

ITI "V.E.MARZOTTO"  
VALDAGNO

## ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

ANNO SCOLASTICO 2016-2017

CLASSE 4<sup>^</sup>E1

# 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 MARIA GRAZIA CARLOTTO**

**RECENSIONI DEI LIBRI E DEI FILM A CURA DEGLI ALUNNI DELLA CLASSE 4<sup>^</sup>E1**

# INDICE

LA CONDIZIONE OPERAIA NELLA PRIMA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE	
BORGHESIA IMPRENDITORIALE E PROLETARIATO INDUSTRIALE	pag. 1
LA FORZA-LAVORO MINORILE	pag. 2
LE CONDIZIONI DI VITA DEGLI OPERAI	pag. 4
IL LUDDISMO	pag. 5
LA CONDIZIONE OPERAIA DURANTE LA SECONDA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE	
LE TRASFORMAZIONI DELL'INDUSTRIA TRA OTTOCENTO E NOVECENTO	pag. 6
IL TAYLORISMO	pag. 6
IL FORDISMO	pag. 7
IL TOYOTISMO	pag. 9
LA CONDIZIONE OPERAIA IN ITALIA DAL DECOLLO INDUSTRIALE AGLI ANNI '60	
LO SVILUPPO INDUSTRIALE ITALIANO	pag.11
LA CONDIZIONE DEGLI OPERAI	pag.12
NUOVI TIPI DI FABBRICA E NUOVI MODI DI LAVORARE	pag.13
LE LOTTE OPERAIE A VALDAGNO	pag.14
FONTI	pag.15
LE LOTTE DEL MOVIMENTO OPERAIO E DEL SINDACATO DALLA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE ALLO STATUTO DEI LAVORATORI	
DALLE ORIGINI ALLA META' DELL'OTTOCENTO	pag.16
DALL'INTERNAZIONALE ALLA PRIMA GUERRA MONDIALE	pag.17
DAL PRIMO DOPOGUERRA ALLO STATUTO DEI LAVORATORI	pag.18
L'AUTUNNO CALDO	pag.22
FONTI	pag.24
COKETOWN FROM 'HARD TIMES' BY CHARLES DICKENS	pag.25
TWO.	pag.26
THE HISTORY OF EMPLOYMENT LAW IN ENGLAND AND NORTHERN IRELAND	pag.27
THE VICTORIAN AGE	pag.29
LIVING AND WORKING CONDITIONS	pag.30
SIX GOVERNMENT ACTS ON WORKING CONDITIONS	pag.32
MOVIE REVIEW: <i>THE FULL MONTY</i>	pag.33
RECENSIONI DI LIBRI	pag.35
RECENSIONI DEL FILM <i>TEMPI MODERNI</i>	pag.42
RECENSIONI DEL FILM <i>L'INTREPIDO</i>	pag.45
MOVIE REVIEWS: <i>THE FULL MONTY</i>	pag.48

# LA CONDIZIONE OPERAIA NELLA PRIMA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE

BORGHESIA IMPRENDITORIALE E PROLETARIATO INDUSTRIALE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dall'ordinanza 40:

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

E dall'ordinanza 103:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## LA FORZA-LAVORO MINORILE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

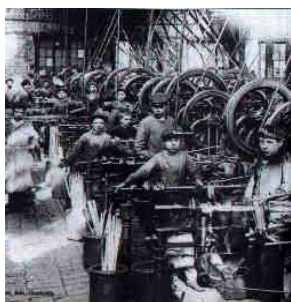
*Una condizione particolarmente spaventosa era quella dei piccoli spazzacamini. Lì si assumeva qualche volta già dall'età di quattro anni (in teoria dovevano essere volontari, ma quale poteva essere la libera volontà di un bambino di 4 anni?) e a 10 si facevano fare loro anche 12 pulizie al giorno, in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

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

*C'era anche di peggio. All'ultimo cerchio dell'inferno brulicava una massa confusa di povere larve di entrambi i sessi che non conoscevano mai né lavoro né salario fisso e traevano incerti mezzi di sussistenza dall'esercizio di attività più o meno disgustose: straccivendoli, raccoglitori di letame, di cavallo o di cane (quest'ultimo utilizzato nella concia delle pelli), 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).

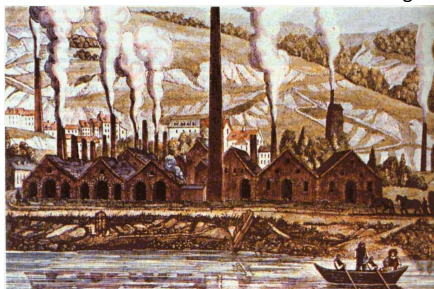
Le condizioni delle abitazioni erano spaventose: interi quartieri delle città industriali erano costituiti da minuscole catapecchie, su strade strettissime, senza luce né aria.

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'accozzaglia prodotta dal fatto che si ergono letteralmente le une sulle altre. E la colpa non è solo degli edifici superstiti della vecchia Manchester: il disordine ha toccato l'apice in epoca più recente, poiché ovunque si trovasse un minimo di spazio tra le strutture esistenti, si è costruito e accomodato senza posa, finché tra le case non sono rimasti neppure pochi centimetri di terreno libero da poter sfruttare. [...] In basso scorre, o meglio ristagna, l'Irk, uno stretto corso dall'acqua scura e maleodorante, che deposita la spazzatura e i rifiuti di cui è zeppo sulla riva destra, più piatta. Quando il clima è secco su questa riva resta una lunga fila di pozze repellenti e fangose, di color verdognolo, la cui superficie ribolle di continuo per i gas mefitici che salgono dal fondo, emanando un fetore insopportabile anche per chi è sul ponte, una quindicina di metri sopra il livello dell'acqua. Inoltre, il fiume incontra un frequente ostacolo negli alti argini, dietro i quali si ammassano e marciscono grandi quantità di fango e rifiuti. In capo al ponte si trovano grandi conterie, più oltre tintorie, mulini per polverizzare ossa e gasometri e tutti i loro scarti e canali di scolo confluiscono nell'Irk, dove pure si riversa il contenuto di fogne e latrine nelle vicinanze. Con ciò, non è difficile intuire la natura dei residui che il fiume si lascia alle spalle. Ai piedi del ponte si notano le macerie, i rifiuti, il sudiciume e lo sfacelo dei cortili affacciati sulla scoscesa sponda sinistra; le case si susseguono fitte e, per il dislivello della riva, se ne scorge di ognuna un pezzetto: annerite per il fumo, diroccate e vecchie, con le finestre dai telai e i vetri in frantumi. Fabbriche anacronistiche simili a caserme fanno da sfondo. La riva destra, meno ripida, è costeggiata da una lunga fila di abitazioni e stabilimenti; già la seconda casa è in rovina, non ha più tetto ed è piena di macerie, e la terza è talmente bassa che il piano inferiore è inabitabile e pertanto privo di finestre e porte.*

