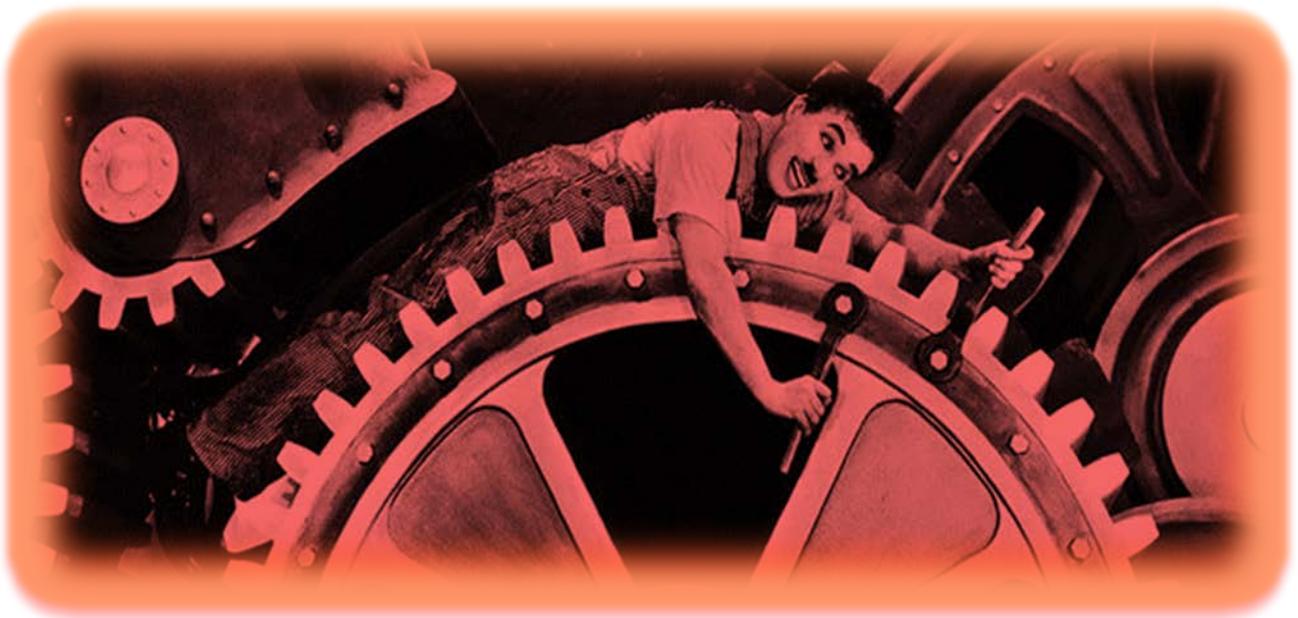


**ITI "V.E.MARZOTTO"
VALDAGNO**

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

**ANNO SCOLASTICO 2017-2018
CLASSE 4[^]C1**

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

MATERIALI SUL LABORATORIO TEATRALE "UN LAVORO SUL LAVORO"

IL GIUDIZIO DEGLI STUDENTI SULL'AS-L: ELABORATI SCRITTI DAGLI ALUNNI

INDICE

LA CONDIZIONE OPERAIA NELLA PRIMA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE	
BORGHESIA IMPRENDITORIALE E PROLETARIATO INDUSTRIALE	pag. 2
LA FORZA-LAVORO MINORILE	pag. 3
LE CONDIZIONI DI VITA DEGLI OPERAI	pag. 5
IL LUDDISMO	pag. 6
LA CONDIZIONE OPERAIA DURANTE LA SECONDA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE	
LE TRASFORMAZIONI DELL'INDUSTRIA TRA OTTOCENTO E NOVECENTO	pag. 7
IL TAYLORISMO	pag. 7
IL FORDISMO	pag. 8
IL TOYOTISMO	pag. 10
LA CONDIZIONE OPERAIA IN ITALIA DAL DECOLLO INDUSTRIALE AGLI ANNI '60	
LO SVILUPPO INDUSTRIALE ITALIANO	pag. 12
LA CONDIZIONE DEGLI OPERAI	pag. 13
NUOVI TIPI DI FABBRICA E NUOVI MODI DI LAVORARE	pag. 14
LE LOTTE OPERAIE A VALDAGNO	pag. 15
FONTI	pag. 16
LE LOTTE DEL MOVIMENTO OPERAIO E DEL SINDACATO DALLA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE	
ALLO STATUTO DEI LAVORATORI	
DALLE ORIGINI ALLA META' DELL'OTTOCENTO	pag. 17
DALL'INTERNAZIONALE ALLA PRIMA GUERRA MONDIALE	pag. 18
DAL PRIMO DOPOGUERRA ALLO STATUTO DEI LAVORATORI	pag. 19
L'AUTUNNO CALDO	pag. 23
FONTI	pag. 25
<i>COKETOWN</i> FROM 'HARD TIMES' BY CHARLES DICKENS	pag. 26
CHAPTER TWO	pag. 27
THE HISTORY OF EMPLOYMENT LAW IN ENGLAND AND NORTHERN IRELAND	pag. 28
THE VICTORIAN AGE	pag. 30
LIVING AND WORKING CONDITIONS	pag. 31
SIX GOVERNMENT ACTS ON WORKING CONDITIONS	pag. 33
MOVIE REVIEW: <i>THE FULL MONTY</i>	pag. 34
RECENSIONI DI LIBRI	pag. 36
RECENSIONI DEL FILM <i>L'INTREPIDO</i>	pag. 43
RECENSIONI DEL FILM <i>7 MINUTI</i>	pag. 46
MOVIE REVIEWS: <i>THE FULL MONTY</i>	pag. 50
UNA RELAZIONE DI LABORATORIO ... TEATRALE	pag. 57
IL GIUDIZIO DEGLI ALUNNI SULL'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO	pag. 65

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 pastilla 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 cominciano 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 mondatura 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!...»

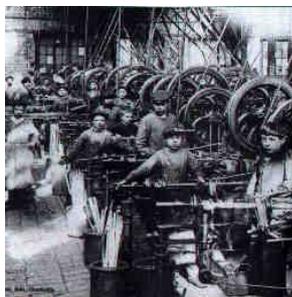
Una condizione particolarmente spaventosa era quella dei piccoli spazzacamini. Lì si assumeva qualche volta già dall'età di quattro anni (in teoria dovevano essere volontari, ma quale poteva essere la libera volontà di un bambino di 4 anni?) e a 10 si facevano fare loro anche 12 pulizie al giorno, in 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), raccattacicche, 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).

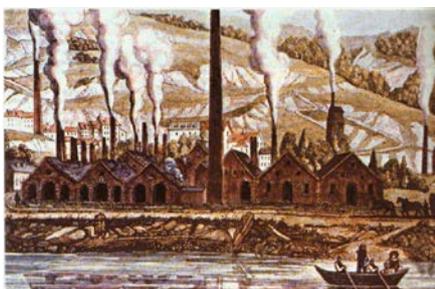
Le condizioni delle abitazioni erano spaventose: interi quartieri delle città industriali erano costituiti da minuscole catapecchie, su strade strettissime, senza luce né aria.

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 imbocca 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 squallidi 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'acozzaglia 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 riparare 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 assassinarla 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 dinnanzi 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.

Un nuovo modello

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 concorreva 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	3302,4	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

NUOVI TIPI DI FABBRICA E NUOVI MODI DI LAVORARE

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 mettevi 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

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 l'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 dovute gli 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.

L'AUTUNNO CALDO

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.



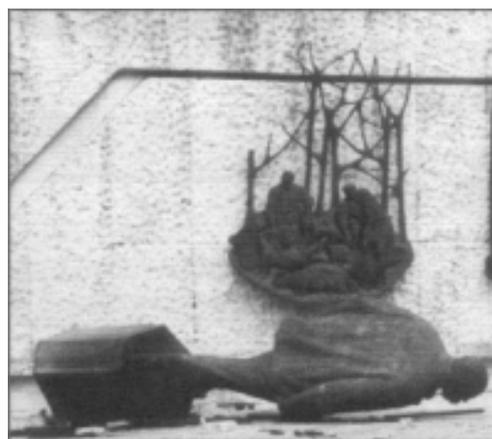
Alcuni episodi avvenuti negli anni Sessanta stavano già indicando, a livello di lotta di classe, che la situazione stava cambiando

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

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.

Two.

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 History of Employment Law in England and Northern Ireland

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 =
 employer=
 employee=
 employment=
 unemployed =
 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.

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.

Living and working conditions

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.

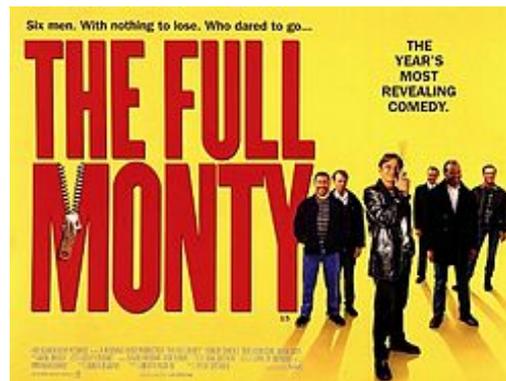
- **Opposition of reform**
 - The **economist Nassau Senior** argued that **increased costs would ruin the industry**, which made a major contribution to the wealth of the country. (This was later found to be wrong as better fed, less tired workers produced more, not less.)
 - Some people argued that 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.

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.

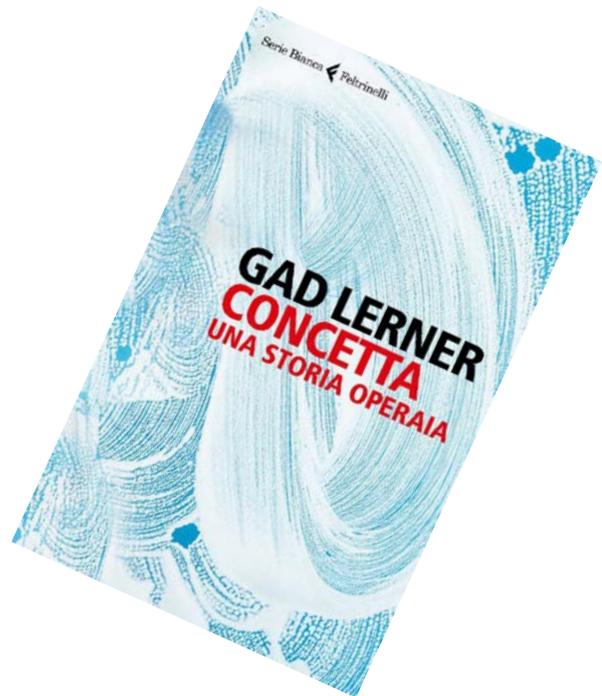
PARAGRAPH #4: Talk about what you liked about the movie and what you didn't like. Be sure to include specific details and scenes.

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 DI LIBRI



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

Schiavi di un dio minore non è semplicemente un libro; *Schiavi di un dio minore*, infatti, è una testimonianza, una testimonianza di ciò che accade in posti lontani, ma anche in luoghi molto vicini a noi, a persone comuni che, avendo la necessità di lavorare, sono costrette a sottoporsi a dei sistemi di lavoro senza sicurezza, senza diritti e senza dignità.

L'intento di quest'opera è denunciare tutti gli abusi che persone per noi spesso invisibili, semplicemente bisognose di uno stipendio per vivere, subiscono ogni giorno in tutto il mondo. E questa denuncia non vuole avere mezzi termini: Arduino e Lipperini non si sono risparmiati immagini crude per descrivere questa realtà, hanno voluto evidenziare le atrocità e le condizioni di vita degli ambienti lavorativi in modo preciso, senza tralasciare dettagli.

Il libro è strutturato come una specie di documentario, dove le immagini di una vera e propria telecamera sempre accesa registra le condizioni dei poveri lavoratori sfruttati, mostrando anche i più piccoli dettagli delle loro vite, in modo da creare il senso di immedesimazione ed immersione necessario per capire le situazioni trattate. La storia della piccola lavoratrice di una fabbrica per l'assemblaggio di telefonini in Cina, per esempio, è narrata in maniera dettagliata, con una descrizione precisa dell'ambiente, che va dal posto dove dormiva (ovvero piccole stanze con letti a castello condivise da molte persone), a quella che veniva denominata come "pausa pranzo", una pausa che però lei non riusciva mai a fare, poiché la strada per arrivare alla sala mensa era troppo lunga da percorrere nella mezz'ora di tempo disponibile per mangiare. Le condizioni invivibili a cui doveva sopravvivere quella ragazzina l'hanno poi sopraffatta, fino a farle seguire la strada che molte altre prima di lei avevano preso, ovvero quella del suicidio. Ed è questo il punto focale dell'episodio, raccontato senza risparmio di dettagli.

In questo libro gli autori descrivono il sistema lavorativo attuale come *"un mondo in cui il lavoro non vale nulla, le persone non valgono nulla, tutto è low tranne la fatica, lo smarrimento, la perdita di senso"*. Con questa premessa hanno voluto, quindi, dare una voce a chi, nei paesi in cui la schiavitù è una pratica ancora diffusa, viene fortemente sfruttato, tanto da arrivare persino a preferire la morte alla vita che è costretto a fare per guadagnarsi qualcosa.

Questa è la voce che si leva in *Schiavi di un dio minore*, un'opera che tutti dovrebbero leggere perché denuncia la situazione lavorativa attuale che si basa sullo sfruttamento intensivo della manodopera e sulla negazione dei diritti.

Alessandro Cenzi

In uno stato moderno la schiavitù non esiste, è il lavoro pagato ad essere alla base dell'economia.

Ne siamo così certi?

"Schiavi di un Dio minore" è un libro di critica sociale che parte proprio da questa domanda.

Poche pagine e si capisce subito quello che i due scrittori vogliono dire, ossia che un'azienda non è più progredita se sfrutta meno i suoi dipendenti, ma se è più brava a nascondere tale sfruttamento.

Così i lavoratori diventano schiavi di quello che oggi è il dio che muove ogni cosa, il denaro. E se non hai un padrone, diventi schiavo delle necessità, perché in qualche modo devi pure tirare avanti.

Gli esempi portati sono lampanti, d'impatto e difficilmente discutibili: gente morta per sfinimento tra i corridoi di un magazzino di Amazon o nei campi di pomodori pugliesi per quattro spiccioli al mese, giovani cinesi suicide pur di non continuare con lo stesso lavoro... il tutto nascosto da un clima che le aziende vendono come familiare, ma che è invece gerarchico, rigido, quasi carcerario.

In effetti, non sono loro ad avere bisogno di te, ma tu di un lavoro e quindi ti ritrovi dopo 15 anni di studi a vendere panini al Fast food, con la misera consolazione che anche lì potresti fare carriera, come assicura l'annuncio.

La critica mossa da Lipperini e Arduino si muove su più livelli e va dalla ormai comune dequalificazione degli operai, al vero e proprio sfruttamento, che può arrivare fino alla morte. Tutte le storie raccontate, vere e verificabili, colpiscono talmente tanto il lettore da infastidirlo quasi, perché non può accettare che quello che sta leggendo sia reale. Anche gli episodi più banali, come quello del cuoco che descrive il suo lavoro in una catena di ristoranti, fanno riflettere. La critica diventa pura narrazione quando i due autori non risparmiano neppure un particolare delle vicende dei protagonisti delle loro storie, delle vite delle persone che incontrano ed intervistano.

Il mondo del lavoro viene analizzato in modo semplice ed efficace, senza inutili divagazioni, ma questo rimane un libro difficile da leggere per i duri contenuti trattati.

I racconti sembrano per lo più lasciare poche speranze a chi legge, ed in effetti non si giunge a prospettare una soluzione a questi problemi, ma nel lettore sorge spontaneamente l'impulso di non accettare queste condizioni, perché non si può tornare ad essere schiavi.

Alessandro Collareda

“Questo non è un saggio ma una storia che ne racconta altre. Quelle di un mondo del lavoro allo sfascio. Di schiavismo. Di inganni, soprusi, beffe, sfruttatori e sfruttati, intere generazioni cancellate o rassegnate, giovani dipendenti ‘schizzinosi’ ed aziende che sono ‘grandi allegre famiglie’. Di perdita della dignità, umiliazioni, mancanza di rispetto, disprezzo per esperienza e cultura...”

Sono questi i temi principali presenti all'interno di questo libro.

“Schiavi di un Dio minore” è un'opera scritta da Giovanni Arduino, scrittore, traduttore e consulente editoriale per case cinematografiche straniere, e Loredana Lipperini, scrittrice e giornalista anche lei.

È un'opera unica divisa in più parti che parla di volti, nazionalità e vite diverse; è un libro che sa di storia vera e che proprio per questo motivo contiene molte storie. Nel titolo dell'opera si fa riferimento a un Dio di cui siamo schiavi. Questo Dio a cui gli autori si riferiscono ha diverse sembianze: quella dei soldi, del sistema, del lavoro che c'è e non c'è in generale. Gli schiavi in questione, oltre ad essere i vari protagonisti del romanzo, siamo tutti noi, senza alcuna esclusione.

Nell'opera si fa riferimento a parecchi oppressi. Si racconta di un giovane dipendente di Roadhouse che viene assunto con la speranza di diventare manager e che invece alla fine prega di non dover passare le sue ore lavorative davanti ad una friggitrice. Si parla dei braccianti, stranieri e italiani, a cui sono imposte anche 12 di ore di lavoro giornaliero a raccogliere pomodori in condizioni pietose, persino morendo sotto il sole. Si racconta di una neoassunta alla Foxxconn, fabbrica cinese di pezzi per smartphone, che viene identificata con un codice invece che con il suo reale nome, ed è costretta a lavorare tutto il giorno, tenuta sempre sotto controllo e sorvegliata anche quando va in bagno. Stesso trattamento viene riservato al magazziniere di Amazon, costretto a camminare ogni giorno per distanze enormi dal primo all'ultimo scaffale del magazzino, fino a che non crollerà per terra dalla stanchezza. Si narra delle donne sfruttate nelle industrie tessili, che svolgono molti lavori manuali per grandi marchi internazionali a prezzi bassissimi. Alla fine si parla anche degli stagisti, traduttori e collaboratori che non vengono mai pagati dalle case editrici.

“Schiavi di un Dio minore” è, a mio avviso, un libro interessante, bello, facile da leggere e che mi ha sorpreso molto per parecchi aspetti. Si tratta di una lettura con varie storie dei nostri tempi, molto attuali e capaci di accrescere la conoscenza e la consapevolezza di quello che siamo, in una società che vorrebbe ridurci in dei robot tutto-fare senza soddisfazioni e senza diritti.

