sebbene l'interprete principale sia Albanese, non si tratta di un film comico, ma bensì drammatico: Antonio Albanese nel film è Antonio Pane, un uomo che per mantenersi fa il "rimpiazzista", ovvero colui che sostituisce per un giorno o per poche ore un altro lavoratore che per le cause più disparate si assenta dalla sua occupazione.

Nel film sembra che Antonio non cerchi un lavoro fisso, ma che abbia deciso di fare il rimpiazzista per provare tutte le occupazioni perché *"i lavori gli piacciono tutti"*, come afferma lui stesso.

La vita di Antonio non è facile: la moglie lo ha lasciato per cercare qualcuno economicamente più sicuro e molte volte è il figlio Ivo che porta ad Antonio qualcosa da mangiare, o qualche paio di calzini nuovi, ma ciò nonostante Antonio affronta la vita ogni giorno col sorriso sulle labbra.

Nel film viene trattato un tema attuale e delicato, ovvero quello del lavoro oggi, e sebbene questo tema avrebbe potuto dare vita ad un'opera molto coinvolgente e appassionante, ciò a mio parere non accade ne *L'intrepido*, dove la sceneggiatura e i dialoghi sono piuttosto piatti e freddi, dove si salta da una scena all'altra come Antonio "salta" da un lavoro all'altro, senza dare ad ogni scena la giusta incisività. Tutte le

ambientazioni sono caratterizzate da colori spenti e grigi, che danno un senso di malinconia, ma la narrazione non riesce a trasmettere lo stesso sentimento.

Personalmente avrei preferito che venissero mostrate le debolezze del personaggio, oltre ai suoi punti di forza, come ad esempio la capacità di affrontare la sua misera vita sempre con il sorriso, ma ciò nel film non appare, perché quel sorriso sembra quasi stampato in faccia.

Ciò dispiace perché, per il tema trattato, questo poteva essere un bellissimo film drammatico, pieno di emozioni e riflessioni. Voglio pensare che il regista abbia preferito affrontare questa tematica così attuale in modo freddo e distaccato forse per far risaltare di più le mancate opportunità che la società attuale costringe ad affrontare piuttosto che approfondire le conseguenze che tale condizione provoca nelle persone.

Voglio ricordare che la nostra Costituzione inizia con le parole *“L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro”* e continua riconoscendo il diritto al lavoro e il dovere per ogni cittadino di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività che concorra al progresso materiale e spirituale della società stessa.

Fino a pochi anni fa il lavoro era inteso come mezzo che qualificava socialmente l'individuo e che dettava i tempi del vivere quotidiano, assumendo un valore centrale nella vita di ciascuno. Ora, per difficoltà economiche o per nuove esigenze sociali, il lavoro non può più essere garantito.

Quindi ecco i vari Antonio Pane che si adattano a svolgere qualsiasi lavoro temporaneo, incerto, occasionale, che permette di sopravvivere ma nello stesso tempo non soddisfa la voglia di partecipazione sociale e il diritto alla crescita individuale di ognuno, tanto da determinare un'esistenza monotona e rassegnata, proprio come appare il film.

Francesco Zanrosso

MOVIE REVIEWS

THE FULL MONTY



| | |
|--------------------|----------------------------------|
| Directed by | Peter Cattaneo |
| Produced by | Uberto Pasolini |
| Written by | Simon Beaufoy |
| Music by | Anne Dudley |
| Cinematography | John de Borman |
| Edited by | David Freeman Nick Moore |
| Production company | Redwave Films Channel Four Films |
| Distributed by | Fox Searchlight Pictures |
| Release date | 29 August 1997(United Kingdom) |
| Running time | 91 minutes |

Cast

Robert Carlyle as Gary "Gaz" Schofield
 Mark Addy as Dave Horsefall
 William Snape as Nathan Schofield
 Steve Huison as Lomper
 Tom Wilkinson as Gerald Arthur Cooper
 Paul Barber as Barrington "Horse" Mitchell
 Hugo Speer as Guy
 Lesley Sharp as Jean Horsefall
 Emily Woof as Mandy
 Deirdre Costello as Linda Cooper
 Paul Butterworth as Barry
 Dave Hill as Alan
 Bruce Jones as Reg
 Andrew Livingston as Terry
 Vinny Dhillon as Sharon

The Full Monty is a movie that you have to see. I have just seen this movie and i would like to give an opinion about it.