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



## IL LUDDISMO

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

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

### **Proclami dei luddisti, riparatori di ingiustizie**

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

*Firmato dal generale dell'esercito dei Riparatori di ingiustizie*

*Ned Ludd*

*Riparatori per sempre amen.*

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

*Generosi concittadini,*

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

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

### **Intimidazione luddista contro un proprietario di fabbrica**

*Ci è stata appena data informazione che lei è un proprietario di quelle detestabili cimatrici, e i miei uomini desiderano che le scriva e le dia leale preavviso di distruggerle... Prenda nota che se esse non sono demolite alla fine della prossima settimana, distaccherò uno dei miei luogotenenti con almeno trecento uomini per distruggerle e prenda altresì nota che se ci procura il fastidio di venire così lontano aumenteremo la sua disgrazia bruciando e riducendo in cenere i suoi caseggiati e se ha l'impudenza di sparare su uno qualunque dei miei uomini, essi hanno l'ordine di 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: *"lo 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 presentato 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 riacquistato 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 dinnanzi 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 al 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 aziendalmente 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 concorrevano anche lo spaventoso stato di arretratezza e di miseria dei genitori.*

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

#### ALCUNI DATI SUL NUMERO DI ADDETTI ALL'INDUSTRIA

*Lo sviluppo del sistema industriale in Italia verificatosi nei primi quarant'anni del Novecento è attestato dai dati relativi al numero di addetti alle attività manifatturiere ed alla loro distribuzione per settori.*

*Riportiamo qui di seguito una tabella, tratta dal già citato saggio dello storico Rosario Romeo, che fornisce i dati ricavati dai censimenti industriali del 1911, del 1927 e del 1937-1939.*

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

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

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

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

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

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

## 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 americano<sup>1</sup>.*

*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 cottimo<sup>2</sup>, 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](http://www.webalice.it)

*Le fabbriche*, Progetto a cura di Istituto Luce - Cinecittà e Comitato Italia 150 in [www.faregliitaliani.it](http://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.

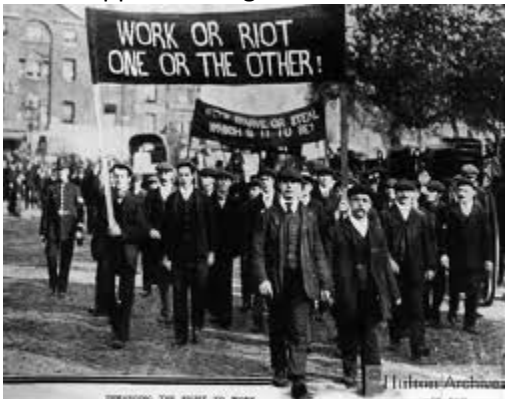
Al principio liberale e democratico dell'uguaglianza giuridica tali teorie affiancavano quello dell'uguaglianza economica e sociale, differenziandosi tra loro solo per le modalità strategiche del raggiungimento di tale obiettivo (rivoluzionarie o riformiste).

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 largizione fatta a favore degli operai, che, dopo avere trascorsa la virilità tra i pericoli delle costruzioni, giunti all'età non ancora senile non sono più adatti a un simile genere di lavoro.

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

## DAL PRIMO DOPOGUERRA ALLO STATUTO DEI LAVORATORI

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

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

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



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

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

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

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



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



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

#### TITOLO I - DELLA LIBERTA' E DIGNITA' DEL LAVORATORE

##### ART. 1 - Libertà di opinione.

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

##### ART. 2 - Guardie giurate.

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

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

##### ART. 3 - Personale di vigilanza.

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

##### ART. 4 - Impianti audiovisivi.

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

##### ART. 7. - Sanzioni disciplinari.

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

##### ART. 8. - Divieto di indagini sulle opinioni.

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

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

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

*ART. 10. - Lavoratori studenti.*

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

*ART. 13. - Mansioni del lavoratore.*

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

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

## *TITOLO II - DELLA LIBERTA' SINDACALE*

*ART. 14. - Diritto di associazione e di attività sindacale.*

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

*ART. 18. - Reintegrazione nel posto di lavoro.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 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.



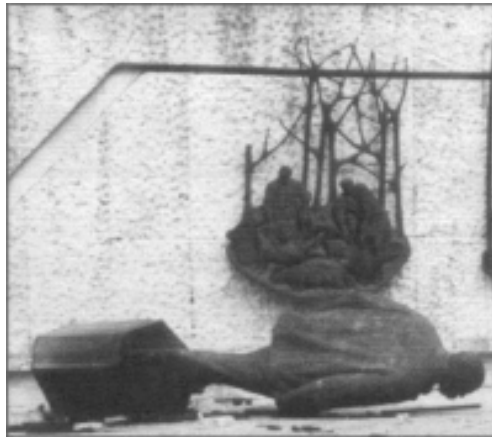
Alcuni episodi avvenuti negli anni Sessanta stavano già indicando, a livello di lotta di classe, che la situazione stava cambiando

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-padroni 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](http://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](http://www.sgms.it)

*Statuto dei Lavoratori*

## ***Coketown* from “Hard Times” by Charles Dickens**

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.