Matteo Epifanio

“Schiavi di un dio minore” è un libro che racconta svariate storie riguardanti il mondo lavorativo di oggi. Si parte descrivendo il lavoro dell'immigrato, che viene sfruttato anche 12 ore al giorno nei campi di pomodori e che rischia il collasso, per poi passare al mondo cinese, dove le dipendenti della Foxxconn non hanno neanche più un nome, sono ridotte a dei numeri, tanto che, pur di uscire da una situazione lavorativa insostenibile, tentano il suicidio, fino ad arrivare ai dipendenti di Amazon costretti a correre per 20 Km al giorno rischiando di morire d'infarto e costantemente monitorati dalla pistola scanner che tiene il tempo anche di quando vanno in bagno. Tutto questo però è mascherato da un clima da “grande famiglia” in queste aziende che, tra cene aziendali e promesse di facile scalata al successo, invogliano il dipendente a rimanere e a dare sempre il massimo anche quando viene sottopagato e costretto ad orari e ritmi lavorativi allucinanti. Il libro parla anche del fatto che la preparazione culturale è sempre più ritenuta inutile ai fini lavorativi, perché una persona con un po' di cultura viene spesso presa in giro e ritenuta altezzosa dai suoi colleghi più ignoranti che si trovano nella sua stessa situazione di sfruttamento.

Insomma, l'opera rappresenta una realtà dura senza mezzi termini, portando agli occhi del lettore storie realmente accadute, in paesi vicini e lontani, che fanno riflettere sul valore effettivo dei prodotti che compriamo, mettendo in luce lo sfruttamento necessario per poterci permettere le merci a basso prezzo che tanto agogniamo.

Ho trovato il testo facile da leggere, abbastanza veloce e chiaro, ma talvolta noioso, carico di dati che, anche se mostrano in maniera tangibile l'effettivo andamento della situazione lavorativa mondiale, rendono il testo pesante e alle volte poco scorrevole, soprattutto quando gli autori usano infinite liste di prodotti per far capire al lettore quanto siano bassi gli stipendi.

Il libro comunque è interessante soprattutto perché racconta un mondo poco visibile agli occhi di chi, come me, nel mondo del lavoro ci è stato poco tempo e perché racconta anche di realtà lontane dalla nostra, dove o ti va bene così, oppure sei costretto a vivere in completa povertà, rischiando persino di morire di fame.

La parte migliore a mio avviso è il capitolo finale, nel quale i racconti dei due dipendenti rendono molto bene l'idea del clima che si respira all'interno delle due aziende in cui lavorano, rispettivamente Eataly e Amazon.

Alex Faccin

Gad Lerner *Concetta. Una storia operaia* FELTRINELLI 2017

“Concetta. Una storia operaia” è un libro scritto dal giornalista italiano Gad Lerner.

Concetta Candido lavora come addetta alle pulizie in una birreria di Settimo torinese, fino a quando non viene improvvisamente licenziata.

La donna si trova quindi senza stipendio e sommersa dai debiti, tanto che la sua unica speranza è di ricevere il sussidio NASPI per sopravvivere. Le sue colleghe, come lei licenziate, ricevono il sussidio puntualmente, ma a causa di un disguido burocratico Concetta riceve il denaro in ritardo e senza gli arretrati.

Questa situazione porta la donna, in preda allo sconforto e alla rabbia, ad un gesto estremo. Il 27 giugno 2017, dopo aver esposto la sua situazione al pubblico dei social, Concetta si dirige alla sede dell'INPS di Torino, si cosparge di alcool, estrae l'accendino e si dà fuoco. Fortunatamente viene salvata dall'intervento di un disoccupato marocchino lì presente, Anas Sabhi, che prontamente impugna l'estintore e spegne le fiamme che divorano il corpo di Concetta, la quale viene ricoverata d'urgenza e salvata dai medici.

Naturalmente questo fatto di cronaca genera un grande scompiglio e l'opinione pubblica si divide tra chi liquida l'accaduto come semplice raptus di follia e chi lo identifica come un estremo atto di protesta.

L'autore prende questa vicenda come esempio per parlare di una situazione che è più comune di quello che si pensa: quella di tutti quei lavoratori che sono costretti a lavorare come precari, in nero e senza la tutela dei sindacati, persone che pur lavorando molto sono povere.

L'ambiente della storia è Torino, una città con una grande storia operaia, una città che è stata resa grande dai suoi lavoratori, ma che oggi li sfrutta e opprime con salari ridicoli e condizioni di lavoro durissime, paragonabili quasi alla schiavitù.

Il libro tratta un argomento molto attuale e delicato, ma lo fa con molta chiarezza, sempre riportando i fatti o le parole di chi è stato protagonista della vicenda.

Consiglio questo libro sia a chi si sta per affacciare al mondo del lavoro, sia a chi ci vive da anni, magari anche ai datori di lavoro, così che si rendano conto della situazione di miseria in cui moltissimi lavoratori vivono da anni, con la speranza che si possa ancora fare qualcosa per correggere questo sistema che, com'è evidente, funziona male e genera ingiustizia ed oppressione.

Luca Novella

Il libro “Concetta. Una storia operaia” è stato scritto dal giornalista Gad Lerner e pubblicato da Feltrinelli nel novembre del 2017.

Lerner, durante la sua vita, è sempre stato impegnato nel campo della denuncia sociale. Prima del caso specifico di Concetta si era già fatto carico della condizione operaia italiana in altri suoi scritti.

È il 27 giugno 2017 quando, davanti allo sportello 4 dell'INPS di Torino Nord, una donna di 46 anni si dà fuoco. È Concetta Candido, un'addetta delle pulizie in una birreria di Settimo Torinese, trovata senza lavoro e senza la possibilità di ricevere il sussidio di disoccupazione per un errore burocratico, giunta allo stremo delle sue forze.

Lerner conduce una vera e propria indagine, intervistando tutte le campate coinvolte nella vicenda in modo da avere una visione d'insieme della situazione.

Il tema fondamentale è, certamente, il lavoro nelle sue sfaccettature più varie.

Si vede l'importanza dell'istruzione: Concetta già da giovane si era accontentata di vivere in un monolocale e di svolgere gli impieghi considerati più umili pur di rendersi subito indipendente dalla famiglia, mentre suo fratello Giuseppe aveva studiato da autodidatta ed era stato l'unico di quattro fratelli che era riuscito a spostarsi da Settimo Torinese e ad avere un lavoro fisso, riuscendo così a vivere bene.

La solidarietà è un aspetto fondamentale del libro: sia quella delle due persone che hanno avuto il coraggio di cercare di spegnere le fiamme quel 27 giugno, cioè Anas, un ragazzo disoccupato proveniente dal Marocco, e Roberto, un lavoratore agricolo disoccupato, sia quella del fratello Giuseppe, del compagno Roberto, e della famiglia di Concetta, indispensabile nella riabilitazione della donna.

Sulla sponda opposta vediamo invece come i titolari della birreria di Settimo Torinese dove lavorava Concetta, grandi amici di quest'ultima fin da giovani, non abbiamo esitato a lasciare lei e le sue colleghe sul lastrico senza tanto preoccuparsi. Si nota una grande differenza nel modo di trattare i lavoratori all'interno della birreria: più il loro compito è specializzato, più i titolari cercano di tenerseli stretti. Questo sistema si può immaginare come una piramide: i mastri birrai al vertice, importanti per il funzionamento dell'azienda e molto difficili da reperire, mentre al di sotto troviamo i semplici camerieri e per finire le donne delle pulizie. Ma proviamo ad immaginare che quest'ultime vengano licenziate perché considerate poco utili: resterebbero i bravissimi mastri birrai e i camerieri, che però non avrebbero il tempo di pulire il locale, che resterebbe quindi sempre lercio. Quale cliente entrerebbe in una birreria in queste condizioni?

Allo stesso modo immaginiamo di togliere la seconda fascia di questa piramide: i camerieri. Restiamo dunque con degli ottimi mastri birrai e delle donne delle pulizie efficientissime. Immaginiamo dunque che arrivi l'orario di apertura del locale: i mastri birrai preparano le loro birre in un locale lindo, ma chi si occupa dei clienti?

Il messaggio è molto chiaro: non dovrebbe esserci nessuna piramide, perché tutti gli impieghi sono indispensabili e c'è bisogno di trattare le persone con umanità e giustizia.

Lerner con questo libro riesce a catturare l'attenzione del lettore su aspetti del mondo del lavoro veri e vivi, che non si possono più trascurare.

Arianna Ruaro

Questo libro di Gad Lerner, scrittore libanese naturalizzato italiano, parla di un'agguerrita lavoratrice, che per far valere i propri diritti contro la burocrazia italiana, che spesso non adempie ai propri doveri in modo adeguato, non ha esitato a fare un gesto che molti di noi possono ritenere una pazzia.

27 giugno 2017: nella sede dell'Inps di Torino Nord, in corso Giulio Cesare, una donna si cosparge di alcol e si dà fuoco. È Concetta Candido, che di mestiere fa la donna delle pulizie per una cooperativa, ma che da sei mesi è stata licenziata. Così, senza lavoro, senza Tfr (trattamento di fine rapporto) e senza Naspi, il sussidio di disoccupazione che per un disguido burocratico non arriva, è all'apice della disperazione, con i debiti da saldare e le bollette da pagare. Per questo sceglie il fuoco. Si procurerà ustioni di terzo grado sul 25% del corpo e lotterà tra la vita e la morte per molti giorni. In seguito, dopo un lungo percorso di riabilitazione fisico e psicologico, è riuscita a riprendersi.

Nel libro troviamo le varie interviste alle persone coinvolte nella faccenda, dal fratello a chi l'ha salvata, da chi l'ha licenziata alle compagne liquidate insieme a lei.

Da queste interviste scopriamo la vita di chi, come Concetta, ha una situazione difficile: conosciamo Anas, un uomo di origine marocchina che grazie alle sue conoscenze sull'uso degli estintori è riuscito a limitare i danni inferti dal fuoco alla "leonessa"; troviamo Giuseppe, fratello di Concetta, soprattutto nel suo rapporto con lei, da fratello maggiore e anche di amico; veniamo a conoscenza anche della storia dei genitori Candido, immigrati dal Sud in cerca di fortuna.

Insomma, questo libro parla di uno spaccato della realtà italiana (soprattutto torinese) della nostra epoca postindustriale, che mostra i vari problemi del nostro sistema lavorativo, dove ci sono persone che guadagnano in un anno quanto una persona normale spende in un mese, ci sono aziende che appaltano servizi a cooperative in cui chi vi lavora è duramente sfruttato, pur se legalmente, perché la legge italiana lo permette tramite normative assurde, dove ci sono percorsi burocratici che aggravano situazioni già difficili.

In Concetta Iolanda Candido troviamo un'eroina moderna che tenta di ribellarsi a questo sistema marcio, dove i deboli vengono sfruttati e i potenti si arricchiscono, in cui se ti pieghi a compromessi che ti fanno sentire uno schiavo continui a lavorare, ma se provi a ribellarti sai che troveranno sempre qualcuno disposto a lavorare quanto te ma con metà della tua paga. E tutto questo a norma di Legge!

Enrico Scarparolo

Cristina Zagaria **Veleno** SPERLING & KUPFER 2013

La protagonista del romanzo, Daniela Spera, è una giovane donna laureata in Chimica che, dopo aver vissuto per alcuni anni all'estero, torna nella sua città natale, Taranto. Taranto però non è una città come le altre: è una città imprigionata nella drammatica alternativa tra lavoro e salute.

Daniela trova occupazione in una farmacia di un centro commerciale, ma è attirata sempre più spesso dalla presenza di una polvere di stelle nera o rossa che invade e ricopre tutta la città: sono le scorie dell'ILVA e di altre industrie della zona.

La giovane chimica si interessa del problema ed il romanzo è la rappresentazione della guerra che i cittadini-lavoratori devono combattere contro le potenti industrie che hanno rovinato questa città.

Il libro è un intreccio tra la quotidianità di Daniela, divisa tra farmacia e casa, e le storie, le testimonianze dei lavoratori dell'Ilva e delle loro famiglie, o di semplici cittadini che si sono ammalati, che lei raccoglie in un dossier il quale sarà essenziale per fare causa ai proprietari dell'industria, al sindaco di Taranto e infine allo Stato stesso, per non aver mai mosso un dito per questa città devastata dall'inquinamento.

Daniela è arrabbiata con tutti: con l'ILVA, con il Comune, perfino con i cittadini che si sono sottomessi ad una politica di silenzio per paura di essere licenziati.

Questo in effetti è il tema centrale del libro: lavoro o salute?

Chi non lavora nell'ILVA non si ammala, ma poi chi lo porta il pane a casa, come sopravvivono le migliaia di famiglie che hanno un caro occupato dentro a quell'inferno?

Una cosa su cui è bene soffermarsi sono i personaggi: ognuno di essi è qualcosa di più della semplice persona descritta. Tina, la piccola bambina con l'asma incontrata nel centro commerciale, rappresenta tutti i bambini di Taranto con le loro malattie, malattie che spesso non si possono curare, perché le famiglie devono lavorare, devono portare il pane a casa... Un altro esempio è Elisa Stallo, una giovane madre che se n'è dovuta andare da quella città in rovina, sognando di guarire e di garantire una vita migliore per suo figlio.

Il problema non si limita ai soli lavoratori dell'ILVA che entrano direttamente in contatto con le sostanze nocive emesse nella lavorazione: anche l'ambiente, come è ovvio, ne risente, e per questo gente come Pippo, il padre di Tina che fa il pescatore, non ha più di che vivere: il mare di Taranto è diventato un cimitero, i pesci fanno di diossina, i prezzi sono crollati, e quindi i pescatori sono sul lastrico.

L'ILVA, l'ENI e tutte le altre grandi industrie del tarantino hanno ucciso un'intera città, rendendo i cittadini inermi, non più in grado di ribellarsi, di combattere per i propri diritti: lavoro e testa bassa, con l'incubo di un licenziamento che non possono permettersi.

Il libro non ha una vera conclusione: Daniela è pronta a denunciare ILVA, ENI, Comune e Stato grazie al suo dossier. Intanto si è formato un movimento che chiede un lavoro che non porti piano piano alla morte dei lavoratori e delle loro famiglie, che chiede che i bambini possano giocare liberamente all'aperto e che Taranto ritorni finalmente a vivere. Il finale è ancora tutto da scrivere ...

Roberto Tezza

“Non stavo cercando. Non volevo sapere. Ma il cielo è caduto”.

Con questa frase inizia il romanzo di Cristina Zagaria: Daniela Spera, la protagonista, non stava cercando, non voleva sapere, ma quando dopo dieci anni di assenza da Taranto decide di tornare e il cielo le cade addosso, inizia ad interessarsi dei problemi della sua città ostaggio dell'Ilva.

Capisce che l'Ilva è pericolosa in particolare quando durante una notte, sdraiata sul proprio letto, vede delle strane luci, come delle stelle, nella sua camera, e capisce che sono causate dall'inquinamento. Ma non sono tanto queste stelle a preoccuparla, quanto piuttosto quello che provocano alla salute della gente. Questo lo capisce quando una notte incontra Renato Rossi, malato di MCS, sensibilità chimica multipla. Renato affiderà a Daniela la sua storia, confidando che essa possa servire nella lotta contro la fabbrica colpevole di molte morti e malattie.

Inizia così, da un incontro notturno, il viaggio di Daniela contro chi ha causato il male di Renato, ma anche di Tina, Sergio, Enzo, della madre di Elisa, di Anna, Tiziana, Uccio e di tanti altri, troppi.

Daniela inizia una battaglia morale ma anche legale contro l'Ilva di Taranto, una fabbrica che produce acciaio e morte.

In questo viaggio la protagonista raccoglie le esperienze di molti lavoratori malati a causa dell'Ilva, ma che appena possono tornano in questa fabbrica mortale, perché la loro vita e quella dei loro cari dipende da essa sia nel bene, dato che la fabbrica dà una paga con cui mantenere la famiglia, sia nel male, visto che fa ammalare le persone, condannandole a volte a morire.

Daniela gira instancabilmente per tutta la città in cerca di testimonianze su questa fabbrica velenosa che

libera nell'aria un miscuglio di sostanze chimiche e polveri pericolose.

La lotta contro l'Ilva non si limita però alle indagini, ma inizia a farsi sentire quando Daniela, Sergio, Enzo e molti altri cittadini scendono in piazza ed iniziano a far sentire la propria voce in un unico coro: "Taranto libera!".

I personaggi del romanzo sono rappresentazioni di persone esistite realmente: ad esempio Tina rappresenta tutti i bambini ammalati di Taranto, Red Rex rappresenta Elisa Stallo, costretta ad andarsene dalla città a causa della sua malattia causata dalla nube tossica, una madre che, come molte altre, non può accompagnare i propri figli a scuola per colpa della sua malattia.

"Veleno" non è un romanzo di finzione ma parla di una storia vera, denunciando un problema che continua a colpire la popolazione di Taranto, dove si contano 11.550 morti, con una media di 1650 morti all'anno, soprattutto per cause cardiovascolari e respiratorie.

"Veleno" è un'inchiesta che scava tra le problematiche di Taranto e dei suoi abitanti, una denuncia contro chi fa finta di non vedere, la testimonianza di una realtà dove finalmente qualcuno ha iniziato a combattere per riavere una città pulita da un inquinamento industriale che compromette la salute e il futuro di tutti.

Il libro è una sorta di voce che si alza in una città rimasta finora muta.

Jenny Tovo

"Veleno", il nuovo libro della scrittrice tarantina Cristina Zagaria, ci pone davanti ad un problema diventato ormai drammatico: l'Ilva, la città dell'acciaio che a Taranto continua a mietere vittime.

Il romanzo racconta la vera storia della battaglia di Daniela Spera, originaria della città pugliese ma da anni residente all'estero, che decide di tornare nella sua città, dalla madre che non vede da tanto tempo, dai suoi amici. Pian piano però capisce che a Taranto c'è qualcosa che non va. Si rende conto giorno dopo giorno che i tarantini sono vittime di qualcosa più grande di loro, di quel mostro dell'acciaio che dovrebbe far vivere e invece fa morire.

È mezzo secolo che l'Ilva (oltre ad altre industrie, come Eni, Cementir, ecc...) si prende gioco delle persone, distribuendo posti di lavoro in cambio della fiducia cieca degli operai e dei cittadini. Quello che l'acciaiera non dice, però, è che sono cinquant'anni che i lavoratori muoiono, insieme alle loro famiglie, di cancro, di leucemia o solamente di crepacuore per la perdita di un proprio caro. Taranto pian piano sta morendo insieme alla sua gente a causa dell'Ilva, ma quello che fa più male è la consapevolezza che Taranto morirebbe ancora più in fretta senza l'Ilva, un'industria che dà lavoro a 12.000 persone.

Daniela quindi s'impegna nella sua lotta titanica contro il colosso dell'acciaio, grazie anche all'aiuto e alla collaborazione di alcuni tarantini. Durante il suo percorso Daniela conosce Tina, una bambina con l'asma, Sergio, operaio Ilva, e Red Rex, il ragazzo degli incontri notturni. Fra loro si crea un'amicizia sincera, unita alla voglia di riscatto e di rivincita contro la città dei 256 camini.