I think that this movie talks about about real problem in a funny way.

The movie takes place in Sheffield, south Yorkshire, in 1997. *The Full Monty* talks about six unemployed men that begin to work in a stripclub.

The most important character is Gaz, which needs money in order to see his son. Gaz proposes the group to go the "full monty", which means completely naked. Their show is sold out.

Robert Carlyle plays the main role as Gaz. He is leader of the group of strippers. Gaz is a very interesting character because he is a father.

Robert Carlyle is a good actor. I think every actor did a good job.

My less favorite scene of the movie is the final one, because I don't like the music. I don't have a favourite scene.

The movie talks about important themes, for example: failure, unhappiness and family.

The moral of the movie is: believe in yourself and never give up. I think that others will learn to look for a job and to be creative.

Young people would like this movie. I would recommend it to young people without a job. I would not recommend it to old people, because it talks about strippers.

The MPAA rating for "The Full Monty" is R because it talks about sex, nudity, alcohol and smoking.

I think this movie is good because it's very original. My score for the movie is 3 out of 5.

Andrea Cocco

The Full Monty is a film where you can see the conditions of people's life in 1999.

This film is very interesting because today we do not know the hard life in the past.

The film talks about Gaz and Dave, two unemployed from Sheffield; they teach and demonstrate how to go on in their life.

Robert Carlyle and Mark Addy, the actors playing Gaz and Dave, are very good actors because they succeed in giving a faithful image of reality.

I have learnt an important lesson from this story: the life is very hard and full of problems, but we mustn't surrender.

I recommend this film to all kids who are going to join the world of workers.

Nicola Bruttomesso

You can leave your hat on

The Full Monty is a movie directed by Peter Cattaneo. It's a nice comedy which was produced in 1997 in England in the '90 years.

Gaz and Dave are two unemployed blokes living a bad life; they sometimes don't respect the law to survive, for example they steal beams from an abandoned steel factory to earn some pounds.

They spend the time at the placement office trying to find out a job.

When Gaz risks to lose the custody of his young child, because he has no money to pay the maintenance at his ex wife, he finds an extreme solution: he puts up a group of unemployed people to make a striptease show.

After the trainings and some resistance by some of his mates, Gaz can set up the show and on the notes of "You can leave you're hat on" they will do the Full Monty completely naked and after all the show will be a success.

I liked the movie in all its aspects; the comedy was funny and serious in some moments. The movie tells us the reality of the condition of life of the unemployed during the government of "the Iron Lady" Margaret Thatcher but with irony, sympathy and lightness.

There is another important aspect: Gaz, the protagonist, put aside his pride and his shame, not only for money, but for love of his child, a moral that every father must have.

The movie received four nominations to the Oscars, winning once. The director chose little known actors except Robert Carlyle (Gaz) and Mark Addy (Dave), who recently played the character of Robert Baratheon in a famous tv series called *Game of Thrones*.

The movie may be appreciated by a lot of people; to me kids can watch it too, because although it has contents a bit pushed it never falls into excessive vulgarity, but they won't understand the problems of the unemployment.

At the end I give the movie a largely positive vote: the score is A, because it was good and not boring.

Daniel Cracco

The Full Monty is a 1997 British comedy directed by Peter Cattaneo. It had a huge success, winning also the Oscar prize for the best music, and eleven nominations, included one for the best movie.

Gary Schofield (Gaz) and Dave Horsefall, two unemployed guys, are trying to find a way to make easy money because Gaz hasn't given support payment for his son Nathan to his ex-wife since he lost his job.

One day, Gaz and his friends see a crowd of women who are looking forward to seeing a striptease, so he has the idea of earning money stripping. They held an audition to recruit more members, and in the end they find four more people. After a lot of practice and a lot of problems Gaz see the show is sold out and he convinces the others to go for it. The movie ends with the group performing on the stage with a huge success.