## 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

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

**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.

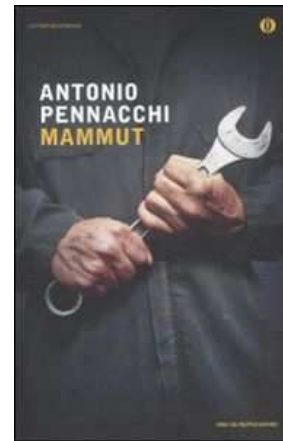
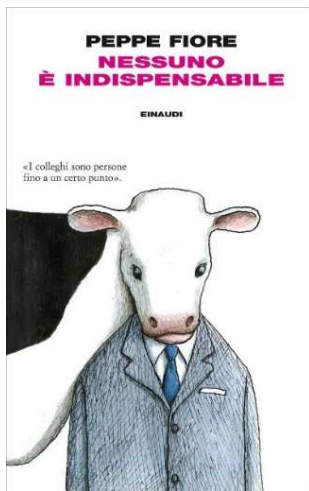
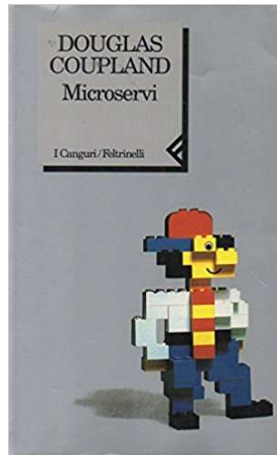
**PARAGRAPH #4:** Talk about what you liked about the movie and what you didn't like. Be sure to include specific details and scenes.

**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



# Cordiali saluti

Andrea Bajani

EINAUDI 2005

“*Cordiali saluti*” è un romanzo che parla in prima persona di un dipendente di una grande azienda (non viene mai rivelato il suo nome), il quale ha il compito di scrivere lettere di licenziamento che risultano essere testi intelligenti e pieni di sentimento, con i complimenti dalla dirigenza mentre guarda i colleghi andarsene

La storia prende un ritmo diverso quando, il protagonista conosce i bambini dell'ex direttore, che gli mettono la vita a soqquadro.

Alla fine egli riesce a insegnare ai bambini a prendere la vita un po' più tranquillamente, nonostante la loro dolorosa situazione, con il padre che sta morendo e una madre che li ha abbandonati. E' il protagonista a pensare, riguardo al loro padre: “quel ragazzo crepato per niente, un fegato da buttare, e un corpo che non lo accetta come un figlio venuto male” .

Un romanzo corto di neanche cento pagine in cui Bajani riesce a esprimere un messaggio forte sulla vita lavorativa del giorno d'oggi.

Il romanzo è ambientato in Italia ai nostri giorni e riesce a metterti nei panni di un lavoratore, facendoti capire la difficoltà che può riservarti la vita, a volte anche esagerando, un romanzo crudele ma nello stesso tempo molto delicato e, a tratti, malinconico.

**Elia Sanmartin**

“ERA GIA' MORTO ERA SOLO QUESTIONE DI TEMPO”

La storia parla di un dipendente di una grande azienda per la quale scrive lettere di dimissioni molto elaborate; dopo il licenziamento dell'ex direttore vendite, egli si trova ad aiutarlo in famiglia, dato che è molto malato, senza lavoro, abbandonato dalla moglie e con due figli piccoli.

Da quel momento il protagonista comincia a vivere in due mondi paralleli: il mondo del lavoro ,composto da regole fisse, freddo, minimalista e solo apparentemente socievole, e il mondo familiare dell'ex direttore: anarchico, pieno d'amore e divertimento. Questo confronto permette al protagonista di riflettere sulle ripercussioni del suo lavoro sulla vita delle persone licenziate.

Il testo è scritto in maniera oggettiva e distaccata per sottolineare lo stato d'animo imposto dal lavoro.

La trama è piatta senza colpi di scena, a volte con discorsi completamente assurdi, tipo: quando il protagonista va in cerca di una sedia per il suo ufficio ne trova una, ma ha i braccioli e quindi, siccome non è una persona importante, non può averla.

Quindi è un libro che con ironia e una vena di malinconia spiega la condizione dei lavoratori dei nostri giorni.

**Riccardo Fusari**

# Microservi

Douglas Coupland

FELTRINELLI 1996

Lavorare alla Microsoft (azienda da cui prende il nome il libro) non deve essere facile per qualcuno che vorrebbe essere considerato qualcosa di più di un semplice impiegato, soprattutto nel periodo in cui la tecnologia comincia a crescere esponenzialmente.

Il romanzo, dello scrittore canadese Douglas Coupland, narra di come un gruppo di ragazzi, alla ricerca di un rapporto diverso con il lavoro, decida di abbandonare la sicurezza del posto fisso e di fondare una propria società; “un'avventura ” che mette in luce l'obiettivo dei giovani lavoratori che cercano di ricostruirsi attraverso valori migliori.

Il protagonista Daniel “scrive” questo libro sotto forma di diario personale, raccontando tutto ciò che gli accade sia in ambito lavorativo che in ambito sociale, in modo da capire cosa fare per cambiare/sistemare le cose.

*“Vivo la vita giorno per giorno. Una riga di codice senza bug alla volta”*: è questa l’espressione che usa Daniel per descrivere la sua routine quotidiana, la paragona ai file di un qualsiasi computer che contengono interi paragrafi di azioni preprogrammate e preselezionate.

Appena ne ha l’occasione, lui ed alcuni suoi colleghi/amici “scappano” dalle pessime condizioni lavorative in cui sono costretti a vivere alla Microsoft e decidono di creare qualcosa di loro per fare nuove esperienze lavorative e sociali. Da qui si capisce come il desiderio di libertà, intesa come “deschiavizzazione” dal lavoro, porti i giovani alla ricerca di un’identità lavorativa ormai persa da tempo perchè sostituita dalla trasformazione in vere e proprie macchine senza sentimenti.

Il linguaggio è abbastanza scorrevole, anche se a volte risulta monotono e ripetitivo, ma per il resto si può affermare che è un buon libro, consigliabile ai ragazzi che stanno per entrare nel mondo del lavoro.

**Alex Cozza**

Una storia accattivante, che unisce profonde riflessioni al racconto della vita di cinque ragazzi, vita che loro in primis vogliono cambiare. I “Microservi”, lavoratori dipendenti della Microsoft, assunti come programmatori, sviluppatori e ricercatori di bug, vivono una vita occupata dal lavoro, computer e tecnologia, cose che finiscono ben presto per annientare la loro vita sociale.

Così, alla richiesta di lavoro di un amico per la realizzazione e lo sviluppo di un nuovo software della LEGO, non ci pensano due volte e decidono di abbandonare la sicurezza di un lavoro fisso e retribuito per trasferirsi nella Silicon Valley. Alla ricerca di un senso nella vita, questi ragazzi “geek” guidati da Daniel vivono insieme delle emozioni indimenticabili, tra una riga di codice e l’altra.