Daniela raccoglie, analizza e mette insieme le storie di un gran numero di ex operai malati, di mogli e figli di operai deceduti, per dare voce a una città che si sta chiudendo in sé stessa e che non riesce a reagire, che si sta abbandonando al dolore e alla morte. Di fronte a tutto questo, l'Ilva non arresta un minuto la sua produzione, vittima del profitto e indifferente all'avvelenamento della città. Anche la politica se ne lava le mani, come se non fosse un suo problema il fatto che Taranto lentamente sta morendo.

Con "Veleno", Cristina Zagaria coniuga impegno civile e scrittura narrativa. Seppur con un linguaggio romanzesco, la storia raccontata dalla scrittrice pugliese acquista le caratteristiche di un documentario, di un reportage, soprattutto nelle ultime due parti, quando si cominciano a stilare dati, statistiche, e si testimonia di manifestazioni e cortei che abbiamo visto più di una volta in televisione.

La storia di Daniela è intrecciata e rafforzata da quelle degli altri protagonisti del romanzo, tutte persone che hanno a che fare con l'Ilva, chi per la malattia di un parente, chi per la propria; insomma, persone a cui Daniela deve molto e che hanno acceso in lei la voglia di proseguire la sua denuncia sociale.

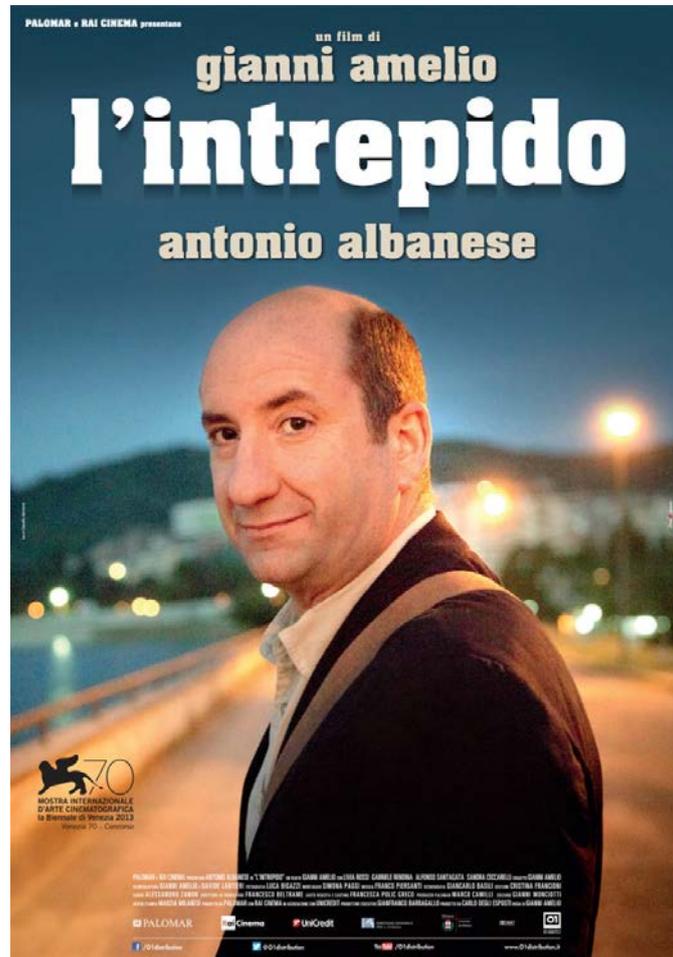
Le descrizioni della gente, dei luoghi e delle sensazioni restituiscono al lettore la chiara immagine di una città che in mezzo secolo è stata distrutta dalle industrie e dalla fame di lavoro. L'utilizzo di brevi capitoli riesce nell'intento di assorbire il lettore e fare in modo di concentrare gli argomenti intorno a ciò che è veramente importante per l'autrice: la denuncia sociale. In ogni pagina si trovano parole, riferimenti, allusioni alla fabbrica e alla malattia, ma anche alla voglia di riscatto dei tarantini.

La battaglia della "Città dei due mari" contro gli amici-nemici di Ilva, Eni, Cementir, purtroppo non è ancora giunta ad un verdetto, motivo in più per leggere e approfondire il romanzo di Cristina Zagaria, perché Taranto ha bisogno dell'aiuto di tutti.

Nicola Trevisan

RECENSIONI DEL FILM

L'INTREPIDO



Anno	2013
Durata	104 min
Regia	Gianni Amelio
Sceneggiatura	Gianni Amelio, Davide Lantieri
Produttore	Carlo Degli Esposti
Produttore esecutivo	Gianfranco Barbagallo
Casa di produzione	Palomar, Rai Cinema
Distribuzione (Italia)	01 Distribution
Fotografia	Luca Bigazzi
Montaggio	Simona Paggi
Musiche	Franco Piersanti
Scenografia	Giancarlo Basili

Interpreti e personaggi

- Antonio Albanese: Antonio Pane
- Livia Rossi: Lucia
- Gabriele Rendina: Ivo Pane
- Alfonso Santagata: Maltese
- Sandra Ceccarelli: Adriana
- Bedy Moratti: Prof. del concorso

Antonio Pane è un intrepido: è proprio questa la maschera che il regista del film, Gianni Amelio, ha voluto attribuire ad Antonio Albanese, l'interprete del protagonista di una storia ambientata ai giorni nostri.

A Milano vive Antonio Pane, un uomo che potremmo definire "sopravvissuto alla vita": lasciato dalla moglie, senza un posto fisso e con problemi economici, Antonio vive alla giornata, facendo quello che può come "rimpiazzo" (ovvero sostituto per ogni tipo di lavoro di chi si assenta per vari motivi) e girando quindi tra un'infinità di posti alla ricerca della successiva occupazione.

La cosa che colpisce di più, e che è l'aspetto cruciale del carattere del personaggio, è il modo con cui il protagonista affronta tutte le intemperie della vita, ovvero con il sorriso.

Antonio Pane potrebbe forse essere definito la persona con più forza d'animo al mondo; con il sorriso sempre stampato in faccia, la voglia di mettersi in gioco ed imparare e l'ottimismo sempre in tasca, infatti, egli affronta tutti gli ostacoli che gli si pongono sul cammino con un coraggio straordinario, quasi impossibile, o comunque molto raro da trovare. Ed è proprio questa "rarietà" che il regista ha voluto mettere in evidenza, facendo passare il personaggio attraverso svariate situazioni, anche le più tragiche.

In generale, per quanto riguarda le performance degli attori, si può dire che non ci sono ruoli male interpretati, ma nemmeno degni di particolari menzioni.

Sulla sceneggiatura si può esprimere una duplice valutazione: nello svolgimento si possono notare una grande varietà di situazioni in cui il protagonista è coinvolto, e queste scene a volte sono montate senza un'apparente filo logico, talvolta disorientando lo spettatore. L'intento del regista, però, potrebbe essere proprio quello di mettere in evidenza la realtà caotica con cui Antonio, come molti altri lavoratori precari, deve confrontarsi ai giorni nostri.

Nel complesso il film è di buona qualità: durante la visione non ci sono momenti di noia e si riesce ad affezionarsi ai personaggi, soprattutto al protagonista. Ottima è stata la capacità del regista di infilare nella storia anche qualche colpo di scena, che tiene viva l'attenzione e che, allo stesso tempo, serve ad arricchire le esperienze vissute dal protagonista.

Insomma, se cercate un modo alternativo per passare una serata, sicuramente "L'intrepido" è un ottimo "rimpiazzo".

Alessandro Cenzi

"L'Intrepido" è un film del 2013 scritto e diretto da Gianni Amelio, il cui genere si colloca tra la commedia e il dramma.

Il film è ambientato nella città di Milano e racconta la storia di Antonio Pane (interpretato da Antonio Albanese), un uomo umile e gentile, sempre disposto ad aiutare gli altri e con una forte etica del lavoro, che vive facendo il "rimpiazzo", cioè sostituendo chi, per un motivo o per un altro, non può andare a lavorare per periodi più o meno lunghi.

Il figlio Ivo è un talentuoso musicista, che però non riesce ad emergere anche a causa degli attacchi di panico che lo affliggono quando deve salire sul palco.

Un altro personaggio degno di nota è Lucia, una giovane ragazza che, come Antonio, bazzica da un lavoretto all'altro e che è ormai priva di ogni speranza soprattutto a causa della difficile situazione economica in cui si trova.

L'atmosfera che si percepisce per tutto il film è estremamente cupa: il sorriso che si vede spesso sul viso del protagonista è un sorriso spento, che nasconde una profonda insoddisfazione prodotta da una routine che lo tiene occupato, ma non lo fa mai sentire davvero realizzato e appagato. Inoltre tutto il suo lavorare non gli consente nemmeno di essere economicamente indipendente, tanto da essere costretto a chiedere aiuto al figlio. Quest'ultimo vive a sua volta un dramma, ma di diversa natura: lui è un artista, ed è pure dotato di un certo talento, ma è costantemente intrappolato in una gabbia fatta di dubbi ed insicurezze che gli impedisce di spiccare il volo.

Lucia infine è la rappresentazione della sofferenza e della mancanza di prospettiva, che al giorno d'oggi sono sensazioni non poco diffuse. La ragazza sembra sempre distante, angosciata e tormentata da un intrico di situazioni che non vengono mai effettivamente sviscerate; ciò la rende un personaggio enigmatico, che non rappresenta una problematica specifica, ma in generale tutte le conseguenze della disoccupazione e della mancanza di futuro delle giovani generazioni.

Ciò che risulta da tutte queste situazioni è un dramma estremamente introspettivo, che analizza scavando in profondità la psicologia dei personaggi facendo emergere i loro demoni interiori e le loro paure, che non sono solo le loro, ma quelle di una grande parte della popolazione dei nostri giorni, che vive di espedienti e non vede alcuna luce alla fine del tunnel.

Luca Novella

Antonio Albanese, ne *L'intrepido* di Giovanni Amelio, interpreta il personaggio di Antonio Pane, un uomo buono e forse anche un po' ingenuo. Quest'opera, che all'inizio sembra parlare di lavoro, è in realtà incentrata sulla dignità degli esseri umani in difficoltà.

Antonio Pane è un uomo divorziato ed inoltre ha perso anche il lavoro. E' un uomo molto generoso nei confronti degli altri, ma non vuole essere aiutato anche se si trova in difficoltà economica. Così viene assunto per fare il "rimpiazzo": sostituisce al lavoro chi, per qualche ora o per l'intera giornata, per un motivo o per un altro non ha potuto andare a lavorare.

Pane è molto dedito al lavoro: si impegna, dà il massimo di sé qualunque esso sia (muratore, tramviere, aiuto cuoco, etichettatore di libri in biblioteca...). Ciò nonostante, molto spesso non viene pagato dal "datore di lavoro" (colui che gli trova i rimpiazzati), così il figlio, che studia sax al Conservatorio, lo aiuta come può.

Per il personaggio di Antonio il regista si è ispirato a Charlot: "Tutti ricordano chi era e cosa faceva il personaggio creato da Chaplin: – spiega Giovanni Amelio – era l'uomo più solo al mondo che si allontanava di spalle e non riceveva aiuto da nessuno. Antonio è come lui: cammina a testa alta e rifiuta di piegarsi a questo mondo che lo vuole corrompere".

Durante un concorso pubblico Antonio passa le risposte giuste ad una ragazza, Lucia, che incontrerà poi durante una delle sue tante occupazioni.

Quella di Lucia è una storia che va a finire in tragedia; infatti verso la fine del film, invece di affrontare i problemi e cercare di superarli, lei deciderà di suicidarsi.

Nell'ultima parte del film il regista abbandona il tono da commedia e torna con i piedi per terra, riportandoci in un'Italia sofferente e soffocata. Pane, durante l'ennesimo vagabondaggio alla ricerca di qualcuno che compri le sue rose, incontra l'ex-moglie, che non sa molto della sua situazione economica, perchè lui ha da sempre cercato di nascondere la verità.

Dopo aver intuito i loschi affari del suo datore di rimpiazzati, lo abbandona e trova lavoro in una miniera in Albania. Torna poi in Italia per ascoltare il figlio suonare con la band, e qui si nota come il regista metta in evidenza la differenza tra l'ansia di un sessantenne con quella di un ventenne.

Nella conclusione si intravede uno spiraglio di luce per Antonio; egli infatti ha trovato un lavoro, seppur lontano da casa, e riesce a risanare il rapporto con il figlio.

Questo "lieto fine" è voluto, perchè, come spiega il regista, "... penso che, quando vediamo un film, vogliamo anche un po' sognare. In genere nelle ultime inquadrature delle mie pellicole, lascio sempre intravedere qualche spiraglio di luce".

Leonardo Tamburini

Antonio vive a Milano e ogni giorno, pur di non risvegliarsi la mattina senza sapere cosa farà, pratica un lavoro "particolare", il "rimpiazzo": in pratica sostituisce, anche per poche ore, lavoratori di qualsiasi tipo che si assentano dal lavoro. Fa di tutto, lavora in qualsiasi luogo, pur di essere pagato, anche per molto poco, ma non si arrende mai. E, nonostante tutto, riesce ad aiutare la gente che gli sta intorno.

Antonio aveva una moglie, che lo ha lasciato per un uomo più ricco, e un figlio, con il quale ha mantenuto un bel rapporto, che studia sassofono al Conservatorio, e fa parte di una band. Il ragazzo, però, è più fragile del padre, e alcune volte, prima di esibirsi, è affetto da forti attacchi di panico che non riesce a controllare.

Nel frattempo Antonio conosce Lucia, una ragazza della stessa età di suo figlio, che non riesce ad affrontare la vita con la stessa forza di Antonio, a cui lui offre un aiuto durante un concorso pubblico, passandole le risposte con il rischio di farsi scoprire. Alla fine, però, Lucia, a causa della troppa confusione che la circonda e della sua fragilità, si suicida.

Antonio, pur di cercare di migliorare la sua condizione, si trasferisce in Albania, dove si impiega come minatore. Dopo qualche tempo però deciderà di ritornare in Italia dove, fra le altre cose, cercherà di aiutare il figlio durante uno dei suoi attacchi di panico prima di un concerto: non riuscendo a tranquillizzarlo completamente, lo sostituirà per un po' sul palco con le sue scarse conoscenze di musica. Il figlio, vedendo il grande atto di altruismo del padre, si sbloccherà andando a suonare.

Questo film ci insegna che il mondo del lavoro non è facile e che molte volte pur di portare a casa qualcosa per cui vivere bisogna fare dei sacrifici, ma anche che non bisogna mai mollare nemmeno di fronte alle difficoltà più grandi, perché è proprio quello il momento in cui bisogna affrontare i problemi a testa alta.

Michele Volpiana

RECENSIONI DEL FILM

7 MINUTI



Anno	2016
Durata	88 min
Regia	Michele Placido
Sceneggiatura	Michele Placido, Stefano Massini, Toni Trupia
Produzione	Goldenart Production, Manny Films, Ventura Film
Fotografia	Arnaldo Catinari
Montaggio	Consuelo Catucci
Musiche	Paolo Buonvino
Scenografia	Nino Formica
Interpreti	Cristiana Capotondi, Violante Placido, Ambra Angiolini, Ottavia Piccolo, Fiorella Mannoia, Maria Nazionale, Clémence Poésy, Sabine Timoteo, Anne Consigny

FILM RICONOSCIUTO DI INTERESSE CULTURALE CON IL CONTRIBUTO DEL MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITÀ CULTURALI E DEL TURISMO-DIREZIONE GENERALE PER IL CINEMA. REALIZZATO IN ASSOCIAZIONE CON AMER, A&G, CINEFINANCE; CON IL CONTRIBUTO DI LAZIO INNOVA.

- SELEZIONE UFFICIALE ALLA XI EDIZIONE DELLA FESTA DEL CINEMA DI ROMA (2016).
- CANDIDATO AI DAVID DI DONATELLO 2017 PER: MIGLIOR MONTATORE E DAVID GIOVANI.
- PREMIO SPECIALE PER L'ATTENZIONE AL CINEMA CIVILE IN PARTICOLARE SUL TEMA DEL LAVORO ALL'EDIZIONE 2017 DEI NASTRI D'ARGENTO.

11 donne, più di 300 operaie e 1 fabbrica venduta in cambio di 7 minuti di pausa.

La storia che questo film racconta è liberamente ispirata ad una vicenda avvenuta in Francia. Il regista Michele Placido ha messo insieme un cast composto da Cristiana Capotondi, Ambra Angiolini, Fiorella Mannoia, Violante Placido, Ottavia Piccolo e altre giovani attrici, ognuna ad interpretare una donna con la sua particolare situazione.

La fabbrica tessile dei fratelli Varazzi, colpita dalla crisi, viene acquistata dalla multinazionale francese di madame Rochette (Anne Consigny), imprenditrice molto cordiale e dinamica. Le proteste infiammano e la fabbrica rimane chiusa per sciopero fino al giorno della firma della vendita. I fratelli Varazzi insieme alla rappresentante delle lavoratrici Bianca (Ottavia Piccolo) incontrano l'acquirente: viene stabilito che ogni donna terrà il suo posto di lavoro se si accetterà di togliere 7 minuti alla pausa pranzo.

Bianca porta la notizia alle altre 10 del consiglio di rappresentanza delle operaie per prendere una decisione, ma ha già capito che questa semplice richiesta nasconde molto di più. Chi più e chi meno volentieri, le altre donne sembrano aver deciso: poiché ognuna di loro vive una situazione di vita difficile (e non solo lavorativa, tra mariti violenti, ricatti sul lavoro e figli da sfamare), hanno bisogno di quel posto. Bianca insiste e un po' alla volta fa capire ad ognuna di loro che 7 minuti per 300 operaie ogni settimana significano 900 ore in più totali di lavoro mensile a favore del padrone. Alla fine le donne, dopo accesi litigi e cambiamenti di idee, oltre ad imprevisti di ogni genere, prenderanno la loro decisione a nome di tutte le lavoratrici.

Il film mantiene alcuni aspetti dell'opera teatrale da cui nasce. Le scene si susseguono una dopo l'altra proprio come sul palcoscenico grazie al montaggio di Cantucci e gli ambienti sono pochi e per molto tempo gli stessi, come accade con le rappresentazioni teatrali: basti pensare alle discussioni delle 11 donne, che si tengono sempre intorno allo stesso tavolo, situazione che possiamo facilmente immaginare sul palco di un teatro.

Il film, che vuole principalmente mostrare in quali modi i lavoratori oggi siano spesso facilmente e ingenuamente raggirati e sfruttati dai datori di lavoro per ottenere una maggiore produttività, non si ferma a questo, ma analizza attraverso ognuna delle 11 donne una tematica differente: l'immigrazione e lo sfruttamento ad essa legato, il problema del lavoro per i dipendenti più anziani e per i più giovani, la violenza e le molestie sulle donne, gli incidenti sul lavoro e molto altro.

