Schede

Elisabetta Benenati, *La scelta del paternalismo,* Rosenberg & Sellier, Torino, 1994

Francesco Piva, *Contadini in fabbrica, Il caso Marghera: 1920- 1945*, EL, Roma, 1991

Si tratta di due libri estremamente interessanti, che vale la pena leggere e confrontare, per avere conferma del diverso sviluppo industriale italiano, che, da regione a regione, registra profonde differenze nelle politiche aziendali, nell'organizzazione del lavoro, nei comportamenti della classe operaia impiegata.

Pur coprendo lo stesso arco cronologico — dal fascismo agli anni Cinquanta — e avvalendosi degli stessi tipi di fonti (libri matricola, schede personali dei lavoratori, testimonianze orali, ecc.) i due studi illuminano realtà industriali, composizione di classe ed identità operaie del tutto differenti.

Il libro della Benenati racconta la storia del Calzificio Torinese, fondato nel 1916, descrivendola dal punto di vista della famiglia, che è l'osservatorio privilegiato del suo studio: delle quattro famiglie che gestivano inizialmente la proprietà dell'azienda, nel 1930 ne rimane una, i Vitale, che concentra nelle sue mani tutta la proprietà. Molto di frequente imparentate tra di loro erano le maestranze dell'industria — quasi tutte donne — il cui reclutamento avveniva appunto a partire dalle reti di relazioni familiari.

Sulla metafora della famiglia si fonda anche quel particolare modo di gestione delle relazioni tra direzione e lavoratrici che va sotto il nome di paternalismo aziendale. La Benenati ne racconta lo sviluppo nell'arco di 30 anni, dimostrando come il paternalismo fosse funzionale dapprima alla politica economia del fascismo che, puntando sulle esportazioni, abbisognava di una classe operaia docile e a basso costo

e, successivamente, come esso fosse utile ad ammortizzare in fabbrica i cambiamenti tecnologici e produttivi del dopoguerra.

A differenza dunque di altri studiosi che si sono occupati del paternalismo leggendolo come un fenomeno di arretratezza del sistema industriale italiano, o, addirittura, come un retaggio del filantropismo ottocentesco, la Benenati ne indica i caratteri di novità che consentono innanzitutto un coinvolgimento della manodopera nei destini produttivi dell'azienda, un suo stabilizzarsi in un posto di lavoro, abbandonando l'altissimo turn-over, tipico dell'industria italiana nel suo complesso, e, come già si diceva, una maggiore accettazione da parte dei lavoratori dell'impatto prodotto dalla nuova tecnologia nelle industrie a partire dagli anni Cinquanta.

Il paternalismo, lungi dunque dal collocarci tra le nazioni più arretrate, ci porrebbe all'avanguardia nelle politiche aziendali e di gestione del personale, simili ai paesi più sviluppati, che si posero il problema di mantenere un clima favorevole nelle aziende in cui già da tempo erano presenti il taylorismo e i nuovi sistemi di cottimo.

Un altro aspetto interessante che Elisabetta Benenati mette in luce è che il paternalismo si salda con la politica assistenziale del regime fascista, sopravvivendogli però fino agli anni Cinquanta. Al Calzificio Torinese infatti è solo la prima Commissione Interna, istituita appunto appena a metà di quel decennio, molto in ritardo cioè rispetto alle altre fabbriche, a riportare nell'azienda un clima conflittuale, sconosciuto ormai dagli anni Venti. Il legame con le politiche sociali del fascismo mette in ombra la specificità della politica industriale: è difficile, per l'Italia, distinguere i due particolari interventi: istituzione di dopolavoro, creazione di associazioni sportive e ricreative, sistema di crediti e di agevolazioni varie, sono sostenuti e condivisi ugualmente da governo e industria privata, il che rende questo intreccio inestricabile e peculiare del nostro paese.

Anche le testimonianze orali riportate nel libro mettono in luce che, prima della guerra, in fabbrica c'era un clima generale di affiatamento e di concordia. Per l'autrice il paternalismo si sviluppa anche a causa della giovanissima età delle operaie e per il modo di reclutamento di tipo familiare praticato dall'azienda. Successivamente, nel secondo dopoguerra l'aumento dei ritmi di lavoro dovuto all'introduzione di nuovi macchinari suggerisce alla direzione di incrementare i rapporti con le maestranze e le politiche in loro sostegno: le lavora-

trici sono tutte chiamate per nome, la porta degli uffici è sempre aperta, i problemi, anche economici vengono risolti con attenzione: questo insieme di pratiche riguarda naturalmente le lavoratrici affezionate e leali verso l'azienda, per le altre vige un sistema di sanzioni e un forte meccanismo di esclusione. Si creano così una serie di obbligazioni reciproche: a vantaggio dell'operaia c'è la sicurezza del salario e la sensazione di «non essere un numero», ma il rapporto con i vertici aziendali appare vischioso, pieno di compromessi e di ricatti, anche di tipo affettivo. Nonostante questi forti limiti le lavoratrici tendono a sottolineare i vantaggi di una situazione di relativa sicurezza e di mancanza di controllo disciplinare, che consente l'instaurarsi di rapporti amichevoli e solidali.

Nel secondo dopoguerra l'esplodere delle lotte non mette in discussione l'autorità padronale, anzi, paradossalmente, la rafforza. Sarà solo con l'entrata in fabbrica di giovani lavoratrici, non legate a questo sistema di rapporti, e con l'isolamento del gruppo delle operaie più anziane che il clima generale della fabbrica muterà sostanzialmente.

Completamente diverse le osservazioni di Piva a proposito degli operai dequalificati assunti dalla Montedison di Porto Marghera nello stesso periodo di tempo.