Scritto in prima persona da Daniel, sotto forma di diario, questo romanzo fa riflettere, tra le altre cose, sul mondo del lavoro e su quanto esso influisca nella nostra vita. Il lavoro diventa infatti ad un certo punto lo scopo della vita per i ragazzi, ma anche una preoccupazione per il padre disoccupato. Il tutto è costantemente intrecciato con varie tematiche, come il rapporto con i genitori, con gli amici e con la tecnologia. Non mancano comunque alcune espressioni ironiche:

*“Questa mattina, prima di andare in ufficio, ho letto su “People” un articolo con tutti i dettagli del divorzio di Burt e Loni. In questo modo ho liquidato 1.474.819 cellule cerebrali che avrebbero potuto servirmi per partorire la formula della pace nel mondo.”*

Nel complesso il libro mi è piaciuto, non mancano le espressioni ironiche, anche se in alcune parti risulta essere noioso e ripetitivo. Nonostante la forma di diario, il linguaggio utilizzato è di stile informatico: alterna infatti semplici racconti della giornata a pagine riempite di parole a caso, pensieri del subconscio. Un doppio sforzo che ha consentito però di ottenere un bel risultato.

**Daniele Valente**

Giovanni Arduino, Loredana Lipperini

# Schiavi di un Dio Minore

## UTET 2016

Questo libro è una raccolta di storie dove i protagonisti parlano della loro vita privata, ma soprattutto della loro vita lavorativa mettendo nero su bianco le verità che non si vogliono far sapere.

È proprio questo metodo di raccogliere più storie e più testimonianze che permette al lettore di entrare con la mente, con il cuore e con la testa nel vivo del libro, riuscendo a cogliere il vero significato che questo libro vuole mandare.

Le storie narrate sono diverse l’una dall’altra, ma collegate tra di loro da un unico filo conduttore: il lavoro, o meglio lo sfruttamento nel lavoro: infatti, il tema principale su cui è basato il libro è proprio quello delle condizioni a cui vengono sottoposti gli operai in alcuni luoghi di lavoro, come per esempio Amazon e McDonald, perché, essendo le più famose e conosciute da tutti, creano molto più scalpore delle aziende più piccole e meno note.

Risulta difficile e dispersivo raccontare e riassumere ogni singola storia ed ogni singola vicenda, per questo mi limito solamente a citare alcuni punti fondamentali, ovvero quelli più densi di significato che fanno capire come effettivamente il mondo lavorativo, che sembra tutto “rose e viole”, stia diventando sempre più negli ultimi anni di nuovo oggetto di schiavitù e di controllo.

Gli impiegati dell'azienda vengono fatti spogliare e perquisiti a fine turno, gli straordinari non vengono retribuiti, viene monitorata l'attività lavorativa del dipendente con dei bracciali o cinture dotate di GPS che vengono fatte indossare al lavoratore con l'idea che siano fondamentali per la sua sicurezza, alla terza pausa in bagno si rischia di perdere il posto di lavoro, per non parlare delle condizioni di lavoro a cui sono sottoposti gli operai. Cito per esempio il dipendente di Amazon che doveva farsi ogni giorno decine e decine di chilometri nei magazzini per sistemare i pacchi da spedire successivamente al compratore, oppure quelli che raccolgono pomodori in Puglia, 10 ore sotto il sole rovente dell'estate pugliese, per cosa? 300 € al mese; e se provi a lamentarti vieni considerato uno “schizzinoso”: sono tutte condizioni che fanno del dipendente un vero e proprio schiavo dell'azienda e del lavoro.

Termino con una citazione molto forte e diretta: *“Non essere tutti che un residuo, schiuma dell'onda di un tempo finito”*: questa frase fa capire proprio come il lavoratore venga associato ad un residuo, ovvero una cosa inutile che non serve più e che deve essere eliminata, proprio come gli operai che non rispettano le regole o che non riescono a sopportare le pesanti condizioni di lavoro imposte dai direttori, sono, possiamo dire, “inutili”.

Questo libro tratta argomenti molto duri da digerire, soprattutto per chi come noi tra qualche anno potrebbe trovarsi in analoghe situazioni.

Il messaggio che gli autori hanno voluto trasmettere mi è rimasto impresso nella mente e mi ha permesso di capire, ma soprattutto di vedere con occhi diversi, com'è veramente il mondo “là fuori”.

**Michele Cocco**

Un testo molto interessante ed avvincente che espone, senza mezzi termini, la realtà lavorativa che al giorno d'oggi i giovani devono affrontare. Questo volume riporta sei testimonianze di persone che, essendo sfruttate sul lavoro, raccontano la loro esperienza e gli ambienti in cui l'attività lavorativa diventa schiavitù. Viene inoltre focalizzata l'attenzione sul piano psicologico dei protagonisti, su come i soprusi, oltre a portare a depressione ed esaurimento nervoso, possano condurre anche a scelte avventate come il suicidio, inteso solamente come unico atto di protesta contro le gigantesche aziende che sostengono di essere “grandi allegre famiglie”.

Per meglio capire la situazione del mondo del lavoro attuale, specialmente per le generazioni più giovani, è bene riportare la seguente frase, formulata dagli autori durante un'intervista:

*«Eravamo distratti mentre una cultura finiva e ne nasceva un'altra e noi, nell'angolo, non ci accorgevamo neppure di considerare normale che quell'altra prevedesse il non avere diritti».*

È bene precisare che un lavoratore senza diritti non è diverso da uno schiavo: nel libro sono infatti riportati alcuni casi di sfruttamento (storie vere, di persone reali), che vivono pessime condizioni di lavoro o sono vittime di sfruttamento :

Era una schiava Shila, ad esempio, che cuciva capi d'abbigliamento al Rana Plaza di Dacca ed è sopravvissuta (ma costretta su una sedia a rotelle) al crollo dell'edificio fatiscente nel quale lavorava ore e ore per pochi dollari, crollo che ha ucciso 1138 persone. Una tragedia annunciata dalle crepe che ogni giorno si aprivano nell'edificio, dagli scricchiolii, ma fino all'ultimo i lavoratori sono stati obbligati a far finta di non vedere, per non perdere un salario misero ma indispensabile.