Il film di Michele Placido risulta più che esaustivo e fa riflettere lo spettatore su questi problemi, presentandoli in maniera cruda e mostrando come bisogna ragionare al giorno d'oggi per non essere sfruttati senza nemmeno esserne consapevoli.

Alessandro Collareda

Il regista del film, Gianni Amelio, vuole descrivere l'instabilità lavorativa nella Milano di oggi e rappresentare la dignità di esseri umani in difficoltà.

Nonostante la pellicola non sia dal tutto riuscita, tali obiettivi vengono raggiunti in modo soddisfacente anche grazie all'abilità della regia.

La storia vede come protagonista Antonio Pane, un uomo buono e semplice che conduce una vita precaria nella città di Milano, Egli fa il rimpiazzista, cioè sostituisce nel posto di lavoro chi si assenta, per ragioni più o meno serie, dalla sua occupazione, svolgendo molti lavori, dal cuoco fino al pulitore delle gradinate di San Siro.

Antonio è un uomo generoso con gli altri e in lui persiste un naturale spirito ad andare avanti nonostante le avversità. Questo personaggio viene interpretato da Antonio Albanese, abile attore capace di passare dal surrealismo pesante di "Cetto La Qualunque" alla delicatezza sbalordita ma consapevole di questo nuovo personaggio.

Inizialmente il film ci fa subito conoscere il "lavoro" e la situazione economica di Antonio, poi il centro dell'attenzione si sposta prima sul rapporto con Lucia, interpretata da Livia Rossi, una ragazza che lui incontra ad un concorso pubblico e la cui storia avrà un esito tragico, e in seguito sul rapporto con suo figlio Ivo, suonatore di sax, interpretato da Gabriele Rendina, concentrandosi sul tema del rapporto padre/figlio, soprattutto per mostrare come sia differente il modo di affrontare l'ansia per un sessantenne e un ventenne oggi.

Ciò che accomuna i due ragazzi è il fatto di essere impauriti e rinunciatari; infatti rappresentano gli anelli deboli della storia.

La sceneggiatura, della quale si è occupato Davide Lantieri, si perde talvolta nella descrizione di luoghi e situazioni di Milano, rappresentando ogni tanto scene che divagano dalla trama.

A occuparsi delle musiche è stato Franco Piersanti, anche se nel film non c'è una vera e propria colonna sonora, ma piuttosto interventi musicali diversi.

Come detto prima, comunque, la pellicola non è dal tutto riuscita: il film risulta piuttosto piatto e neppure alla fine riesce a risollevarsi.

Lorenzo Colombo

Un'azienda tessile laziale viene comprata da una multinazionale francese e per la firma del contratto è previsto un accordo tra i proprietari, la rappresentante delle operaie, Bianca, e la nuova amministratrice delegata.

Durante il colloquio si fa la conoscenza delle altre dieci rappresentanti del Consiglio di fabbrica: il regista fa vedere il loro carattere, fa capire chi sono, fornisce qualche dettaglio sulla loro storia, mentre, riunite intorno a un tavolo, loro continuano a farsi domande su quello che staranno dicendo a Bianca, su come magari la staranno condizionando, essendo la più vecchia di tutte, poiché tutte hanno paura di perdere il lavoro.

Il colloquio durerà molto più del previsto e a Bianca, prima di uscire, vengono consegnate delle lettere da consegnare a tutte le altre rappresentanti in cui c'è scritto che non sarà licenziato nessun dipendente a patto che si accetti di togliere 7 minuti dalla pausa pranzo di 15 minuti.

Bianca, prima di consegnare le lettere alle compagne, fa un discorso per far capire che la scelta sarà decisiva per loro e per il resto delle operaie dell'azienda, per cui devono pensare bene, riflettere su quello che c'è scritto e non fidarsi subito di quello che sembra.

Una volta che hanno letto il contenuto delle lettere, all'inizio sono tutte in disaccordo con le ragioni di Bianca, visto che considerano solo la sicurezza del loro lavoro rispetto alla piccola condizione richiesta in cambio, senza pensare ad aspetti negativi su cui lei però le farà ragionare, anche se questo inizierà a dividerle e a farle litigare.

Bianca poi racconterà della sua storia in fabbrica, di come lei ha visto diminuire sempre di più il tempo della pausa per far aumentare il guadagno dell'azienda sfruttando di più le operaie: vuole far capire che si è già trovata in situazioni simili e vuole evitare di far fare il suo stesso errore alle più giovani.

Un po' alla volta molte di loro si convincono che è meglio rifiutare l'offerta e che bisogna lottare per mostrare che non cederanno a qualsiasi condizione pur di mantenersi il lavoro.

Il film mi è piaciuto perché ha una sceneggiatura semplice ma d'effetto, che fa immedesimare nella vicenda. Le attrici hanno una grande naturalezza nell'interpretare reazioni ed emozioni, come la paura di perdere il lavoro, la frustrazione per la scelta che dovranno fare e la rabbia durante le discussioni sulla proposta.

Il tutto accompagnato da una colonna sonora non troppo ricercata ma che sottolinea bene i vari momenti.

L'unica cosa che non mi è piaciuta è che il film finisce con delle scene che fanno capire come prosegue la storia, senza però mostrare niente di preciso.

Comunque, anche se il finale sembra un po' sospeso, è un film che consiglieri soprattutto ai giovani, per far capire che per i propri diritti bisogna lottare e che non si devono accettare tutte le condizioni passivamente.

Mirko Schettino

“7 minuti” è un film drammatico del 2016 diretto da Michele Placido, che si ritaglia anche una parte nel film. Nel cast spiccano attrici di fama nazionale come Cristiana Capotondi, Ambra Angiolini e Violante Placido, ma anche un'inaspettata Fiorella Mannoia.

Il film, tratto da una storia realmente accaduta, racconta le vicende dell'azienda tessile Varazzi che, in procinto di chiudere, è costretta a firmare la vendita a una multinazionale francese. La condizione da accettare per le lavoratrici della fabbrica è la diminuzione di 7 minuti della pausa pranzo. La decisione se accettare o meno la condizione imposta dalla nuova gestione deve essere presa dalle componenti del Consiglio di fabbrica, 11 donne che devono decidere anche per le altre operaie della azienda.

Queste 11 operaie rimandano al pubblico un'immagine dell'odierna situazione lavorativa italiana: dalle lavoratrici immigrate, africana e albanese (quest'ultima vittima delle molestie del datore di lavoro), alle veterane della fabbrica, alla disabile spesso vittima dello scherno e delle malelingue delle colleghe, fino ad arrivare alle nuove generazioni, con la giovane ventenne appena assunta.

Il ritmo del film, da un'iniziale apparente situazione di tranquillità, diventa sempre più incalzante ed oppressivo, a sottolineare proprio la riduzione dell'orario di pausa delle operaie. Anche la fotografia, diretta

da Arnaldo Catinari, raggiunge l'obiettivo di trasmettere l'ansia e la paura delle operaie, attraverso giochi di luci ed ombre.

Ben caratterizzate sono le protagoniste: Bianca, la più anziana del gruppo insieme a Ornella, è l'ago della bilancia del Consiglio, quella che cerca di far ragionare le colleghe, a volte un po' troppo impulsive. C'è poi Greta (Ambra Angiolini), la ragazza "maschiaccio" che non si lascia scappare sfuriate gratuite, anche verso le colleghe più anziane. A richiamare l'attenzione del pubblico è Marianna (Violante Placido), impiegata ex operaia costretta su una sedia a rotelle a causa di un incidente sul lavoro, che fin dall'inizio supporta Bianca e la sua decisione. Ornella poi, coetanea di Bianca, interpreta l'operaia memore delle lotte sindacali della gioventù, che ora sembrano aver perso valore.

A mio parere, un punto a sfavore del film sono le insistite ripetizioni di alcune situazioni, come le arrabbiate di Greta o di Angela, che possono annoiare il pubblico. Tutto sommato il film risulta ben fatto, e il lavoro del cast e della regia restituisce allo spettatore una descrizione del mondo lavorativo ben riuscita, lasciando un punto di domanda: "Vale la pena rinunciare ad anni e anni di lotte sindacali pur di lavorare a qualsiasi costo?"

Nicola Trevisan

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

They'll do "The Full Monty"

Do you know how was Sheffield in the 90's? Unemployment, closed factories everywhere and criminality. The film directed by Peter Cattaneo starts from here.

Gaz (Robert Carlyle) is an unemployed and divorced man living in Sheffield. He has a son that he sees sometimes and a friend called Dave (Mark Addy), unemployed as him. They spend the day stealing from abandoned factories or at the centre for unemployed people. One day Dave saves a man trying to commit suicide called Nathan that becomes their friend.

When Gaz risks to lose the custody of his son he decides to start up a new business, so they recruit some other friends: he and his friends wants to do the full monty...

To help them there will be Gerald (Tom Wilkinson) as dance master, Guy and Horse.

The movie results very funny with a lot of humors moments and it will never make you stop laughing not even at the thite rewatch. Robert Carlyle is always amazing as the little local criminal, like in other movies like "Trainspotting" or "Code 51" and he will never fail to make you laughing.

This was in the 90's the real situation in most of industrial cities of the UK after the long Margaret Thatcher's government.

This story shows in an hilarious way the desperate need to get a job in years like these but even nowadays. It remains however an easy movie with the main purpose to entertain.

Alessandro Collareda

THE FULL MONTY

Directed by: Peter cattaneo

Produced by: Umberto Pasolino

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 (UK)

Running time: 91 minutes

Cast

Robert Carlyle as Gary "Gaz" Scholfield

Mark Addy as Dave Horsefall

William Snape as Nathan Scholfied

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

Title: Undress unemployment

We are in Sheffield a city of Britain, a country where the value of unemployment is very high. The main protagonists of the film are Gaz and Dave who together with other unemployed people decide to try to do a number of striptease, also doing auditions to find other people who could join the show. In the end, after some crazy and funny adventures they will succeed in making this show that knows a real and successful success.

This is a comedy released in cinemas on August 29 ,1997 produced by Umberto Pasolini and directed by Peter Cattaneo who tackle with great irony and fun the theme of unemployment, a very important and delicate issue that can remove the work in a moment many people making them poor. in addition to this theme we also talk a lot about the family relationship between father son just like Gaz. The former worker will do everything and will try every way to keep his son and wife despite being unemployed but eventually the family will be divided because his wife will leave him and get engaged to a gentleman who will have enough money.

Although he no longer has his wife will do everything for the happiness of his son doing this striptease along with other unemployed caring about the thought of people because for him the only thing that matter was the happiness of his son. The film is a successful comedy, very funny both for the scenes that there are but also for the language sometimes vulgar but funny and also reflective for young people today with an irony and a very light comedy. I conclude by saying that the film was very amusing and beautiful, also making me reflect on today's world of work; it's a film that I recommend to everyone and that deserves viewing.

Matteo Epifanio

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

In the movie "The full monty" there are more aspects negative that are rappresented: one of these is work. All the characters are unemployed, and one of these is very worried because he could lose the custody of his son if he doesn't give his ex wife the proper money.

So, he and other men who are unemployed decide to perform a show where all of them are practically naked. When they speak to the people in their city, all of them want to see this show.

At the end this show becomes a success and the unemployed are very happy. This film for me is beautiful because it deals with jobs and people who have lost their job but who try to stand up for it.

Riccardo Ferrari

YOU CAN LEAVE YOUR HAT ON

The film talk about six unemployed that have to make ends meet.

The film was set in '90s, in Sheffield and in this city the charcters lived.

The story talk about an idea that Gaz (Robert Carlyle) had look to a famous strippers.

In my opinion all principal characters did a good job because the film was light to watch but talked about important argunents like unemployment.

I really like the scens with music like the scene when they were in row at the post office and Gerald (Tom Wilkinson) started to dance on "Hot stuf" of Donna Summer. I was surprise by the admiration of Nathan (William Snape) for his father Gaz

The lesson that I've learned was with the force of disperation you can do everything.

In my opinion you have to see the film when you are young so you can understand the worst part of your future.

I like the film but not very much, so in a scale from 1 to 10 a give it a 6.

Pamela Giacomini

The FULL MONTY

Full Monty is a British comedy of 1997 directed by Peter Cattaneo.

The topics in the film are work and unemployment in addition to the relationship that the protagonist has with his son, but these topics are treated with an ironic and light style making the film enjoyable and fun to watch.

We are in Sheffield in England, a city in economic crisis, where two unemployed people called Gaz and Dave have to find a way to make money. They decide, together with other unemployed, to organize a striptease and attract women ready to pay a lot of money.

All the characters are well characterized and interpreted by the actors, each one has his own personality and his reasons for doing what he does, even though they are united by the need to earn money.

I really enjoyed understanding why the characters did so much to make money, for example everything that Gaz wanted was to seem more reliable in the eyes of his ex-wife and his son, to take care of him.

In spite of the relationship between father and son is not the main topic, it is the one that I liked most.

In addition, the film, while talking about embarrassing topics such as nudity, is never too rude and never makes the viewer feel embarrassed.

For this reason I can also recommend this film to families because the film is not obscene and even speaks of very important topics with lightness, making the film easy to understand and fun to watch.

In conclusion I can say that I liked this film very much and I am happy to have seen it in the original language so I could have heard some linguistic expressions that I would have missed with the Italian translation.

MARK: 4/5

Luca Novella

Unemployed... but happy

This film talks about a group of men, that, after many attempts, will be successful on doing a striptease show.

“Full Monty” is a 1997 British film by Peter Cattaneo. The film talks about Gaz and Dave, two unemployed, Gaz risks of losing custody of his son because he is in arrears with his ex wife’s expenses, so he thinks of a strange solution: inspired by a group of professional strippers who perform in a local, Gaz decides to create a show of striptease involving other unemployed

I have appreciated the determination of Gaz in wanting to find at all costs a solution to the fact of being unemployed

Even if the film shows a strange and unusual situation, from it you learn the strength in never giving up even when the conditions are critical, as in the case of Gaz who is unemployed.

The theme in this film is work, but, above all, it is unemployment, which makes us reflect carefully.

“Full Monty” had a huge commercial success, winning the Oscar for best soundtrack, and best film of the year.

Vote (1-10)

7.5

Tomaso Randon

The Full Monty: a poor striptease

- **Directed by:** Peter Cattaneo;
- **Genre:** comedy;
- **Music by:** Anne Dudley;
- **Release date:** 1997 (England);
- **Running time:** 91 minutes;
- **Cast:** Robert Carlyle, Mark Addy; William Snape; Steve Huison, Tom Wilkinson;
- **Review:** Because of the British industrial economy in the 1970s, Gaz and Dave are two unemployed in Sheffield. That is why the protagonists create a group of unemployed people like them, and since they have nothing to lose, Gaz takes the idea of a group of professional strippers. To increase the sale of tickets to the show, Gaz then announces that they will be completely naked. It's a good serious film, intelligent, sensitive, but also comic. It has been nominated 4 times for the Oscar Awards and the soundtrack won it with "You can leave your hat on". Film with box office records that shows how intelligence can do without the use of big money budgets.

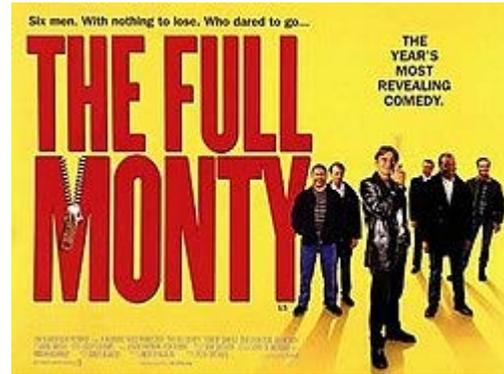
Scale of 1-5:

3.5

Tacchia Nicolò

Full Monty

- **Directed by:** Peter Cattaneo
- **Produced by:** Umberto Pasolini
- **Written by:** Simon Beaufoy
- **Cinematography:** John De Borman
- **Release date :** 1997
- **Running time:** 95 min



I've just seen this film, and I would like to give an opinion about it. This movie is a comedy, made under the direction of Peter Cattaneo, it won the BAFTA Award for the best film and it also won the Academy Awards for the Best Original Music Score.

The film is set in Sheffield (England), it tells the story of six unemployed man who decided to form a striptease group to get some money and go somewhere else. For Gaz (the main character) that money are also the chance to see his son because he had to pay the maintenance grant to the Exwife.

There are some famous and some less famous actors but in the end they are all pretty good doing their job. In my opinion Robert Carlyle (Gaz) is the best, he had the most difficult character because he had many problems, for example his exwife didn't want that he see his son, he like the others is unemployed but unlike the others he never gave up, he tried all that he could do to get some money and he did this mostly to make his son proud of him. I don't have a prefer part of the movie, I liked all the comedy scenes and sometimes they made me laugh.

Personally I think that we have much to learn from this movie especially from Gaz; with this words I don't mean that who have economic problems have to find a job as stripper but I just want to say that this film teach to us to never give up because if you keep trying whatever the job or the situation is you will find a way out.

It is a good movie, you can watch it with your family (maybe no children), alone or with whoever you want.

Grade: A-

Leonardo Tamburini

NO FEAR

The movie is a great movie, very funny and comic, but in the same time the things the film talks about is really important and current. The movie talks about a general social and economic condition that one man in those years could find. The protagonist has some familiar and economic problems and the film is concentrated in solving, somehow, these problems.

The story evolves in Great Britain, in a city with all houses the same. Main characters are: Gary Gaz Schofeild (protagonist) - Dave Horsefall - Nathan Schofeild (protagonist's kid) - Lomper - Gerald Arthur Cooper - Barrington Horse Mitchell - Guy. The story talks about Gaz, a man with some problems like the idea his kid doesn't like him or the fact he has to give money to his ex-wife and he doesn't know where to find it.

In my opinion all the principal characters did a good job, in particular Dave, Gaz's best friend, and Gerald Arthur Cooper, first enemy of the two and than one of the team of these guys. Dave for the scenes with his wife: touching and sweet; Gerald for the role change.

I like in particular the scenes where I really could see how is to live in that condition: I remember the scene where with a single song Gaz and Dave join the night making themselves ridicoulus in front of Gaz's child so that he leaves them to return to his mom. The semplicity of the scenes is the key for me. I didn't like the

unfortunate death of the Lomper's mother that made me sad.

The lessons is that sometimes humans do things really strange to solve some problem that we can't imagine, and also "family first": the family is always a fundamental in our life.

I think all people would like this film, it is simple and hilarius, and I raccomend it to everyone. My final word is: actual

My score is: **4**

Roberto Tezza

“Full Monty”: we are stripper of our life

A city in South Yorkshire, Sheffield built its economic importance thanks to the presence of the steel industry. Since the 90 of the twentieth century has been heavily affected by the crisis that has invested the whole sector a bit. Finished the good times, the factories and steelworks au-tomated the work and many workers were sent home.