Il massiccio turn-over degli operai (l'83% non aveva un anno di presenza stabile in fabbrica) non costituisce un problema per la direzione aziendale: il lavoro dequalificato dei manovali è facilmente sostituibile ed abbondante è la manodopera proveniente da una campagna che non sarà mai completamente abbandonata.

Come nel libro della Benenati, Piva sottolinea il ruolo svolto dalla famiglia rispetto ai destini lavorativi ed esistenziali dei singoli membri e alla ripartizione delle risorse complessive. L'autore sottolinea però, a differenza della Benenati, il ruolo repressivo e di controllo esercitato dalla famiglia stessa, che soffoca ogni esigenza individuale e dove i rapporti vengono descritti dai testimoni come del tutto privi di ogni connotazione affettiva e basati solo sul reciproco interesse. Secondo Piva la famiglia contadina educa così i figli alla subalternità e all'obbedienza che dovranno manifestare in fabbrica, forgiando dei lavoratori disponibili o ossequienti al comando aziendale. In questo contesto, spinti in fabbrica dal bisogno economico, i manovali intervistati da Piva ricordano il lavoro come un trauma, una dannazione,

un inferno, una fatica insopportabile. All'interno dello stabilimento la disciplina appare durissima, tesa soprattutto ad ottenere deferenza verso la gerarchia aziendale, piuttosto che competenza professionale: lavorare è un obbligo morale in cui non la destrezza e l'abilità lavorativa, ma la fatica è la misura dell'impegno.

Il controllo dei comportamenti operai, esercitato dai capi, appare ravvicinato, puntuale e costante, ma assolutamente soggettivo ed arbitrario. La punizione è legata all'umore del capo, che può anche impedire il canto, tradizionalmente simbolo di una fatica accettata e subita.

Entrambe queste politiche, così diverse nei confronti della manodopera, sembrano esercitare lo stesso effetto sui lavoratori, portati a personalizzare il comando e ad attribuire le responsabilità dei conflitti sul lavoro al carattere dei capi, piuttosto che a cogliere il disegno generale dell'impresa. In tutti e due i casi descritti, la direzione della fabbrica viene infatti preservata dal giudizio negativo: il padrone è buono, in grado di risanare le ingiustizie che capi ed assistenti infliggono ingiustamente agli operai.

Mentre le lavoratrici del Calzificio Torinese collaborano tra di loro e condividono gli obiettivi dell'impresa, i manovali di Marghera esaltano nelle interviste la logica individualista del «farsi i fatti propri», del «fregarsene». In entrambi i casi, ed evidentemente con differenti motivazioni, è presente tra i lavoratori una mentalità a-sindacale, più stabile a Marghera, dove invece i livelli di conflittualità diretta sono molto elevati (dall'aggressione ai capi fuori dallo stabilimento, al sabotaggio delle macchine, ecc.).

La politica del fascismo — che a Marghera assume anche l'aspetto più repressivo — completa la mancata educazione contrattuale dei lavoratori.

Nonostante Benenati parli di una fabbrica a fortissima prevalenza femminile, molti comportamenti e mentalità dei manovali di Marghera si ritrovano anche fra le tessili del Cotonificio Goriziano: la realtà veneta è in parte simile a quella isontina per il forte retroterra agricolo, la bassa qualificazione del lavoro, l'alto turn-over, l'abbondanza di manodopera e l'arretratezza delle politiche di gestione aziendale.

Sarebbe dunque interessante ripercorrere la storia delle industrie, ricostruendo l'intreccio delle mentalità e delle culture legate al genere e il loro effettivo peso specifico a fronte di politiche più generali e

strutturali che condizionano a loro volta comportamenti ed identità individuali.

Anna Di Gianantonio

Paolo Gaspari, *Terra patrizia. Aristocrazie terriere e società rurale in Veneto e Friuli*, Istituto Editoriale Veneto Friulano, Udine 1993.

Proprio nella parte finale di questo suo amplissimo lavoro sulle élites agrarie veneto-friulane fra rivoluzione francese e Grande Guerra», Gaspari accenna ai motivi che lo hanno indotto a questa nuova fatica. Egli ricorda i suoi numerosi studi, trascorsi ed in corso, sulle agitazioni contadine negli anni che seguono la prima guerra mondiale, su quella che definisce «la più grande ribellione dei contadini nell'Italia contemporanea mai analizzata» (p. 316). Proprio da questi studi era nata l'esigenza di saperne di più su quelle famiglie agrarie, proprietarie, che avevano vissuto l'agitazione «dall'altra parte». Dal momento che, afferma sempre Gaspari: «avevo appurato che le manifestazioni collettive (...) nascevano in funzione dei comportamenti o della perdita di ascendente morale delle élites terriere. Che non si poteva fare la storia dell'agitazione colonica senza fare la storia delle aziende, della nobiltà veneto-friulana» (p. 319). Di qui la ricerca sfociata nel presente lavoro, dove l'Autore si sofferma soprattutto sull'Ottocento, non senza «sprofondare» a volte nel Settecento (e la tentazione, espressa, è di partire addirittura dal dopo Lepanto) o accennare al periodo che segue la prima guerra mondiale.

Ed è nel corso dell'Ottocento che secondo Gaspari si compie il processo di integrazione sia fra «vecchio» patriziato cittadino veneto e nuove élites di Terraferma, che fra nobiltà e nuovi strati borghesi emergenti. È questa integrazione che porta alla diffusione anche in seno ai ceti nuovi della antica «religione civile» del patriziato, che legittimava il proprio status con gli obblighi verso il bene comune di cui si sentiva investito. È l'Ottocento il momento più alto dell'opera