Era una schiava anche la cinese Yu, che lavorava per la Foxconn, fabbrica che produce le meraviglie di cui non possiamo più fare a meno: smartphone, computer, tablet, e che tenta il suicidio perché qualcuno si dimentica di pagarle lo stipendio.

Sono mondi lontani, certo, anche se i prodotti fabbricati da Yu e Shila arrivano in occidente e noi li compriamo, felici di potercelo permettere, ignorando che possiamo permetterceli proprio grazie a quei salari da fame.

Eppure non si deve pensare alla schiavitù come una cosa lontana da noi, la schiavitù è anche qui, nel nostro paese:

Era una schiava per esempio Paola, morta di fatica in Puglia mentre lavora all'acinellatura dell'uva, per 27 euro al giorno. Ed era povera, perché i poveri ci sono anche in Italia, ce ne sono sempre di più, e ingrossano l'esercito delle persone disposte a tutto pur di avere uno stipendio.



Leggendo di queste vicende si capisce anche perché possano sembrare normali certe modalità di lavoro "moderne", come la pausa pranzo ridotta all'osso e la pausa per andare al bagno che, se supera qualche minuto, comporta un richiamo scritto, e con tre richiami si rischia il licenziamento: tali situazioni si ritrovano spesso all'interno di aziende che hanno una buona reputazione.

Per finire, in questo mondo non c'è posto per la cultura, studiare è inutile e chi studia viene preso in giro nelle nuove catene di montaggio. Oppure è fortunato e riesce a ottenere un lavoro intellettuale, magari in un giornale o in una casa editrice, dove rimarrà precario a vita e sarà costretto a lavorare anche a titolo gratuito. Ma volete mettere? Almeno in questo caso starà facendo il lavoro che ama.

**Kevin Santagiuliana Busellato**

Peppe Fiore

# Nessuno è indispensabile

## Nessuno è indispensabile

EINAUDI 2012

Il libro narra le vicende di alcuni impiegati d'ufficio che lavorano alla Montefoschi, uno stabilimento caseario nella periferia di Roma.

La narrazione comincia con una scolaresca in visita alla ditta, e la macabra scoperta fatta da un alunno, allontanatosi dal gruppo, del corpo bruciato di una persona, che poi si scoprirà essere Lucia Frangipani, una dei dipendenti.

Nel corso del libro non sarà l'unico suicidio, ma ce ne saranno altri quattro, uno più assurdo dell'altro.

Il protagonista: Michele Gervasini, non sarà uno di questi suicidi, ma comunque la sua avventura all'interno dell'azienda sarà sfortunata: infatti Lucia altri non era che la sua ex ragazza che lo aveva lasciato da un paio di mesi; inoltre per attenuare la sua solitudine si iscriverà ad un sito di incontri e questo lo porterà a conoscere una certa cicciolina84 e il marito di lei entrerà nell'abitazione di Michele distruggendo tutto e facendo cose ancor più disdicevoli.

Insomma, Michele non è affatto fortunato, forse la sua unica fortuna sarà conoscere Adele, la nuova stagista che sostituirà Lucia al lavoro; di cui si innamorerà.

Insomma, questo libro non è sicuramente allegro; può avvicinare a grandi linee i ragazzi al vero mondo del lavoro, però non è una lettura così leggera: infatti, molto spesso ci possiamo sentire anche disgustati, soprattutto per alcune morti dei personaggi; quindi questo può essere una lettura godibile solo a patto che ci piaccia il genere e lo stile dell'autore.

Lo stile del libro in questione è abbastanza semplice però in alcuni passaggi della narrazione l'autore usa delle metafore che a volte ti costringono a rileggere alcune righe precedenti per capire a fondo il messaggio che voleva trasmettere.

Sempre parlando dello stile dell'autore, si deve dire anche che è molto dispersivo, nel senso che in molti punti del libro il narratore, che è esterno e onisciente rispetto alla vicenda, passa di palo in frasca parlando delle vicende di un altro personaggio, come se quello detto fino a quel momento non ci fosse mai stato.

**Nicholas Pianegonda**

Romanzo satirico per eccellenza, questo di Fiore, dove si analizzano gli effetti della crisi economica e della società che stanno via via logorando le menti dei lavoratori.

Michele Gervasini è il protagonista del testo, impiegato ed addetto al settore vendite in una grande centrale casearia di Roma, la cui vita è monotona ma allo stesso tempo movimentata da eventi assai particolari.

Il libro, attraverso la vita alquanto noiosa dell'impiegato Gervasini, critica la società che, sfruttando i lavoratori, li spinge a suicidarsi ponendo così fine ai loro debiti e rimpianti.

E' infatti questo il filo conduttore che collega la vita di Michele al suo lavoro, in un modo alquanto inquietante. Suicidio dopo suicidio, Michele vedrà slittare la sua promozione di funzionario, fino a vederla

svanire del tutto. La sua vita verrà però stravolta dall'amore, un amore che lo aiuterà ad uscire dalla sua "tana" ed affrontare il mondo a testa alta. Il protagonista vedrà inoltre come i suoi colleghi, nonostante li conosca da parecchi anni, siano diversi da come li aveva sempre creduti. Come scrive Peppe, infatti, "i colleghi sono persone fino a un certo punto".

Fiore non trascurava nulla di ciò che pensa o che compie Gervasini: dalla lunga camminata che lo impegnava dal parcheggio all'entrata degli uffici, al monologo interiore rivolto alla sua cara ex compagna che era appena deceduta.

Lo stile dell'autore è molto elaborato e talvolta tecnico, ma con l'accento romanesco il testo viene alleggerito e reso scorrevole.

Questo libro, sebbene in alcuni punti sia un po' surreale, fa riflettere su come la vita di un uomo giri attorno al suo lavoro e come questo possa influire negativamente sulle decisioni da prendere.

Il romanzo è molto interessante anche se sono presenti parti ridondanti e noiose che però vengono bilanciate dal linguaggio talvolta ironico dello scrittore.

**Stefano Facchin**

Michela Murgia

# Il mondo deve sapere Il mondo deve sapere

ISBN EDIZIONI 2010

*Il mondo deve sapere* è un libro che parla di una donna (in realtà la stessa autrice) che racconta, sotto forma di lettere alla sua amica Silvia e con lo pseudonimo di Camilla, la sua breve esperienza in qualità di centralinista per la famosa azienda di aspirapolveri Kirby.