The protagonists were without a job, they spend the days lounging in the hallways of the em-ployment offices, to found a no-existent work.

Ganz: Thirty, married and separated, wants to regain the affection of his wife and his son, but because of the dismissal threatens to lose the chance to see him. Dave instead has a situation a little ' quieter, loves his wife, Jeanne, but is overweight, depressed. They are both desperate, though each in their own way, but they have a great desire to pull themselves out of this crisis.

The flash of genius comes the day when Ganz, his son Nathan and Dave find themselves pass-ing in front of a club where a large group of women will contends the first rows of a male striptease show. They decided to become a strip-teats man. However, to be successful the show must be out of the ordinary, must have something more. Here is the ingenious idea to offer the "full service", literally the Full Monty, that is, to offer the public the full nude.

A bitter comedy, therefore, but effective and at times moving, which in the folds of history pushes a reflection on some existential themes of human life, ranging from family disage to humiliation of idleness obliged; From the parent/child relationship to the desire for redemption.

However, it is mainly two themes to which Cattaneo seems to hold a lot and on which to insist with greater determination: the regression of the male role devalued by the female ("They started a pee like Us" says one of the protagonists, traditionally linked to the feminine world).

The film is never boring because there are a continuous twist; I recommend this film to teen-agers and adults, because it contains a deep meaning.

Jenny Tovo

UNA RELAZIONE DI LABORATORIO ...

TEATRALE

TITOLO: **Un lavoro sul lavoro**

SOTTOTITOLO: Un'esperienza di laboratorio teatrale sul tema del lavoro

RELATORE: M.Maddalena Albanese, docente di Italiano e Storia

PARTECIPANTI: Tutti gli alunni della classe 4[^]C1 (Simone, Alessandro, Alessandro, Lorenzo, Elisa, Matteo, Alex, Riccardo, Pamela, Sofia, Andrea, Luca, Mattia, Tomaso, Arianna, Enrico, Mirko, Nicolò, Leonardo, Roberto, Jenny, Nicola, Michele, + la prof.ssa Albanese)

TEMPI: Venerdì 16 marzo (3 ore al pomeriggio) – sabato 17 marzo (3 ore al mattino e serata) – lezioni scolastiche

SPAZIO: Palestra dell'ITI "V.E.Marzotto" – Aula scolastica

METODOLOGIA

- Improvvisazioni guidate individuali, in coppia e in gruppo
- Visione spettacolo teatrale
- Elaborazione contenuti in inglese e realizzazione cartelloni

ATTIVITA'

- Nel primo giorno del laboratorio teatrale, guidato dalla regista della Compagnia "Collettivo Controcanto" Clara Sancricca, ogni ragazzo ha dovuto raccontarsi come se avesse più di trent'anni, mettendo a fuoco la sua condizione lavorativa e personale anche grazie alle domande e provocazioni del gruppo.

- Nel giorno successivo i ragazzi hanno interagito simulando incontri fra i loro "personaggi", da cui sono scaturite riflessioni sulle varie scelte di vita e di lavoro.

Sono poi intervenuti gli attori della Compagnia per raccontare il processo di creazione del testo del loro spettacolo "Sempre Domenica", nato proprio da una lunga elaborazione personale e collettiva rispetto a paure, desideri, delusioni e sogni associati all'idea di lavoro.

- Nella serata del sabato i ragazzi hanno assistito, negli spazi del Museo tessile dell'ITI "V.E.Marzotto", alla rappresentazione dello spettacolo teatrale "Sempre Domenica" della Compagnia "Collettivo Controcanto", spettacolo vincitore del premio "In-Box dal Vivo" 2017.

- Nelle settimane seguenti, durante alcune lezioni d'Inglese con la pro.ssa Laura Filotto, gli alunni hanno sviluppato una riflessione sul percorso svolto, elaborando dei cartelloni in lingua inglese.

CONCLUSIONI

Da questa attività è emerso che il lavoro è un tema che occupa e preoccupa molto i pensieri dei ragazzi, che mostrano però un approccio piuttosto diverso da quello delle generazioni passate.

Queste diversità emergono soprattutto rispetto alla ricerca del posto fisso, che non solo non è più una priorità (in questo i giovani mostrano una buona dose di realismo), ma forse neppure un'esigenza irrinunciabile, anche se molti dei ragazzi hanno espresso le loro paure riguardo alla precarietà occupazionale.

Un'altra diversità è emersa riguardo al percorso di studi scelto, che solo da pochi è ritenuto vincolante per le loro scelte future: in tanti immaginano attività autogestite nell'ambito della ricerca, ma soprattutto attività creative... Sogni di gioventù o, anche in questo caso, segni di una "società liquida" dove bisogna saper inventarsi ogni giorno?

In ogni caso, per tutti la vita personale non deve essere troppo sacrificata al lavoro: parecchi studenti "da grandi" si vedono sposati con figli, altri in giro per il mondo (da soli o in compagnia), ma tutti dicono di non volere rinunciare alla loro vita privata per la carriera.

L'esperienza del laboratorio teatrale ha fatto emergere molti elementi interessanti: fra 10-15 anni ne avremo le conferme sperimentali.

ALLEGATI

1. Sintesi della scheda di presentazione del progetto
2. Articolo de *Il Giornale di Vicenza* sul laboratorio teatrale
3. Una fotografia del laboratorio teatrale
4. Scheda dello spettacolo teatrale
5. Fotografie dei cartelloni in lingua inglese

All.1

<p>Scheda presentazione progetto</p> <p>P010</p> <p>ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO</p> <p><u>TITOLO DEL PROGETTO:</u></p> <p>LABORATORIO TEATRALE</p> <p>“UN LAVORO SUL LAVORO”</p>
--

Responsabile: Prof.ssa M.Maddalena Albanese

Coordinatore AS-L: Prof.Alberto Fornasa

DESCRIZIONE DEL PROGETTO

Laboratorio teatrale per gli alunni della classe 4[^]C1 sul tema del lavoro gestito dalla compagnia teatrale “Collettivo Controcanto”: due incontri di 3 ore ciascuno validi come attività di AS-L (venerdì 16 marzo, pomeriggio – sabato 17 marzo, mattino).

Il laboratorio fa parte delle attività organizzate dall’Assessorato alla Cultura del Comune di Valdagno nell’ambito della rassegna “Finisterre – Teatro ai confini 2017-2018”.

OBIETTIVI

1. Favorire una riflessione su alcuni aspetti che riguardano l’importanza, le aspettative, i problemi che il lavoro comporta nella vita delle persone.
2. Sviluppare un clima di coesione e solidarietà nella classe.
3. Sviluppare capacità di relazione e di collaborazione utili anche nei futuri ambiti di studio e di lavoro (soft skills).

METODOLOGIE

1. Incontro informativo sulla stagione teatrale di Finisterre e sul laboratorio (novembre 2017).
2. Laboratorio teatrale per tutti gli alunni della classe 4[^]C1 guidato da regista e attori della compagnia teatrale “Collettivo Controcanto”.

ISTRUZIONE. Con una compagnia di prosa

La vita dopo la scuola vista dal palcoscenico

In scena il "Marzotto"

Al laboratorio teatrale gli studenti hanno espresso desideri e paure

Tra computer, fiale e telai spunta un laboratorio teatrale. Un'idea che nasce in occasione dello spettacolo "Sempre domenica" della compagnia "Controcanto collettivo" nella rassegna "Finestre-teatro ai confini". Prima di prendere posto nel museo delle macchine tessili per assistere alla performance serale, 23 ragazzi dell'istituto tecnico "Marzotto" si sono confrontati con la regista Clara Sanricca ed il cast artistico sul tema del lavoro. E "Sempre domenica" era proprio «un lavoro sul lavoro» -ha spiegato la docente referente del progetto Maria Maddalena Albanese-. Gli studenti sono stati accompagnati in una simulazione del loro futuro da cui sono emersi paure, sogni ed aspettative lavorative, ma anche familiari». Da come si vedono a 30 anni a dove saranno, che professione immaginano di intraprendere e che posto avrà il lavoro nelle loro vite. Queste sono solo alcune delle domande che ogni attore-studente ha affrontato per poi passare a interpretare un personaggio che poteva essere un operaio come un manager.



Una fase del laboratorio. VE.MO.

«Un'esperienza unica che si è inserita nel modulo alternanza scuola-lavoro, intendendo quest'ultimo ed esaminandolo come "un valore, un diritto, un problema" -ha concluso la referente-. Non è la prima volta che il "Marzotto" si affaccia al mondo del teatro ma questo è stato un approccio diverso e innovativo da cui è emerso che molti dei partecipanti hanno sogni che non corrispondono agli studi intrapresi. Ma soprattutto che ci credono e non sono rassegnati». • VE.MO.

All.3



All.4

SCHEDA SPETTACOLO: SEMPRE DOMENICA



Stagione **2017-2018**

Di **Collettivo Controcanto**

Regia di **Clara Sancricca**

Cast **Andrea Mammarella, Emanuele Pilonero, Fabio De Stefano, Federico Cianciaruso, Martina Giovanetti e Riccardo Finocchio**

Una produzione **Collettivo Controcanto e Gianni Parrella | E45**

"Il lavoro come tale costituisce la migliore polizia e tiene ciascuno a freno e riesce a impedire validamente il potenziarsi della ragione, della cupidità, del desiderio di indipendenza. Esso logora straordinariamente una gran quantità di energia nervosa, e la sottrae al riflettere, allo scervellarsi, al sognare, al preoccuparsi, all'amare, all'odiare".

Sul palco sei voci e un intrico di vite: al microscopio la trama sottile dei moti e dei vuoti dell'animo umano.

NOTE DI REGIA

Sempre domenica è un lavoro sul lavoro.

È un lavoro sul tempo, l'energia e i sogni che il lavoro quotidianamente mangia, consuma, sottrae.

Sul palco sei attori su sei sedie, che tessono insieme una trama di storie, che aprono sguardi di esistenze incrociate.

Sono vite affaccendate nei quotidiani affanni, vite che si arrovellano e intanto si consumano, che a tratti si ribellano eppure poi si arrendono, perché in questo carosello di moti e fallimenti è il lavoro a suonare la melodia più forte, quella dell'ineluttabile, dell'inevitabile, del così è sempre stato e del sempre così sarà.

Sempre domenica è un coro di anime, una sinfonia di destini.

Ma è – soprattutto - un canto d'amore per gli esseri umani, per il nostro starcene qui frementi eppure inchiodati, nell'immobilità di una condizione che una tenace ideologia ci fa credere da secoli non tanto la migliore, quanto l'unica – davvero? – possibile.

JOB IN PROGRESS...

NUTRIZIONIST

I am a NUTRIZIONIST. I have a DEGREE in science of human nutrition. During my working day I need to TALK WITH OTHER PEOPLE who are patients or other doctors or nurses. I DON'T NEED TO BE PHYSICALLY STRONG and I TRAVEL ONLY AS A HOBBY. THIS JOB ISN'T PAY SO MUCH but I like it a lot. I work every day in my office but I have the opportunity to know a lot of people and help them. I AM VERY HAPPY ABOUT IT !!



BARTENDER

I am a BARTENDER. I have a BARTENDER CERTIFICATE. During my working day I meet and TALK with a lot of people, who want drink something. I DON'T NEED TO BE PHYSICALLY STRONG and I DON'T TRAVEL SO MUCH. THE PAY IS ENOUGH for have a good life. I work every day in my bar and I AM VERY PROUD OF THIS JOB !!



PHOTOGRAPHER

I am a PHOTOGRAPHER. I do a COURSE to see learn how to make photos. During my working day I MEET A LOT OF PEOPLE I take pictures of them. I DON'T NEED TO BE PHYSICALLY STRONG but I travel so much and my pay is very good. I WORK INTO my shop and people call me. I work OUTSIDE. This is a good job IN TOUCH WITH THE OTHER PEOPLE and I ENJOY MYSELF !!



TECHNOLOGICAL FARMER

I am a ~~TECHNOLOGICAL~~ TECHNOLOGICAL FARMER. I didn't study for it but my family teach me how to work. During my working day I DON'T NEED to talk with the people so much but I accept every advice. I NEED TO BE PHYSICALLY STRONG but I DON'T TRAVEL. THIS IS A WELL PAID JOB. I work every day IN TOUCH WITH THE NATURE. I choose this job because there aren't rules. I AM GLAD TO DO THIS JOB !!



THE WORK OF TOMORROW

My dream job is to become a football trainer. It's well paid and I need a qualification to do this. I work with my staff and my football players. I need to be feisty, so my players will play very well.



This work is outdoors, it could be funny, but also very dangerous because if the slide is built badly, it is a dangerous work. It's well paid so if you survive you'll be well rewarded.



My dream job is to be a reporter. I work outdoors and I travel a lot, especially to dangerous places. I need good communication skills to provide documentary evidence.



My dream job is easter egg tester. It's well paid because I work for a multinational of the chocolate. It requires a special training to eat a lot of chocolate and obviously I travel a lot in the countries where there are the branches of the multinational.



IL GIUDIZIO DEGLI ALUNNI SULL'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Agli alunni di 4[^]C1 è stato proposto come lavoro in classe un'elaborazione scritta sul tema dell'Alternanza scuola-lavoro, da svolgere come saggio breve o articolo di giornale in base a un piccolo dossier di documenti fornito dalla docente e alle riflessioni sulle loro esperienze dirette o indirette.

DOSSIER

REDAZIONE DI UN SAGGIO BREVE O DI UN ARTICOLO DI GIORNALE

Sviluppa l'argomento scelto o in forma di «saggio breve» o di «articolo di giornale», utilizzando, in tutto o in parte, e nei modi che ritieni opportuni, i documenti e i dati forniti.

Se scegli la forma del «saggio breve» argomenta la tua trattazione, anche con opportuni riferimenti alle tue conoscenze ed esperienze di studio. Premetti al saggio un titolo coerente e, se vuoi, suddividilo in paragrafi. Se scegli la forma dell'«articolo di giornale», indica il titolo dell'articolo e il tipo di giornale sul quale pensi che l'articolo debba essere pubblicato.

Per entrambe le forme di scrittura non superare cinque colonne di metà di foglio protocollo.

AMBITO SOCIO-ECONOMICO

ARGOMENTO: Alternanza scuola-lavoro: esperienza utile o sfruttamento e perdita di tempo?

DOCUMENTI

Al fine di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti, i percorsi di alternanza scuola-lavoro di cui al decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77, sono attuati, negli istituti tecnici e professionali, per una durata complessiva, nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi, di almeno 400 ore e, nei licei, per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio. Le disposizioni del primo periodo si applicano a partire dalle classi terze attivate nell'anno scolastico successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della presente legge.

Comma 33 della legge 107/2015 (La Buona Scuola)

Il progetto si pone l'obiettivo di sviluppare le soft skill degli studenti italiani, ovvero quelle competenze di carattere relazionale e di comunicazione interpersonale fondamentali per approcciare al meglio il mondo del lavoro a prescindere dal ruolo ricoperto... Ci sarà una parte teorica che sarà dedicata a spiegare come funziona il ristorante, le norme di sicurezza, le principali norme legate alla ristorazione. Dopodiché ci sarà una parte pratica al ristorante dove i ragazzi non verranno impiegati nelle cucine; l'idea è proprio di basare il progetto sulle soft skill, sulla parte di competenze trasversali che possono essere utili indipendentemente da quello che farà il ragazzo nel futuro. Fondamentalmente verranno utilizzati al di qua delle casse, si occuperanno di assistere i clienti in diverse fasi della loro permanenza nel ristorante.

McDonald's: al via Benvenuti Studenti, il progetto di Alternanza Scuola-Lavoro in collaborazione con il MIUR

Coinvolti obbligatoriamente in percorsi ancora così sgangherati di alternanza, la maggior parte degli studenti liceali non conosce gli elementi essenziali della storia operaia, dei diritti del lavoro e così via. Quanti studenti oggi sanno leggere una busta paga? Quanti conoscono la differenza tra sciopero e serrata? Quanti sanno cos'è l'articolo 18, di che testo fa parte e cosa implica? Chi è incaricato a scuola di trasmettere questo tipo di conoscenze? Per esempio, informare su come le ultime riforme hanno insistito nel ridurre le ore di storia da vari curricula delle superiori, con l'effetto di una cancellazione de facto dell'educazione civica? E ora il risultato potrebbe essere che un ragazzo di diciott'anni impari i valori di Zara o le soft skill di McDonald's e non abbia mai sentito parlare di rappresentanza sindacale, non abbia idea di come funziona il jobs act, non sappia dell'esistenza dello Statuto dei lavoratori. Che insomma l'alternanza faccia crescere nei ragazzi solo la coscienza della necessità di adattarsi al mondo del lavoro, eliminando qualunque consapevolezza e spirito critico.

Christian Raimo (giornalista e scrittore), *Con l'alternanza scuola-lavoro l'istruzione s'inchina al modello McDonald's*, in "Internazionale" 16/11/16

[...]

Che cosa è successo?

“Con la legge sulla «Buona Scuola» nel 2015 si è passati di colpo da 200.000 ragazzi che facevano esperienze di lavoro di circa 10 giorni, a un milione e mezzo di alunni che devono totalizzare un numero cospicuo di ore (da 200 a 400 negli ultimi 3 anni di frequenza). Tante scuole si sono preoccupate di ottemperare all’obbligo più che dell’inserimento del tirocinio in un programma coerente. Questo ha generato esperienze fragili o errate.”

Dunque la protesta è fondata.

“I ragazzi però rischiano di buttar via il bambino con l’acqua sporca, fomentati da maîtres à penser che replicano l’idea dello ‘sfruttamento’. In realtà i giovani non contestano la gratuità dell’esperienza, semmai il suo basso livello formativo. Questo è interessante. L’alternanza scuola/lavoro non dev’essere un unicum concluso in una parentesi temporale, ma una metodologia di tutto il percorso didattico. La scuola intera va pensata in alternanza, cioè nell’unione di teoria e pratica: che è poi la strategia necessaria per formare persone compiute. Oltre al fatto che il mondo del lavoro lo richiede.”

Peccato che poi non sia altrettanto sollecito a ricevere gli studenti...

“Conosco invece bellissime esperienze, anche in realtà piccole di artigianato, che investono sulla formazione di giovani. E comunque la «Buona Scuola» ha previsto l’esperienza del laboratorio o l’impresa simulata; addirittura l’istituto scolastico potrebbe costituire esso stesso un’impresa. Se vuole formare davvero, la scuola non può pensare di farlo solo in termini nozionistici e dunque – anche se non trovasse aziende disponibili ad accogliere gli alunni – dovrebbe porsi il problema di educare non solo teoricamente.”