Even though the theme of unemployment, which is basically the main one, is pretty hard to deal with, the movie is very funny. However it is not only laughs and jokes, because the characters and the misery they come from are taken seriously and well described, so you end up caring about them: a bunch of losers failed by the society they live in, with no hopes of getting a job who try their best to get a better life.

The accents of the Midlands used by the actors is pretty difficult to understand, especially for those who do not pick up the language very well, but over that it is a nice movie and I recommend it to everyone.

Ayoub Maher

When the crowd is in love with the shape of you

The Full Monty is a comedy shot in UK in 1997. Do you want a word to describe this film? Amazing. Amazing because from the beginning it let you stuck to the screen until the end. Immediately your attention is taken for understand what Dave and Gaz would do to earn something, because they had just been sacked from their work. They try to make money in such a funny way, despite the critical situation they were in.

The Full Monty is a film who takes place in Sheffield at the end of the 20th century. In the story we can find Gaz (the coolest), Dave (the fat one), Nathan, Lomper, Gerald and Horse as main characters.

The story begins with Gaz and Dave trying to steal some beams from a steelworks. But Gaze's about to lose the custody of his son, so he gather together some unemployed of all ages to create a group of strippers. They work together trying the strip many times with the final purpose to have a successful show (to earn more), so Gaz decides to include the full monty in the show. Overcome every embarrassment, they do it and they gain a big success.

The most important thing in a movie are the actors: they have to put the right emphasis in their part, because through them the viewer can understand the finality of the film. In this film all the actors have been good

enough to transmit the real meaning of it. They teach us that all the things have to be lived with euphoria, and that we should do anything to make our life better.

In this movie I really appreciated the irony that persists all the 91 minutes. I like when I smile watching a film, thanks to the cast and the director. In particular when Dave had to tell his wife that he was a stripper because she had found his “tanga” in the bedroom. I really liked the transformation of Dave: initially he left the group because he thought he was too fat to dance; then, at the end, he decided to be part of the final show with all the guys.

Sometimes people come to strange and critical choices with the purpose to earn some money, things that often don't suit your personality so you have also to develop the courage to act in what you aren't good at. We can also say that is a movie based on unemployment, a serious situation, and the movie shows us a way to look over it ironically.

I think this movie is recommended to a group of people no longer young, people who have the capacity to understand the real meaning of the film and who can look over the funny situation. Teenagers would like this movie too, kids wouldn't, because unable to understand the topic of unemployment.

My MPAA rating is G, the score of the movie is B+, in a stair to reach the roof composed by 10 steps, *The Full Monty* is at the 7th.

Davide Zarantonello

Two weeks ago we saw a movie called *The Full Monty* at school to improve our listening comprehension and now I'd like to give my opinion about it.

I enjoyed the movie a lot, even if I didn't understand it very well. It is a comedy with a lot of funny moments and good music, but there are also sad and dramatic moments.

The story takes place in Sheffield, a city in the north of England, in the 1990s.

The main characters are six young men who are in a very difficult situation because they are unemployed. They feel shame and guilt because they are without money and cannot help their families. One of them, Gaz, the main character, has a plan to make some money and tries to convince his friends to take part in it.

In my opinion all the actors and actresses did a good job. They can act very well and are credible when they are happy and when they are depressed. I liked them all and I enjoyed the film from the beginning to the end. In fact, I liked the funny scenes, but also the dramatic ones. In particular I liked the scene of Gerald who is having a job interview and suddenly sees his garden gnomes out of the window. I also liked the scene of Nathan who orders his father Gaz to go on stage.

From this story I learnt that friendship can do miracles and that it is possible to get out of difficult situations. I think that everybody will learn these lessons from this movie because today the situation is very similar with the problem of unemployment and economic crisis. I would not recommend it to children and young teenagers because there are scenes that can be understood and seen only by adults.

In conclusion, *The Full Monty* is a very good film because it is full of humour and gives a message of hope.

Sara Zarantonello

**I MATERIALI QUI RIPORTATI
SONO STATI REALIZZATI E UTILIZZATI
IN UN MODULO DI AS-L
NELLA CLASSE 4^{C1}/D1
DELL'ITI "V.E.MARZOTTO"
DI VALDAGNO (VI) -
ANNO SCOLASTICO 2016-2017**