Nello specifico questo libro ci dimostra quanto il lavoro di una centralinista possa essere duro, ma anche meschino, e umiliante.

Una caratteristica particolare è che il testo riesce a mettere noi lettori nei suoi panni, mentre nella vita quotidiana noi tendiamo a giudicare questo lavoro duramente, senza sapere veramente cosa succede dietro al telefono.

e tematiche sono dunque strettamente legate allo sfruttamento incondizionato delle persone, alle illusioni e alle manipolazioni psicologiche incentrate su una maggiore produzione.

Una tematica è anche la speranza e la determinazione, che può spingere ognuno di noi a superare una difficoltà a testa alta.

Una frase che dimostra questo è "*Termina anche il senso di questo scritto work in progress, visto che il work è cessato e il progress è la mia vita che continua, altrove.*"

Personalmente non ho apprezzato pienamente questo libro, perché i fatti raccontati appaiono raccontati in modo lento e ripetitivo; inizialmente le situazioni sono interessanti, ma poi tendono a concentrarsi su aspetti meno coinvolgenti e su un'ironia un po' troppo spinta.

Nonostante tutto, consiglieri questo libro a chi si sta introducendo nel mondo del lavoro, in modo che possa capire alcune dinamiche legate ad esso.

**Federico Crivellaro**

Antonio Pennacchi

Mammut  
Mammut

MONDADORI 2011

Il libro, dopo esser stato scritto nella metà degli anni '80, viene pubblicato solo dopo il 1994 in seguito a numerosissimi rifiuti dalle case editrici che non lo consideravano al passo con i tempi.

Il racconto è ambientato nella “Supercavi di Latina”, la fabbrica in cui lavora il protagonista, Benassa. Benassa è il rappresentante sindacale, il capo storico del Consiglio di fabbrica; è molto colto per essere un operaio, è molto attivo e non si arrende facilmente: è stato a capo di importanti eventi come l'occupazione della centrale nucleare di Nettuno.

Nonostante l'unione con i suoi colleghi, prima della battaglia decisiva per far rimanere la fabbrica aperta, decide di accettare le proposte dell'azienda e andarsene per un paio d'anni ufficialmente per scrivere un libro sulla Supercavi: due anni a casa a stipendio pieno purchè non si interessi più delle lotte sindacali.

Il romanzo descrive perfettamente la problematica del lavoratore in fabbrica che alla fine è costretto a piegarsi alle volontà del datore di lavoro; il romanzo potrebbe essere considerato addirittura un saggio storico sulle lotte operaie degli anni Settanta, pur non essendolo.

Con questo romanzo l'autore vuole mettere in luce come la classe operaia, per colpa dei cambiamenti politici ed economici tenda a disgregarsi: *“La classe operaia, come classe che doveva dirigere tutto, come diceva Marx... oramai è una specie in via d'estinzione. Anche numericamente. Come il lupo... Ci siamo estinti già da un pezzo. Come il bisonte dell'Europa. Come i Mammut”*.

*Mammut* è stato scritto molto bene, ma manca di suspense e non porta il lettore ad affezionarsi ai personaggi; però le varie scene sono ben realizzate e i contesti descritti egregiamente; buona è anche la scorrevolezza del testo.

La narrazione è molto lineare e senza colpi di scena o situazioni impreviste; vale la pena di essere letto soprattutto per gli argomenti che espone.

**Davide Fattori**

Il tema del libro è la lotta operaia degli anni '80 , ambientata alla Supercavi di Latina.

Nella lettura del libro possiamo vedere il protagonista , Benassa , un sindacalista che attraverso scioperi e battaglie operaie cerca di difendere i diritti dei lavoratori.

Il protagonista è una persona colta con tanta voglia di combattere , all'inizio , che però , dopo alcuni cenni di sconfitta , inizia a mollare , finendo per sottostare alle volontà dell'azienda contro cui lotta.

Il libro è semplice e di facile comprensione , con un linguaggio molto scorrevole. L'ho trovato comunque abbastanza noioso , molto piatto senza colpi di scena o svolte nella trama.

Il libro può essere interessante per informarsi e capire meglio la vita degli operai di 20/30 anni fa.

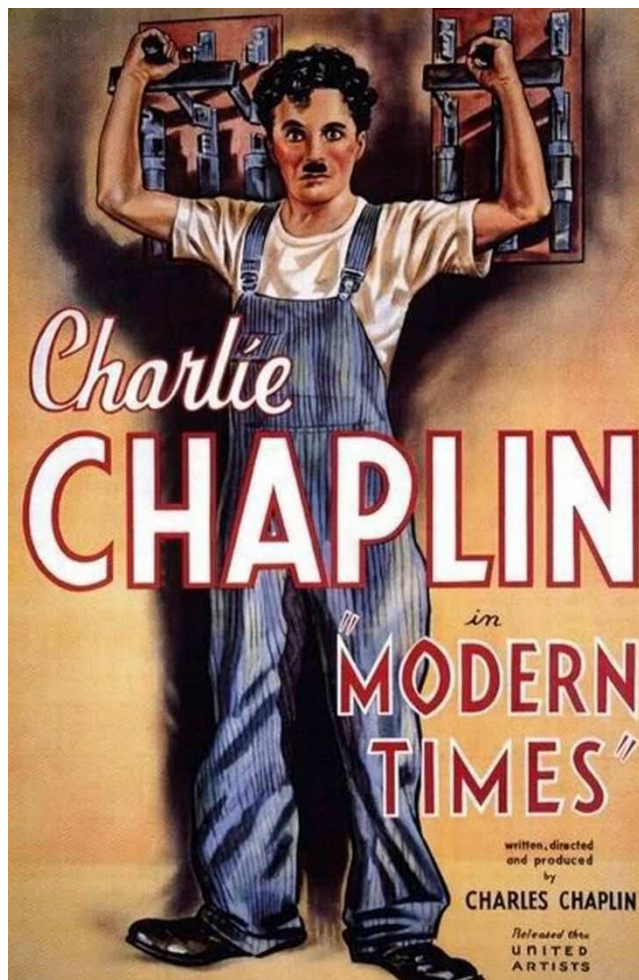
Un aspetto che mi ha colpito del libro è il profilo psicologico dei personaggi , che sono , a mio avviso , strani , con personalità contorte e comportamenti strani.