Emmanuele Massagli (docente di Pedagogia del Lavoro), *Tirocinio sia il metodo, non l’obbligo*, in *L’Avvenire*, 14/10/17

[...]

Hanno ragione gli studenti a protestare? Nel suo libro, Lei descrive l’alternanza scuola- lavoro semplicemente come un lavoro gratuito, un regalo alle grandi aziende...

“Hanno più che ragione e dovrebbero coinvolgere nella protesta tutto quel pezzo di mondo del lavoro costretto a lavorare gratis: dagli immigrati agli scontrinisti, quei giovani che lavoravano alla Biblioteca nazionale in maniera continuativa e venivano poi pagati con il rimborso di scontrini fiscali. Più precisamente considero l’alternanza scuola-lavoro obbligatoria come da legge sulla Buona Scuola una misura classista e di disciplinamento degli studenti. Avviare gli studenti al mercato del lavoro imponendo loro lavoro gratuito di ogni sorta – il più delle volte strettamente legato alle reti di cui dispone la scuola o la famiglia di appartenenza – li abitua ai ricatti e ad accettare un mondo del lavoro senza diritti: dall’organizzazione del lavoro alle retribuzioni, ecc...”

Non ritiene che ci sia comunque molto da conoscere e da imparare da un’esperienza di alternanza in termini di senso del lavoro, di impegno, di capacità di relazionarsi con persone, colleghi, clienti, ecc.?

“Lo studio e la conoscenza sono egregi strumenti di apprendimento, di impegno, di creatività, di solidarietà. Per quanto attiene al lavoro in senso stretto non si capisce perché queste esperienze non debbano godere di diritti, imparare che viviamo in un mondo dove bisogna pretendere il rispetto e la dignità. Inoltre, stiamo obbligando gli studenti a svolgere attività poco qualificate nel mercato che presenta la più scarsa domanda di lavoro a livello europea, quello italiano. Nessuno si chiede mai quale lavoro...”

Non è più semplicemente un problema di modalità, di accordi da migliorare, di regole da stringere? Si è parlato di una carta dei diritti e dei doveri, può essere questo lo strumento per migliorarne l’applicazione?

“No, io abolirei del tutto l’alternanza obbligatoria e concentrerei prima di tutto gli sforzi nello sviluppo delle conoscenze degli studenti: un filosofo in Germania fa il manager di un’agenzia di marketing ed è l’azienda che si accolla i costi della formazione specifica. In Italia paghiamo le imprese per far lavorare gratis gli studenti, non importa come né dove. Ritengo inutile correggere uno strumento distorto fin dalla sua concezione così come è nella legge 107, la Buona scuola.”

Marta Fana (ricercatrice in Economia), *Solo lavoro gratuito: aboliamola*, in *L’Avvenire*, 14/10/17



Alternanza scuola-lavoro: il nuovo sfruttamento che spinge alla protesta

E' di martedì scorso la manifestazione degli studenti contro il programma dell'Alternanza scuola-lavoro che ha sfilato nel centro della città di Verona. Qualche migliaio di ragazzi, frequentanti gli Istituti superiori veronesi, sono scesi in strada con striscioni e cartelli per denunciare quello che definiscono come "un programma di sfruttamento disorganizzato e senza senso".

Quello contro cui lottano è l'Alternanza scuola-lavoro, un progetto nato con la legge sulla Buona Scuola, che ha lo scopo (come scritto nel comma 33 della Legge 107/2015) di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti, oltre a sviluppare le "soft skills" degli stessi.

In pratica, questo programma vuole educare tutti gli studenti al mondo del lavoro, in modo da renderli capaci sia in campo pratico che di relazione.

Come? Concretamente si parla di un ammontare di ore che va dalle 200 (per i Licei) alle 400 (per gli Istituti tecnici e professionali), in cui lo studente che frequenta gli ultimi tre anni di scuola si reca in una ditta (o comunque in un'impresa di qualsiasi genere) per compiere un'esperienza che, si spera, lo potrà aiutare nel suo futuro lavorativo.

Proprio così: "si spera", perché questo sistema pare avere molti problemi, e le interviste fatte agli studenti durante la protesta mettono in luce i suoi vari talloni d'Achille. Il problema più grande, comunque, è uno: le ore sono troppe, e sono tutte obbligatorie.

A dimostrazione di ciò facciamo un'ipotesi: un Istituto, che negli ultimi anni del triennio ha 12 classi con in media 20 alunni l'una, deve mettere in atto l'obbligo di far compiere agli studenti 400 ore di Alternanza scuola-lavoro in 3 anni. Dividendo le ore in questi 3 anni, ogni studente dovrebbe realizzare circa 130 ore ogni anno preferibilmente in azienda; di conseguenza si otterrebbero 130 ore moltiplicate per 20 studenti e per 12 classi, per un totale di 31.200 ore (che equivalgono a 3.900 giorni di lavoro da 8 ore) in un solo anno. Tutto questo senza obbligo di retribuzione da parte delle aziende, che quindi risparmierebbero moltissimo.

E' anche vero, però, che le scuole non dispongono solo di questo strumento per ottemperare all'obbligo: ci sono, infatti, numerose attività che vengono organizzate al fine di aumentare il bagaglio di ore di AS-L degli studenti, ma in moltissimi casi queste attività sono poco utili, organizzate togliendo tempo anche al normale svolgimento del programma scolastico e talvolta hanno creato casi di studenti con quasi 300 ore registrate senza che nemmeno una fosse di stage aziendale. Su questo si è espresso anche Emmanuele Massagli, professore di Pedagogia del Lavoro, in un'intervista rilasciata a "L'Avvenire" il 14/10/17, dicendo: "Tante scuole si sono preoccupate di ottemperare all'obbligo più che dell'inserimento del tirocinio in un programma coerente. Questo ha generato esperienze fragili o errate".

Un aspetto che si può definire grottesco dell'Alternanza scuola-lavoro, poi, è che agli studenti ripetenti vengono annullate tutte le ore registrate nell'anno della bocciatura e sono quindi costretti a rifare lo stage e le varie attività già svolte.

In conclusione, ci si ritrova in una situazione abbastanza critica, per cui una studiosa come Marta Fana, ricercatrice in Economia, in un'intervista su "L'Avvenire" del 14/10/17 dice che gli studenti che protestano "hanno più che ragione e dovrebbero coinvolgere nella protesta tutto quel pezzo di mondo del lavoro costretto a lavorare gratis [...]". Una situazione in cui gli studenti sono costretti a lavorare senza un minimo di paga, fornendo servizi gratis alle imprese, mentre se non lavorano impiegano ore curricolari ed extracurricolari in attività varie per cercare di "tappare un buco" di 400 ore.

Le soluzioni ai problemi non sono quasi mai semplici, ma qualcosa da fare c'è sempre: la risposta potrebbe essere quella di ridurre l'ammontare di ore degli stage regolamentandoli con dei programmi specifici.

Tutto ciò allo scopo di permettere allo studente di esplorare l'ambiente lavorativo per un tempo adeguato perché sia utile, evitando di fargli compiere mansioni banali che non servono a molto come esperienze, e di far risparmiare tempo sia alle scuole che agli studenti.

Alessandro Cenzi

Saggio breve

Studiare lavorando

La legge 107/2015, più comunemente conosciuta come “La Buona Scuola”, vanto del Governo renziano, ha riformato un sistema scolastico sempre meno efficiente, toccando vari punti, dal reclutamento dei professori, alla ristrutturazione degli orari e dei percorsi formativi delle scuole superiori.

Tra le più discusse novità portate da tale riforma si trova, al comma 33, l’Alternanza scuola-lavoro, che fin da subito ha spaventato gran parte degli studenti. L’A.S.L. consiste in 400 ore per gli Istituti tecnici e professionali e 200 per i Licei di esperienza lavorativa obbligatoria (1).

A una prima lettura sembra normale assegnare più ore di esperienza lavorativa a chi ha scelto una scuola pratica, ma ragionando si può cogliere in ciò un controsenso: perché scuole dove già si insegna una professione necessitano di ulteriori esperienze lavorative rispetto ai Licei? Viene da chiedersi se il motivo non sia piuttosto un altro: forse il livello di insegnamento delle materie d’indirizzo, soprattutto negli Istituti tecnici, è calato e c’è bisogno di mostrare il vero lavoro agli studenti; forse invece gli studenti di queste scuole sono, almeno in parte, più qualificati per lavorare e quindi maggiormente richiesti, soprattutto in azienda.

Dati alla mano, il professore di Pedagogia del Lavoro E. Massagli in un’intervista a “L’Avvenire” ricorda che si è passati da 200.000 a circa un milione e mezzo di studenti stagisti, precisando che essi comunque non devono considerare questa esperienza come puro sfruttamento, finendo così per gettarla via (2).

Però se già prima le aziende potevano contare sulla forza-lavoro gratuita dei classici “stage” estivi, ora possono contare su un numero maggiore di giovani che nemmeno chiedono di essere pagati, dato che quelle ore devono farle per forza.

E i liceali invece? A loro va anche peggio: dato che il loro percorso di studi non dà qualifiche lavorative, possono essere impiegati in ogni tipo di occupazione, dal bibliotecario al venditore in fioreria o, perché no, al pelapatate ... e dov’è che se ne pelano tante? Facile, al McDonald’s.

No, non è esattamente così: un progetto tra MIUR e McDonald’s effettivamente esiste, però non prevede che gli studenti vengano impiegati in cucina, ma piuttosto alla cassa o nell’assistenza dei clienti durante la loro permanenza nel locale, che alla fine significa come camerieri o addetti alle pulizie. Certo la catena provvederà anche a far seguire loro delle lezioni teoriche e a sviluppare le “soft skills”, ossia le loro capacità relazionali ad esempio (3).

Ciò che si cerca di mascherare è lo sfruttamento, evitando di parlare ai ragazzi di come tutelarsi nel mondo del lavoro, delle rappresentanze e dei diritti sindacali, nonché delle attuali leggi, come il “Job’s act”, di cui tanto sentono parlare in giro, ma di cui non sanno molto. (4)

Lo Stato, forse in buona fede, per cercare di colmare le lacune della scuola, ha dato il via libera alle aziende per lo sfruttamento e l’indottrinamento di questi studenti, cancellando anni di proteste operaie e studentesche.

Così ora le fabbriche possono dare le ferie ad un proprio operaio a giugno e prendere al suo posto uno di questi ragazzi per fare il lavoro gratuitamente. E il ragazzo lo fa, deve farlo, se vuole diplomarsi.

Come sostenuto dalla ricercatrice di Economia Marta Fana in un’intervista rilasciata a “L’Avvenire”, si abitua così i giovani ai ricatti e alla perdita dei propri diritti, tanto che l’economista afferma: “Lo studio e la conoscenza sono egregi strumenti di apprendimento (...). Per quanto attiene il lavoro (...) non si capisce perché queste esperienze non debbano godere di diritti”. (5).

L’Alternanza scuola-lavoro risulta perciò principalmente a vantaggio degli imprenditori, riuscendo solo in parte a colmare i vuoti dell’istruzione superiore italiana.

FONTI

- (1) Comma 33 della legge 107/2015 (La Buona Scuola)
- (2) Emmanuele Massagli (professore di Pedagogia del Lavoro), “Tirocinio sia il metodo, non l’obbligo”, in “L’Avvenire” (14/10/2017)
- (3) (4) Christian Raimo, “Con l’alternanza scuola-lavoro l’istruzione si inchina al modello McDonald’s”, in “Internazionale” (14/11/2016)
- (5) Marta Fana, “Solo lavoro gratuito: aboliamola” in “L’Avvenire” (14/10/2017)

Alessandro Collareda

Alternanza scuola-lavoro: aiuto o problema?

L'Alternanza scuola-lavoro è un progetto che offre la possibilità ai ragazzi delle Scuole superiori di svolgere parte del proprio percorso d'istruzione in azienda.

Nel comma 33 della legge 107/2015 denominata "La Buona Scuola", è stato decretato che i ragazzi svolgeranno questa esperienza lavorativa in azienda pubbliche o private.

Le ore di alternanza negli Istituti tecnici e professionali ammontano a 400, per i Licei a 200.

I giovani degli Istituti tecnici e professionali hanno ampia possibilità che le aziende li accolgano perché sono più coscienti e preparati al lavoro futuro. Per i liceali invece ci sono maggiori difficoltà, perché non hanno ancora deciso cosa fare "da grandi" e generalmente hanno solo conoscenze teoriche.

Ci sono diverse opinioni sull'ASL. Ad esempio per il giornalista e scrittore Christian Raimo l'Alternanza scuola-lavoro non prevede alcuna impostazione pedagogica sul lavoro secondo quanto dice la Costituzione, ma è solo una simulazione di lavoro senza paga. Raimo sostiene che l'alternanza così com'è impostata insegna agli studenti ad adattarsi al mondo del lavoro, alla società di oggi, eliminando ogni loro facoltà critica.

La scuola d'altra parte deve favorire la crescita e la formazione di nuove competenze; per questo deve aprirsi al territorio, chiedendo alla società di rendere gli studenti protagonisti delle scelte del proprio futuro. Molti studenti sono a favore di quest'opportunità di acquisire nuove conoscenze attraverso stage in azienda, provando ad entrare nella realtà concreta del mondo del lavoro.

Di quest'idea è il professore di Pedagogia del lavoro Emmanuele Massagli, che sostiene l'alternanza come metodo e non solo come strumento. Secondo lui essa rappresenta il metodo dell'esperienza: la formazione dello studente non può essere solo teorica ma anche pratica. Per Massagli l'alternanza deve essere intesa come una strategia per formare giovani capaci di pensare e di agire insieme.

Non si va in alternanza per lavorare gratis, né per passare qualche settimana in fabbrica, ma per arricchirsi di esperienze per il domani.

Molti studenti invece sono completamente contro l'alternanza, che ritengono uno sfruttamento non retribuito e una perdita di tempo, perché pensano che il percorso di lavoro bisogna costruirselo da soli. Questa opinione è sostenuta anche dall'economista Marta Fana, secondo la quale l'alternanza è uno sfruttamento intensivo dei giovani. Per la studiosa questo sistema andrebbe totalmente cancellato perché nasconde una concezione sbagliata di lavoro. Ascoltando molte esperienze di giovani che si sono trovati ad accettare condizioni di lavoro pesanti non retribuite, l'economista conclude che l'Alternanza scuola-lavoro costituisce una vergogna.

Lo scopo dell'alternanza è quello di preparare gli studenti al mondo del lavoro; grazie ad essa essi dovrebbero accumulare un certo livello di esperienza, che è proprio l'aspetto che oggi conta e viene considerato di più; infatti, difficilmente le aziende assumono nuovo personale che sia privo di esperienza lavorativa.

Per questo, nonostante tutti i suoi difetti, è un'innovazione positiva.

FONTI

- (1) Comma 33 della legge 107/2015 (La Buona Scuola)
- (2) Christian Raimo (giornalista e scrittore) *"Con l'alternanza scuola-lavoro l'istruzione s'inchina al modello McDonald's"*, in *Internazionale* del 16 novembre 2016
- (3) Emmanuele Massagli (professore di Pedagogia del Lavoro) *"Tirocinio sia il metodo, non l'obbligo"* in *"L'Avvenire"* 14/10/2017
- (4) Marta Fana (ricercatrice in Economia), *"Solo lavoro gratuito: aboliamola"*, in *L'Avvenire*, 14/10/2017

Elisa Dalla Motta

L'ipocrisia della "Buona Scuola"

L'Alternanza scuola-lavoro doveva aiutare lo studente ad entrare nel mondo del lavoro ed invece ne sta solo incentivando lo sfruttamento: è questa la convinzione dei 100.000 studenti che ieri hanno inondato le strade di Roma protestando al fine di far abolire il comma 33 de "La Buona Scuola", la legge introdotta nel 2015 che costringe gli studenti a fare dalle 200 alle 400 ore di alternanza scuola-lavoro nel corso del triennio.

Questa legge ha creato non poco disagio in quanto ha costretto anche le scuole che prima non facevano alternanza, o che la facevano marginalmente come i Licei, a dover assicurare a tutti gli studenti almeno 200 ore e quest'organizzazione approssimativa ha portato alla creazione di percorsi poco o per nulla inerenti con l'indirizzo dello studente, rendendo quindi l'esperienza sostanzialmente inutile. Questa situazione si è presentata anche negli Istituti tecnici e professionali, anche se in maniera meno evidente, in quanto queste scuole hanno sempre avuto un contatto diretto con le aziende.

Una domanda legittima che ci si potrebbe porre è l'effettiva utilità di questo progetto: cosa si vuole ottenere? Si potrebbe pensare che tutte queste ore servano ad introdurre lo studente a poco a poco nel mondo del lavoro, mettendolo direttamente in contatto con le aziende. Nello stesso tempo si potrebbe però pensare che questo inserimento sia troppo veloce e che, anzi, abitui lo studente ad obbedire senza fare domande, in modo che si immerga nell'ambiente lavorativo rassegnandosi al fatto che il lavoro è così e basta. Quest'ultima idea può sembrare partorita dalla mente di un complottista, ma potrebbe veramente trovare riscontro, in quanto un ragazzo abbastanza giovane, trovandosi a parlare con lavoratori di vecchia data che ormai a quell'ambiente sono abituati, potrebbe assimilarne l'atteggiamento rassegnato diventando più docile.

Un ultimo punto fondamentale è l'insegnamento che gli studenti dovrebbero ricevere da un'esperienza come questa, che dal mio punto di vista non è un insegnamento positivo: il lavoro, in quanto tale, necessita una giusta retribuzione e del riconoscimento di alcuni diritti, mentre sembra che tutto ciò sia stato scordato dalla Legge 107 del 2015.

Si sta infatti costringendo a lavorare un milione e mezzo di alunni gratis! Anzi, si sta facendo addirittura di peggio, come afferma la ricercatrice di Economia Marta Fana: "In Italia paghiamo le imprese per far lavorare gratis gli studenti". Ciò non è ammissibile: non solo le aziende sfruttano i ragazzi, ma vengono anche pagate per farlo! Questo è il massimo dell'ipocrisia: si continua costantemente da anni a togliere fondi alle scuole per i laboratori o anche ad eliminare materie in modo da dover pagare meno professori, però ci si può permettere di pagare le aziende per assumere persone che lavorano gratis alle loro dipendenze.

Insomma, forse bisognerebbe lasciare che i ragazzi vadano a lavorare quando è il momento opportuno, o almeno lasciargli la possibilità di scegliere, e nel frattempo investire di più nella qualità della loro istruzione, perché, fino a prova contraria, è a quello che serve la scuola.

Alex Faccin

Saggio breve

A.S.L.: ampliare i propri orizzonti lavorativi

Ma è davvero così utile l'Alternanza scuola lavoro? È questa la domanda che i ragazzi delle Scuole superiori, in particolare degli Istituti tecnici e professionali e dei Licei, si pongono dal momento che il Decreto legislativo del 15 Aprile 2005 n.107 ha stabilito l'obbligo di compiere in ASL un minimo di 400 ore per gli studenti degli Istituti tecnici e 200 per quelli dei Licei. (1)

Il progetto di Alternanza Scuola-Lavoro è un programma che la scuola offre agli studenti in modo tale che essi abbiano la possibilità, durante l'ultimo triennio in cui si specializzano nel settore scelto, di relazionarsi con l'ambito lavorativo, offrendo loro l'opportunità di andare a "lavorare" in aziende e quindi di "fare scuola" in pratica, in un certo senso di "apprendere facendo", modalità che permette allo studente di arricchire le proprie competenze, oltre che di avere la possibilità di avere una prima impressione del mondo che lo attende conclusi i cinque anni di Superiori.

Tornando alla domanda posta all'inizio del testo, ci sono diverse argomentazioni da considerare. Alcuni vedono in questo progetto una iniziativa negativa, che non porta frutto o insegnamento, ma che al contrario costituisce una prestazione di lavoro gratuita e quindi uno sfruttamento nei confronti dei giovani apprendisti. D'altra parte, però, lo studente non va in fabbrica per lavorare come un operaio, ma ci va soprattutto per imparare e per ampliare il suo bagaglio di conoscenze.

Nessuno si pone mai la domanda: ma l'alternanza la si fa solo nelle fabbriche? La risposta è semplice... Se ci pensiamo un attimo, l'alternanza scuola-lavoro gli studenti la ritrovano tutti i giorni a scuola, dove ci sono ore dedicate alla teoria e alle spiegazioni dei docenti e ore nelle quali ciò che si è studiato teoricamente viene messo in pratica nei laboratori di cui la scuola è dotata.

"Io abolirei del tutto l'alternanza obbligatoria e concentrerei prima di tutto gli sforzi nello sviluppo delle conoscenze degli studenti" (2).

Questa dichiarazione della studiosa di Economia Marta Fana, a mio avviso, è completamente sbagliata poiché, anche in base alla mia esperienza di alternanza compiuta l'anno scorso, posso dire che essa è assai utile in quanto, oltre al fatto che permette di affacciarsi al mondo del lavoro, può dare la possibilità di ampliare le competenze nell'indirizzo che si sta seguendo a scuola.

E' utile inoltre perché nelle fabbriche c'è la possibilità di vedere esperimenti e strumenti "in grande" rispetto a quelli che vediamo a scuola, dove le sperimentazioni vengono fatte su scala più piccola e ristretta, visto lo spazio ridotto e la strumentazione a disposizione. Personalmente poi credo che le cose viste praticamente e sperimentate manualmente entrino meglio in testa che studiando per ore e ore sui libri.

Nel momento in cui l'alunno inizia a svolgere l'alternanza scuola-lavoro, egli comunque non deve mai essere considerato come un lavoratore normale, ma bensì dev'essere visto come colui che apprende conoscenze e abilità riguardanti il percorso di studi scelto a scuola.

Volendo tirare le conclusioni dopo le diverse argomentazioni, l'alternanza scuola-lavoro è un'esperienza davvero molto utile, capace di insegnare e di far conoscere agli studenti il mondo del lavoro, a condizione che sia organizzata nel migliore dei modi anche nei minimi dettagli.

FONTI

(1): Comma 33 della legge 107/2015 (La Buona Scuola)

(2): Marta Fana (ricercatrice in Economia), "Solo lavoro gratuito; aboliamola", in "L'Avvenire", 14/10/2017

Riccardo Ferrari

Saggio breve

Alternanza scuola- lavoro: cosa si deve imparare sul lavoro?

Da molti anni le scuole tecniche e professionali in Italia fruiscono della possibilità di fare degli stage estivi non obbligatori. Con il decreto 107 del 2015 (La Buona Scuola) si è attivata la cosiddetta Alternanza Scuola – Lavoro: “... negli istituti tecnici e professionali, per una durata complessiva, nel secondo biennio e nell’ultimo anno del percorso di studi, di almeno 400 ore e, nei licei, per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio...” (1).

L’ASL è un progetto che trova maggior riscontro in Istituti il cui ordinamento prevede non solo ore di teoria ma anche di pratica, come accade negli Istituti tecnici e professionali, che nell’arco del triennio riescono, ampiamente, a soddisfare la richiesta del D.L. 107. Invece i Licei, con poche ore di pratica, rischiano esperienze di alternanza insensate, come la distribuzione di bevande alla sagra di paese, oppure di finire a sviluppare le cosiddette soft skills da McDonald’s con un progetto in cui “... verranno impiegati al di qua delle casse, si occuperanno di assistere i clienti in diverse fasi della loro permanenza al ristorante...” (2).

Ma se nei Licei sembra molto evidente la difficoltà di organizzare un’alternanza adeguata, negli altri istituti, dove è molto più probabile compierla in attività inerenti al proprio percorso, l’imbroglio sta nello sfruttamento dei giovani, che molte volte compiono lavori banali e poco formativi che a un normale lavoratore verrebbero comunque pagati. Gli studenti vengono così abituati “... ai ricatti e ad accettare un mondo del lavoro senza diritti: dall’organizzazione del lavoro alle retribuzioni ecc...” (3).

Tuttavia se invece l’ASL è bene organizzata e lo studente riesce a fare esperienza di ciò che sta studiando, essa può dare degli insegnamenti validi per quando, nel suo prossimo futuro da neo diplomato, egli andrà a lavorare.

Sotto un certo punto di vista, nel mondo odierno, sembra di essere tornati indietro di circa due secoli; quando, in piena rivoluzione industriale, i lavoratori più poveri pur di non morire di fame accettavano di venire sottopagati per un numero di ore impressionante di lavoro. Ma proprio in quegli anni nacquero i sindacati, gli scioperi e le lotte per i diritti dei lavoratori, eventi che i giovani d’ oggi sanno appena cosa siano, come non sanno “... leggere una busta paga ... e non conoscono la differenza fra sciopero e serrata...”. (4)

Ma come possono conoscere qualcosa, in questo mondo sovraccarico d’informazioni inutili, se nessuno si prende la briga di spiegare loro la parte che riguarda i diritti, gli statuti e le riforme del lavoro?

Come possono capire che non devono farsi sfruttare se l’Alternanza insegna a fare così da quando si affacciano al mondo del lavoro?

Come si può protestare se la maggior parte degli studenti non si rende nemmeno conto per cosa si dovrebbe protestare?

FONTI

(1) Comma 33 della legge 107/2015 (La Buona Scuola)

(2) McDonald’s: al via Benvenuti Studenti, il progetto di Alternanza Scuola-Lavoro in collaborazione con il MIUR

(3) Marta Fana (ricercatrice in Economia), *Solo lavoro gratuito: aboliamola*, in *L’Avvenire*, 14/10/’17

(4) Christian Raimo (giornalista e scrittore), *Con l’alternanza scuola-lavoro l’istituzione s’inchina al modello McDonald’s*, in *“Internazionale”* del 16 novembre 2016

Pamela Giacomini

Alternanza scuola-lavoro: opportunità o condanna?

Sempre più di frequente sentiamo notizie di proteste degli studenti, soprattutto contro l'Alternanza scuola-lavoro. Ad esempio appena ieri gli studenti del Liceo Vittorio Emanuele di Napoli hanno protestato contro il comma 33 della legge 107 che prevede 400 ore di lavoro non retribuito in alternanza per gli studenti degli Istituti tecnici e professionali e 200 ore per quelli dei Licei.

Per la verità può capitare che alcuni studenti ricevano una sorta di rimborso per il lavoro svolto, ma una retribuzione non è prevista, anzi è proibita dal decreto.

Però, come sostiene il docente di Pedagogia del lavoro Emmanuele Massagli in una intervista pubblicata da "L'Avvenire", per gli studenti lavorare gratuitamente non sarebbe neppure un problema, se solo l'esperienza fosse utile e costruttiva.

In realtà quasi sempre lo studente si ritrova a svolgere incarichi che i dipendenti non svolgerebbero perché estremamente banali, in cui non è necessario alcun tipo di competenza o abilità.

Il risultato è che l'azienda ha il diritto di assumere forza-lavoro a costo zero da impiegare in quelle mansioni che rappresenterebbero uno spreco di tempo (e quindi di denaro) se fossero eseguite da un impiegato regolarmente retribuito.

Massagli dice anche che le scuole, prese dalla necessità di garantire agli studenti la quantità di ore previste dalla legge, hanno cominciato a non preoccuparsi più della qualità del lavoro e neanche della sua attinenza al percorso di studi degli alunni, che rischiano di trovarsi costretti a servire dietro un bancone senza guadagnare un soldo e acquisendo conoscenze generiche improntate solo sulla relazione con il cliente e i colleghi.

Gli Istituti si ritrovano spesso costretti ad escogitare modi per offrire agli studenti ore di alternanza coinvolgendoli in attività che a volte non hanno neppure a che fare con il mondo del lavoro.

D'altra parte è chiaro che le scuole non hanno altra scelta, perché non molte aziende sono disposte ad accogliere studenti poco o per nulla qualificati. Bisogna sempre tenere a mente che anche i comuni lavoratori hanno l'obbligo di lavorare e che affiancare ad un dipendente uno studente da istruire può comportare per il primo un notevole dispendio di tempo e di energie, con un conseguente calo del suo rendimento.

Anche Marta Fana, ricercatrice in Economia, ha detto in una recente intervista a "L'Avvenire", che gli studenti in alternanza sono costretti a svolgere mansioni poco qualificate in un mercato del lavoro con una scarsissima richiesta di lavoratori.

Risulta quindi evidente che l'Alternanza scuola-lavoro, per come è stata pensata e realizzata, al momento non può funzionare. I casi in cui questa esperienza si rileva effettivamente utile non sono così frequenti e sono tali solo grazie all'impegno che si prendono alcuni datori di lavoro.

Non sarebbe allora più saggio abolirla? Lasciare agli studenti il tempo per svolgere un lavoro retribuito e con i diritti di un normale lavoratore non potrebbe essere una scelta più sensata?

D'altronde, da sempre i ragazzi vanno alla ricerca del lavoretto estivo per racimolare un po' di denaro, ma ora non è più possibile perché sono obbligati a andare a lavorare in cambio di nulla, né denaro, né (spesso) crescita personale.

Mi chiedo se abbia senso lavorare gratuitamente in aziende come Mc Donald's, quando queste normalmente rappresentano l'ultima spiaggia di chi cerca un'occupazione qualsiasi pur di avere qualche soldo in tasca.

Luca Novella

ASL: un'esperienza fondamentale

Da tre anni a questa parte, attraverso la legge 107 del 2015, è stato incluso nel sistema scolastico superiore un nuovo progetto: l'Alternanza scuola-lavoro. Questa esperienza è destinata a studenti del triennio delle Superiori, con la durata di duecento ore per i Licei e di quattrocento ore per gli Istituti tecnici e professionali.

Le ore stabilite devono essere effettuate durante il terzo, quarto e quinto anno, e il loro mancato svolgimento porta alla non ammissione all'Esame di Stato. L'Alternanza scuola-lavoro viene svolta nella maggior parte dei casi durante le vacanze estive; l'intento è quello di inserire nel mondo lavorativo studenti e studentesse, i quali durante gli stage sono considerati lavoratori veri e propri nelle aziende. Tale esperienza è formativa ed è simile ad un tirocinio svolto all'Università; inoltre, grazie ad essa è possibile mettere in pratica tutte le conoscenze apprese sui banchi di scuola.

Con l'introduzione di questo sistema si è creata una contrapposizione di pareri: da un lato c'è chi si esprime a favore di questo progetto, dall'altro chi ne è contrario.

Coloro per i quali l'Alternanza scuola-lavoro rappresenta un'opportunità, la concepiscono come qualcosa di innovativo e utile per avvicinare gli alunni al mondo che li aspetta fra qualche anno, cosicché possano comprendere realmente il significato del lavoro.

Lo stage provvede all'apprendimento di conoscenze nuove inerenti al percorso di studio scelto; per lo più attraverso quest'esperienza si capiscono vari aspetti del lavoro, che un giorno si svolgerà, sia positivi che negativi.

Il docente di Pedagogia del Lavoro Emmanuele Massagli in un'intervista rilasciata a "L'Avvenire", afferma che gli studenti si lamentano del basso livello formativo dell'Alternanza scuola-lavoro; inoltre il professore osserva che non tutte le aziende accettano gli alunni.

Un altro aspetto negativo è la mancata retribuzione per gli stagisti, i quali talvolta abitano anche lontano dalle aziende, per cui devono sostenere spese per spostarsi. In un'altra intervista de "L'Avvenire", la ricercatrice Marta Fana afferma che l'Alternanza dovrebbe essere abolita e l'istruzione scolastica dovrebbe concentrarsi sullo sviluppo delle conoscenze degli studenti.

Di fronte al problema dell'Alternanza scuola-lavoro molti studenti, formando dei cortei nelle piazze e davanti alle scuole, nei primi mesi dell'anno scolastico hanno contestato questo nuovo progetto. Per esempio il 25 Gennaio 2018 ad Ancona un numeroso gruppo di studenti del Liceo scientifico protestava per vari aspetti del progetto, come la mancata retribuzione, la perdita di ore scolastiche e di conseguenza l'inadempienza del diritto allo studio.

Per svariati motivi possiamo dire che l'Alternanza è un progetto molto utile, perché aiuta gli studenti nel loro percorso, che perciò deve essere migliorato sotto molti aspetti.

Come possono gli alunni entrare nel mondo del lavoro senza averne mai avuto un assaggio, quando sono solo abituati a stare sui banchi di scuola?

Mattia Rancan

Saggio breve

ASL: un progetto “neonato”

Il comma 33 della legge 107/2015 (“La Buona Scuola”) dice chiaramente che al fine di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento, durante l’anno scolastico gli studenti di scuole superiori come gli Istituti Tecnici e Professionali e i Licei devono affrontare un percorso obbligatorio formativo chiamato Alternanza scuola-lavoro, accumulando un numero di ore che va dalle 200 (per i Licei) alle 400 (per gli Istituti), con il principale obbiettivo di migliorare le opportunità di trovare lavoro finiti gli studi, ma anche quello di migliorare la capacità di ambientarsi nel mondo del lavoro e di relazionarsi con i colleghi. (1)

Questo progetto, all’apparenza perfetto, presenta però delle “crepe”: prima di tutto le ore di alternanza scuola-lavoro dovrebbero essere coerenti con l’indirizzo di studio che uno studente sta affrontando, e non, come nel caso di molti Licei, permettere che gli studenti possano benissimo “sprecare” queste ore in campeggi estivi o facendo gli animatori all’oratorio. Come possono poi questi ragazzi essere pronti per affrontare il mondo del lavoro? Che preparazione avranno?

Inoltre, come dice la ricercatrice in Economia Marta Fana, “in Italia paghiamo le imprese per far lavorare gratis gli studenti” (2).

Infatti è questo quello che accade ad uno studente che durante il periodo estivo, per accumulare ore di alternanza, lavora in un’azienda in cui alla fine del periodo di stage non riceve neanche un euro. Questo è sbagliato ed ingiusto, poiché se una persona offre una prestazione lavorativa DEVE ricevere una busta paga. In poche parole, si tratta di un regalo alle aziende.

Il professore di Pedagogia del Lavoro Emmanuele Massagli dice che “La scuola intera va pensata in alternanza, cioè attraverso l’unione di teoria e pratica” (3). Quindi è giusto inserire nel percorso il progetto Alternanza scuola-lavoro, però queste ore devono essere utilizzate in modo coerente ed a contatto diretto con l’ambiente di lavoro, e non come accade nella maggior parte delle scuole in cui numerose ore di ASL vengono “regalate” agli studenti solamente per aver guardato un film o aver partecipato ad una conferenza che non c’entra nulla con quello che stanno studiando.

Il progetto di Alternanza scuola-lavoro è dunque un’esperienza che se fatta bene è utile e coinvolgente; al contrario può rappresentare una perdita di tempo per lo studente in quanto non si ritrova in attività poco coerenti con quello che sta studiando.

Questo progetto è, per adesso, solo un’iniziativa in via di sviluppo, che presenta molti aspetti da migliorare, anche se secondo l’opinione di molti ragazzi si tratta solo di una perdita di tempo.

FONTI

(1) Comma 33 della legge 107/2015 (“La Buona Scuola”) -

(2) Marta Fana, “Solo lavoro gratuito: aboliamola”, in “L’Avvenire”, 14/10/2017

(3) Emmanuele Massagli, “Tirocinio sia il metodo, non l’obbligo”, in “L’Avvenire”, 14/10/2017

Tomaso Randon

Alternanza scuola-lavoro: un progetto da ripensare

L'anno scolastico 2017/2018 sta per terminare, scadenza che per molti studenti vuol dire vacanze estive e riposo, per altri invece esami e test, ma per la maggior parte degli studenti vuol dire "Alternanza Scuola Lavoro" (AS-L).

Infatti, con l'introduzione della legge 107/2015, comma 3 (La Buona Scuola), tutti gli studenti del triennio sono obbligati a svolgere in AS-L un monte ore di 400 ore per gli Istituti Tecnici e Professionali, 200 invece per i Licei.

Questo porta a molte domande da parte di studenti, insegnanti, genitori, capi di aziende e ricercatori. Quelle più ricorrenti sono: "E' utile come esperienza?", "E' giusto far lavorare gli studenti gratis?".

Molti ragazzi sono scesi in campo sostenendo che l'AS-L è inutile, che non serve a niente, alcuni anche sostenendo che è una misura classista e di disciplinamento degli studenti, che abitua i giovani a subire ricatti ed accettare un mondo del lavoro senza diritti, e ribadendo che nelle aziende spesso gli studenti sono costretti a svolgere attività poco qualificate, come sostenuto dalla ricercatrice in Economia Marta Fana, in un'intervista per *L'Avvenire* del 14/07/2017.

Un esempio che conferma la tesi della ricercatrice è il progetto di AS-L proposto da MC Donald's, dove l'azienda propone di insegnare le "soft skills" agli studenti, cioè far loro apprendere le capacità che si riveleranno utili in un qualsiasi lavoro futuro, per cui, come riportato nel progetto, "i ragazzi verranno utilizzati al di qua delle casse, si occuperanno di assistere i clienti in diverse fasi della permanenza nel ristorante".

Già definire il MC Donald's un ristorante mi pare un po' esagerato; inoltre dire che gli studenti si occuperanno dei clienti nelle fasi della loro permanenza nel locale significa che faranno i camerieri. Da ciò che si vede quando si entra in un MC Donald's l'unica fase in cui si può interagire con un dipendente è durante l'ordinazione del cibo, per cui molto facilmente gli studenti finiranno molto facilmente a fare le pulizie.