Gli ambienti del libro sono di carattere industriale , danno il senso di periferia industriale , tecnologica per i canoni del tempo.

**Mattia Grigolato**

## RECENSIONI DEL FILM

# TEMPI MODERNI



ANNO: [1936](#)

REGIA: [Charlie Chaplin](#)

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

SCENEGGIATURA: [Charlie Chaplin](#)

FOTOGRAFIA: [Roland Totheroh](#), [Ira H. Morgan](#)

MONTAGGIO: [Charlie Chaplin](#)

MUSICHE: [Charlie Chaplin](#)

PRODUZIONE: CHARLIE CHAPLIN PER UNITED ARTISTS

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

PAESE: USA

DURATA: 85 Min

Muto, senza colori, ma ricco di umorismo e comicità.

Da ciò è caratterizzato il celebre film "Tempi moderni" diretto da Charlie Chaplin, il quale interpreta anche il protagonista Charlot.

Il film tratta una tematica forte e significativa, ovvero la condizione operaia durante la grande depressione del 1929, e tutti gli aspetti che caratterizzavano la vita di un operaio di quel tempo: dagli scioperi agli inconvenienti sul lavoro.

Charlot è il tipico operaio degli anni 30 che, dopo aver avuto un esaurimento nervoso dovuto al lavoro ripetitivo, è stato licenziato, sostituito come un pezzo rotto.

Si ritrova dunque disoccupato, a dover affrontare un mondo in continua evoluzione e con sempre meno richiesta di manodopera.

Sul suo percorso da disoccupato si verificano numerosi contrattempi: da alcuni scioperi fino alla prigione. Ma proprio grazie a questi eventi, Charlot incontra una ragazza da poco diventata orfana.

I due si intendono alla grande e, presto, tra loro sboccherà l'amore.

Nonostante il film sia muto, il regista Chaplin inserisce rumori di sottofondo caratteristici delle fabbriche: ingranaggi in movimento, macchinari in funzione, attrezzi e via dicendo.

Chaplin vuole evidenziare proprio questi, in modo da proiettare lo spettatore nel clima industriale di quel tempo.

Un'altra tipologia di suoni presente nel film è quella di carattere comico, come ad esempio la sirena della polizia o il brontolio dello stomaco affamato di Charlot.

È presente anche una colonna sonora che ha lo scopo di introdurre i personaggi nella scena, di rappresentarne lo stato d'animo e di rendere più allegre le scene comiche.

Il film è molto interessante perché tratta, seppur con comicità ed ilarità, temi ed eventi realmente accaduti ai lavoratori del secolo scorso.

Detto questo, non solo consiglio questo film a chi vuole capire come la situazione lavorativa sia cambiata nel tempo, (ma è proprio così tanto cambiata? Non siamo forse anche noi degli ingranaggi facilmente sostituibili?), ma anche a tutti quelli che vogliono passare un po' di tempo distraendosi con un fantastico film comico interpretato da un fantastico attore.

**Riccardo Fusari**

Charlie Chaplin: un nome, una garanzia. Nel suo capolavoro, il film "Tempi Moderni", di cui è regista, produttore e protagonista principale, Charlot mette in luce i problemi e le difficoltà dell'industrializzazione. In particolare prende come bersaglio la catena di montaggio, un nuovo metodo di produzione che non riesce però a cambiare le condizioni di vita dei poveri operai.

Il film comincia con Charlot, interpretato da Charlie Chaplin, un operaio di una fabbrica che si ritrova ad eseguire lavori ripetitivi ed estenuanti fino a raggiungere uno stato di follia; così viene affidato dalle autorità ad una clinica psichiatrica. Dopo la cura, il protagonista torna subito a lavorare, ma la sfortuna lo porta ad affrontare situazioni bizzarre che gli fanno cambiare continuamente impiego e addirittura finire per un breve periodo in carcere.

Tra tutte queste disavventure Charlot nota una ragazza rubare del cibo per sfamare lei e la sua famiglia, ragazza conosciuta come la 'monella'. I due si conoscono e iniziano a frequentarsi, sognando un giorno di vivere insieme in una bella casa. Riusciranno a trovare un lavoro, che possa soddisfare questo sogno?

Il film, oltre ad essere ben strutturato, riesce a trasmettere le problematiche legate alla seconda industrializzazione; la più importante tra queste è la catena di montaggio la quale, stremando di lavoro gli operai, non permette a loro di vedere il prodotto finito.

Altri temi importanti sono: la disumanizzazione (si capisce infatti come gli uomini fossero costretti a lavorare come macchine) e la povertà, molto diffusa dopo la Grande Depressione, che mieteva molte vittime.

In questo film Charlie Chaplin è riuscito a far capire che non bisogna arrendersi alle difficoltà, che con un po' di pazienza le cose migliorano. Davanti alle difficoltà la cosa giusta da fare non è arrendersi, ma guardare avanti con ottimismo....se possibile sempre con il sorriso.

Regia, sceneggiatura, montaggio e colonna sonora sono tutti aspetti realizzati e curati da Charlie Chaplin.

Essendo questo un film (quasi) muto, tutte le scene vengono molto influenzate dall'abilità espressiva mediante il corpo da parte degli attori, mentre le musiche e gli effetti sonori diventano così fondamentali.

Il film è quasi totalmente privo di dialoghi, tutte le emozioni, le intenzioni e i pensieri vengono espressi tramite gesti ed espressioni facciali. La trama è di per sé molto semplice e lineare, non ci sono flashback ed è molto semplice da comprendere.

Charlie Chaplin interpreta Charlot, il suo personaggio canonico, un lavoratore esaurito dalla catena di montaggio che, dopo il licenziamento, cambia molti lavori in seguito a vari incidenti. Charlie riesce sempre a dare espressività e naturalezza a questo personaggio rendendo i suoi comportamenti molto naturali e allo stesso tempo comici riuscendo a dare ancora una volta la prova di essere uno dei più grandi attori del film muto.

Paulette Goddard nel ruolo della monella riesce anche lei a interpretare in modo realistico e simpatico il suo personaggio. Trattandosi di un film muto, gli attori riescono con grande abilità e maestria a rendere quello che sarebbero potuti essere i dialoghi quasi come qualcosa di inutile grazie alla elevata espressività nei loro gesti.