Come sostenuto dal giornalista Christian Raimo nella rivista *Internazionale*, è inutile mandare degli studenti a lavorare senza sapere gli elementi fondamentali del diritto del lavoro, come l'articolo 18, e la storia operaia e delle associazioni sindacali.

Queste carenze sono dovute al fatto che con i vari tagli all'Istruzione l'Educazione civica, che veniva insegnata fino a qualche anno fa a scuola, non si insegna più.

Quindi oggi agli studenti viene insegnato che per trovare lavoro bisogna sottomettersi, accettare qualsiasi condizione per avere un'occupazione, rinunciando a ciò che lo spirito combattivo degli operai di un tempo aveva guadagnato.

Però considerando solo questi aspetti stiamo vedendo le esperienze di alternanza in modo un po' riduttivo: è ovvio che uno studente di Chimica non troverà utile andare al MC Donald's, così come uno studente di un Liceo Classico non troverà utile andare a fare AS-L al Grest, ma se mettiamo uno studente di Informatica a lavorare per creatori di siti web, oppure un liceale che studia Scienze umane ad aiutare in un asilo, si otterrà un'esperienza formativa più utile e corretta.

C'è da considerare anche la gratuità di questa esperienza; uno studente che usa del tempo delle sue vacanze o del tempo scolastico per svolgere AS-L sta impiegando delle ore in cui potrebbe lavorare, e quindi guadagnare dei soldi per avere più indipendenza economica; c'è però da dire che molte fabbriche e aziende non accoglierebbero i giovani al di fuori di questo progetto.

In definitiva, bisognerebbe stabilire delle regole per facilitare queste esperienze, magari con qualche sgravio fiscale all'azienda che prende degli studenti per l'AS-L, riconoscendo ai ragazzi un rimborso e magari un minimo di paga. Inoltre la scuola dovrebbe provvedere a trovare esperienze formative opportune, che possono relazionarsi con l'indirizzo di studio scelto dal ragazzo, magari attivando anche la famiglia.

Questo però si può fare solo se il sistema lo fa funzionare, ma in un paese in lenta ripresa economica come l'Italia è difficoltoso che un piano così possa attuarsi, e purtroppo se non lo si fa in modo razionale ed efficiente non c'è possibilità di migliorarlo, anzi si rischia di peggiorare tutto.

Enrico Scarparolo

Saggio breve

Alternanza scuola-lavoro: un'occasione mancata

L'Alternanza scuola-lavoro ha l'obiettivo di far capire agli studenti come funziona il mondo del lavoro, come inserirsi in un ambiente lavorativo e d'insegnare loro attività che a scuola non si fanno. Il fine di questa attività obbligatoria dal 2015, mentre prima era facoltativa, è sensato e potenzialmente molto utile per prepararsi a lavorare, una volta terminati gli studi, in aziende attinenti al proprio indirizzo scolastico, ma attualmente, spesso, non è così: servono delle profonde modifiche di questa attività perché ci sono grossi problemi.

Per quanto riguarda gli aspetti teorici, come sostiene il giornalista e scrittore Christian Raimo, agli studenti non vengono insegnate cose importanti, come saper leggere una busta paga, cos'è l'articolo 18, le differenze tra sciopero e serrata e molte altre informazioni o conoscenze di documenti che ci si può trovare davanti e a cui spesso si è impreparati. (1)

Sul piano pratico e organizzativo ci sono problemi ancora più grandi: prendendo come esempio uno studente che deve coprire le ore di alternanza durante l'anno scolastico con attività di pomeriggio, bisogna considerare che i professori chiedono lo stesso di prepararsi per le verifiche del giorno successivo, per cui lo studente è in difficoltà. Nel caso lo studente durante l'estate debba prepararsi per i recuperi del debito in una o più materie e debba fare nello stesso tempo uno o anche due mesi in azienda, per otto ore al giorno, dove può trovare il tempo per studiare e anche per riposarsi?

L'alternanza inoltre, come detto all'inizio, dovrebbe essere svolta in aziende che riguardano il proprio percorso di studi, ma succede molto spesso che le ore vengano accumulate in attività non inerenti all'indirizzo. Per esempio, un ragazzo di un Liceo artistico può guadagnare ore facendo assistenza agli anziani in una casa di riposo, oppure uno di un Liceo sportivo può accumulare ore facendo l'animatore ai centri estivi. Entrambi, frequentando un Liceo, devono fare solo 200 ore, mentre un ragazzo di un Istituto ne deve fare 400 in fabbrica o comunque in attività che riguardino il suo indirizzo, e non può fare diversamente. Si può dire quindi che le scuole interpretano la legge in modo molto diverso tra di loro.

A proposito di attività che non riguardano l'indirizzo: le scuole ne propongono varie, spesso pomeridiane, che talvolta non sono, o non sembrano essere, attinenti al lavoro: vengono ad esempio proposte visioni di film o letture di libri che hanno come tema principale il lavoro, ma perché le ore di laboratorio, che insegnano quello che veramente verrà richiesto sul posto di lavoro, non vengono quasi mai contate? A parere degli studenti e anche di alcuni professori ciò non è molto sensato.

A proposito di ingiustizie: è incomprensibile anche che quando uno studente è bocciato perda tutte le ore di alternanza e debba ricominciare, come quello che ha fatto non avesse valore: ciò è molto frustrante.

C'è un'altra grande questione molto importante: le ore di alternanza dovrebbero essere pagate?

Prendendo come esempio uno studente che deve lavorare in una fabbrica distante da casa, bisogna considerare che la benzina per andare e tornare ha un costo. Inoltre questo studente lavora per otto ore al giorno contribuendo alla produzione: il suo lavoro non conta niente? Questo lavoro non pagato, perché considerato "arricchimento culturale e preparazione al mondo del lavoro", è sfruttamento e, nel caso lo studente sia minorenne, è sfruttamento minorile nascosto dall'espressione "alternanza scuola-lavoro".

Va bene che lo studente, non essendo qualificato come un operaio, non può essere pagato come lui, ma un minimo di stipendio dovrebbe essere garantito, almeno per ripagargli le spese; in ogni caso l'azienda ci guadagna. Ci sono delle rare eccezioni in cui lo studente viene in qualche modo retribuito, ma ciò non può essere dichiarato perché altrimenti non potrebbero essere contate le ore perché ciò è fuori dalla legge.

Gli studenti, per questi e molti altri motivi, hanno tutto il diritto di protestare e mostrare che il sistema non va bene. Non dovrebbero restare fermi e impotenti di fronte a questa situazione, come insegnano alcuni film, per esempio "7 minuti" di Michele Placido.

Si è parlato di una "Carta dei diritti e dei doveri", ma non se ne sa ancora molto: si spera che riesca a migliorare la situazione e renderla funzionante, altrimenti la cosa migliore sarebbe, come dice la ricercatrice in Economia Marta Fana, di abolire l'alternanza obbligatoria e concentrarsi sullo sviluppo delle conoscenze degli studenti (2). Così si fa in Germania, dove la formazione degli studenti è a carico dell'azienda, mentre in Italia le imprese sono pagate per fare lavorare gratis gli studenti, limitando a volte il loro lavoro a mansioni banali e ripetitive. L'Alternanza scuola-lavoro ha bisogno di essere ristrutturata dalle basi e in molti suoi aspetti perché svolga il

compito per cui è stata creata: preparare gli studenti al mondo del lavoro in ogni suo aspetto, per evitare che siano impreparati quando vi entreranno.

FONTI

- (1) Christian Raimo (giornalista e scrittore), *Con l'alternanza scuola-lavoro l'istituzione s'inchina al modello McDonald's*, in "Internazionale" del 16 novembre 2016
- (2) Marta Fana (ricercatrice in Economia), *Solo lavoro gratuito: aboliamola*, in L'Avvenire, 14/10/17

Mirko Schettino

Articolo di giornale

Corriere della Sera

Alternanza scuola-lavoro: è la strada giusta?

L'Alternanza scuola-lavoro è una modalità scolastica, diventata obbligatoria con la legge 107 del 2015 (La Buona Scuola), la quale prevede che gli studenti a partire dalla classe terza superiore, facciano 400 ore in un'azienda o in attività inerenti al lavoro, attraverso le quali mettere in pratica tutto ciò che hanno appreso a scuola ed arricchirsi di una formazione lavorativa che in classe non può essere trasmessa con gli stessi risultati. Inoltre essa fa conoscere da più vicino il mondo del lavoro, anche per facilitare in futuro l'entrata nell'ambiente lavorativo con più serenità e con più sicurezza in se stessi.

Però molti non vedono l'Alternanza scuola-lavoro in modo positivo; ad esempio Christian Raimo (giornalista e scrittore), afferma che essa fa crescere nei ragazzi solo la coscienza della necessità di adattarsi al mondo del lavoro, eliminando in loro qualunque consapevolezza e spirito critico, per cui il risultato potrebbe essere che un ragazzo appena maggiorenne impari i valori di Zara o le soft skills di McDonald's e non abbia mai sentito parlare di rappresentazione sindacale e di diritti, creando così dei futuri lavoratori che si adeguano a qualsiasi tipo di condizione senza protestare, perché manipolati in modo da avere sempre comportamenti passivi.

Molti sono inoltre convinti che l'alternanza sia solo uno sfruttamento degli studenti, che non vengono pagati alla fine di questa prestazione di lavoro in azienda. In realtà del mancato risarcimento non bisogna colpevolizzare le aziende, come in molti fanno, ma lo Stato, proprio perché è quest'ultimo che ha voluto questa modalità di alternanza e quindi dovrebbe garantire un risarcimento economico per il lavoro svolto dal ragazzo.

Tra l'altro spesso accade che l'azienda si offra comunque di pagare delle spese agli studenti, per esempio quelle dei trasporti, quando a mio parere la questione è gestita nuovamente male dallo Stato, il quale dovrebbe fornire un servizio di trasporto pubblico gratuito durante il periodo in cui l'alunno deve spostarsi per recarsi al luogo dove svolge lo stage.

Succede anche che poiché la legge prevede che gli studenti devono fare 400 ore obbligatorie per essere poi ammessi all'Esame di Stato, ci si ritrovi a svolgere delle attività proposte dalla scuola che c'entrano poco con l'indirizzo scelto dallo studente e che l'Istituto, o il Liceo che sia, sia costretto a conteggiare in modo meticoloso tutte le presenze dell'alunno alle attività di alternanza proposte per fargli raggiungere il monte-ore prestabilito dalla legge.

Dunque questa disposizione è vista in modo positivo da una parte, ma molto contestata dall'altra, ed effettivamente presenta dei pro e dei contro.

A parer mio ha più aspetti positivi che negativi; andrebbe solo gestita un po' meglio da chi ci amministra e resa un po' più chiara a tutti coloro che devono affrontarla.

Nicolò Tacchia

Saggio breve

Alternanza scuola-lavoro: obbligo oppure opportunità?

L'Alternanza scuola-lavoro è quell'attività che più di un milione e mezzo di studenti degli ultimi tre anni delle Scuole superiori deve svolgere in azienda, o in altre attività, in modo tale da accumulare quattrocento ore, negli Istituti tecnici e professionali, o duecento ore, nei Licei, di lavoro non retribuito. [1]

Il comma 33 della Legge 107/2015 dice che l'Alternanza scuola-lavoro offre un incremento delle opportunità di lavoro per gli studenti: questo dovrebbe significare un aumento di probabilità di trovare lavoro usciti dalla scuola superiore. [2]

Ma la domanda che mi pongo è questa: che incremento di offerte di lavoro potrà avere un ex studente che ha accumulato le sue ore di alternanza andando a fare l'animatore nei campeggi?

Le esperienze che molti studenti vivono nell'ambito dell'Alternanza scuola-lavoro, infatti, possono essere tanto efficaci quanto inutili. Uno studente che va a lavorare in un'azienda senza dubbio imparerà cosa vuol dire sottostare ad un capo, rispettare delle regole di sicurezza e convivere con altre persone nel luogo di lavoro. Ma uno studente che per raggiungere la soglia minima di ore va a fare l'animatore nei campeggi o svolge banali mansioni in uffici pubblici, non ne trarrà niente di importante e tanto meno d'interessante per la sua formazione.

Un punto molto forte della contestazione di molti studenti contro l'Alternanza scuola-lavoro è la questione della retribuzione. Esistono scuole che preparano gli studenti a lavori molto difficili e faticosi. Molte volte lo studente lavora duramente nel periodo di alternanza e non vede un centesimo, trattamento che farebbe arrabbiare chiunque. Il problema della mancata retribuzione si presenta però solo in quelle situazioni in cui lo studente entra in azienda, perché l'attività di animatore è sempre volontaria e perciò non retribuita.

Comunque, come dice il professor Emmanuele Massagli, "i giovani non contestano la gratuità dell'esperienza, semmai il suo basso livello formativo". [3]

Questo significa che non tutto il progetto Alternanza scuola-lavoro è da buttare, ma che esso ha delle gravi lacune. L'idea che uno studente possa cimentarsi nell'ambito lavorativo prima di finire gli studi è un'ottima opportunità, che però viene messa in secondo piano, perché tutti i ragazzi si concentrano sulla necessità assoluta di accumulare trecento ore di alternanza per essere ammessi all'Esame di Stato. Quindi questo progetto non viene considerato come un'opportunità ma come un obbligo, trascurando quello che di buono invece può offrire.

Il fulcro del discorso rimane lo stesso: l'Alternanza scuola-lavoro è utile o meno ai fini dello studente? Nelle modalità utilizzate di questi tempi, a mio avviso, l'alternanza è inutile, anzi, per meglio dire, è inefficiente.

La mia opinione è che in Istituti tecnici e professionali esperienze come queste siano efficaci, ma nei Licei non vedo l'utilità di far perdere tempo a studenti che nel 90% dei casi dovranno continuare gli studi, facendoli girare inutilmente per campeggi o facendogli fare altre attività simili.

Come detto prima, l'alternanza non dovrebbe essere un obbligo, ma un'opportunità per avvantaggiare lo studente nella ricerca del lavoro. Questo significa mandare gli studenti in aziende coerenti al loro percorso di studi, senza fissare vincoli di monte ore da accumulare, che creano solo agitazione.

Inoltre gli studenti dovrebbero essere retribuiti, in modo tale da sentirsi fieri e riconosciuti per quello che hanno compiuto all'interno dell'azienda.

FONTI

[1] Emmanuele Massagli in "Tirocinio sia il metodo, non l'obbligo" in "L'Avvenire", 14/10/2017

[2] Comma 33 della legge 107/2015 (La Buona Scuola)

[3] Emmanuele Massagli, op.cit.

Roberto Tezza

Saggio breve

Alternanza scuola-lavoro: un gioiello da valorizzare

L'Alternanza scuola-lavoro è un progetto regolato dalla legge 107/2015, che cerca di sviluppare competenze per gli studenti nell'ambito del lavoro, mettendo in relazione la scuola, dove si creano e si ampliano le conoscenze teoriche, con la fabbrica, dove si esegue a livello pratico ciò che si ha appreso.

Con la legge del 2015 le ore obbligatorie di alternanza scuola-lavoro sono quattrocento per gli Istituti Tecnici e professionali e duecento per i Licei, svolte durante il secondo biennio e l'ultimo anno (1).

Questo è grande progetto, che però incontra molte difficoltà: non sempre è semplice trovare aziende disposte ad offrire questo tipo di servizio; molte fabbriche, ad esempio quelle chimiche, accettano solo uno o due stagisti durante l'estate a causa delle severe norme di sicurezza e anche perché ogni studente deve essere affiancato da una persona che lo istruisce.

Molte volte le scuole non riescono a trovare abbastanza fabbriche per tutti gli studenti, così sono costrette a creare progetti interni alla scuola.

Ormai ogni progetto extracurriculare prende il nome di Alternanza scuola-lavoro, ma realmente c'entra con la formazione dello studente nell'ambito disciplinare di uno specifico indirizzo di studi?

Ci si trova spesso a praticare lavori che non c'entrano con il proprio percorso. Un esempio eclatante riguarda gli studenti di alcuni Licei artistici, che al posto di approfondire gli studi d'arte o di praticare qualche attività artistica, si trovano a lavorare come operatori in case di riposo, asili nido o centri estivi.

Il fatto di rendere obbligatoria questa attività ha creato un numero maggiore di studenti da impiegare, mantenendo però uguale il numero di posti disponibili ed offrendo così esperienze inutili o poco sensate (2). Alcune esperienze eseguite a scuola non hanno una connessione diretta con il mondo del lavoro, ma comunque aiutano e cercano di formare i ragazzi anche in altri ambiti, per esempio di educazione civica e di relazione.

Così un ragazzo che studia Chimica o Informatica non pensa certamente che il suo lavoro sarà di fare la guida in una mostra (esperienza che si è svolta come A.S.L. nella nostra scuola) e che quest'attività generi più conoscenze nel proprio ambito lavorativo, però comunque attraverso un'esperienza del genere amplia le conoscenze e modifica il suo carattere, perché questa attività costringe persone anche introversive a confrontarsi con un pubblico esigente.

In effetti il mondo futuro, e non solo quello lavorativo, funzionerà così e quindi anche se l'esperienza non è direttamente legata al nostro ambito specifico, costituisce comunque un arricchimento personale.

La legge della Buona Scuola ha previsto anche l'esperienza del laboratorio o l'impresa simulata, tanto che addirittura l'Istituto scolastico stesso potrebbe costruire un'impresa (3).

Un esempio è l'Istituto alberghiero di Recoaro, che ha creato un ristorante didattico "Artusi" finalizzato a promuovere ed accrescere le abilità, le conoscenze e le competenze dei propri studenti, creando quindi un'opportunità per loro di mettersi in gioco e sperimentare il vero mondo del lavoro.

L'Alternanza scuola-lavoro non è un'esperienza fine a se stessa, ma va pensata come un'unione tra la teoria e la pratica, che è poi la strategia necessaria per formare persone compiute. (4)

L'AS-L è quindi un progetto criticato da molti, ma che in realtà è ricco di aspetti positivi e di belle esperienze per i ragazzi.

L'unica condizione fondamentale è che sia svolto con criterio, con la volontà di istruire ed arricchire sia la pratica lavorativa che il senso di responsabilità del ragazzo, che deve impegnarsi in questa esperienza, e non con l'idea di sfruttamento da parte delle aziende.

FONTI

(1) Comma 33 della Legge 107/2015 (La Buona Scuola)

(2) (3) (4) Emmanuele Massagli (professore di Pedagogia del Lavoro), *"Tirocinio sia il metodo, non l'obbligo"* in *"L'Avvenire"*, 14/10/2017

Jenny Tovo

**I MATERIALI QUI RIPORTATI
SONO STATI REALIZZATI E UTILIZZATI
IN UN MODULO DI AS-L
NELLA CLASSE 4^{C1}
DELL'ITI "V.E.MARZOTTO"
DI VALDAGNO (VI) -
ANNO SCOLASTICO 2017-2018**