**Alex Cozza**

Charlot lavora come operaio in una fabbrica, ma lo stressante e continuo ritmo di produzione (causato dall'applicazione della "catene di montaggio") lo porta a contrarre un grave esaurimento nervoso. Dopo qualche tempo riesce a guarire, ma purtroppo diventa uno nella miriade di persone in cerca di lavoro nell'America dei primi anni '30 e, a causa di una sfortunata coincidenza, viene ingiustamente arrestato con l'accusa di essere a capo di un gruppo di disoccupati rivoluzionari durante una protesta. Poco dopo viene rilasciato dal carcere per avere sventato una tentata evasione, ma la vita è sempre più difficile. Dopo una disastrosa esperienza come manovale per la costruzione di un'imbarcazione, decide di tornare in galera per avere perlomeno un posto dove stare e qualcosa da mangiare. Mentre tenta di farsi arrestare, conosce per caso una **giovane donna, Monella**, che è scappata per evitare di finire in un orfanotrofio dopo la morte del padre, anch'esso disoccupato, e che ora compie piccoli furti per sfamare sé e le sue sorelle. L'improbabile coppia fa amicizia e Charlot rinuncia all'idea di tornare in galera provando di nuovo a cercare lavoro. Dopo varie vicende più o meno sfortunate ed altri due arresti del protagonista, i due personaggi sembrano essere riusciti nell'impresa di sopravvivere e di sistemarsi in modo dignitoso grazie all'assunzione in un ristorante, lei come ballerina e lui come cameriere e, successivamente, come cantante. La coppia è però costretta a tentare la fuga dopo l'intervento di alcuni funzionari che vogliono riportare la ragazza all'orfanotrofio. Charlot e **Monella quindi** scappano in modo rocambolesco e inevitabilmente perdono tutto quello che avevano ottenuto con tanta fatica, ma tuttavia non si perdono d'animo e partono per un nuovo inizio.

Pensando allo stato attuale della società questo film, nonostante sia vecchio di ottant'anni, può essere tuttora valido per descrivere certe situazioni di lavoro che mirano a rendere tutti degli ingranaggi di un sistema che sfrutta e opprime.

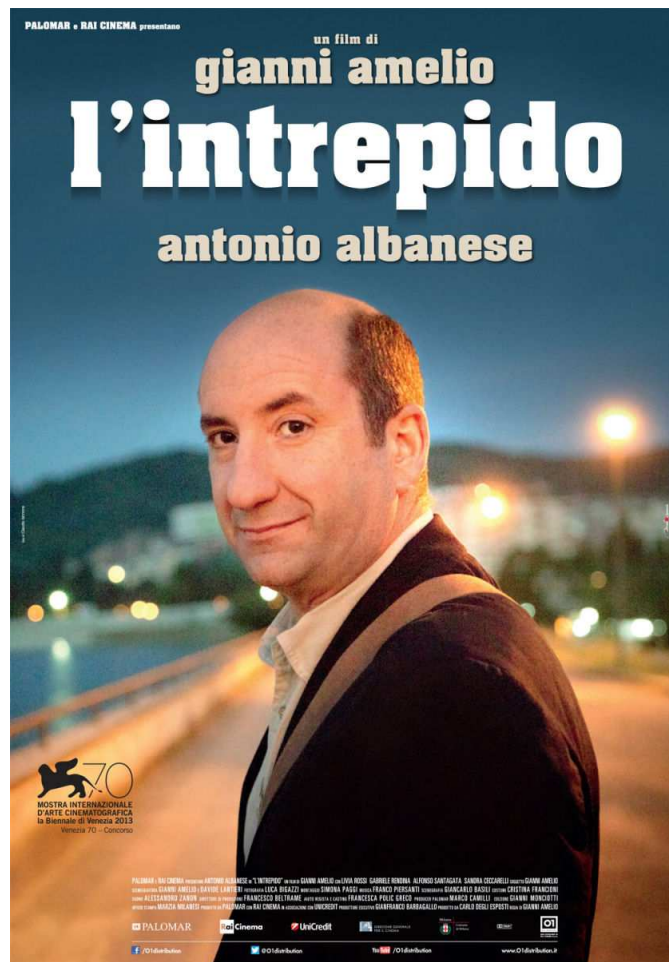
Il film si può tranquillamente vedere tutto d'un fiato senza mai annoiarsi e le situazioni non sono mai scontate. Essendo il film muto, la colonna sonora e la musica in sottofondo sono aspetti fondamentali per esprimere la gravità delle situazioni e gli stati d'animo dei protagonisti, nonché per capire gli argomenti delle conversazioni.

E' consigliato a tutti gli appassionati del genere, ma anche a chi desidera trascorrere un'ora e mezza con un classico intramontabile, tra divertimento e storia.

**Kevin Santagiuliana Busellato**

## 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	<ul style="list-style-type: none"><li>• Antonio Albanese: Antonio Pane</li><li>• Livia Rossi: Lucia</li><li>• Gabriele Rendina: Ivo Pane</li><li>• Alfonso Santagata: Maltese</li><li>• Sandra Ceccarelli: Adriana</li><li>• Bedy Moratti: Prof. del concorso</li></ul>

*L'intrepido*: un film proiettato nell'Italia che oggi conosciamo, che pullula di disoccupazione e rende difficile la sopravvivenza di molte persone.

Ma per Antonio Pane, interpretato da Antonio Albanese, questa situazione, che a molti potrebbe sembrare disastrosa, è diversa: nonostante viva di lavoro su chiamata, egli affronta ogni giorno con il sorriso, ritenendosi fortunato di poter imparare volta per volta lavori diversi.

Il regista Amelio vuole rappresentare Pane, uomo dal nome buono e generoso (si dice infatti "buono come il pane"), come l'intrepido uomo che affronta a testa alta una società ostile con personalità e innocenza.

Le scene vengono girate principalmente nella zona industriale di Milano dove i paesaggi sono quelli grigi, anonimi, dominati dal cemento e dalla freddezza. Nei rapporti umani tale effetto malinconico viene però bilanciato dal morale sempre positivo di Antonio, che è divorziato dalla moglie ma mantiene un ottimo rapporto con il figlio Ivo, studente del conservatorio che sogna di diventare un saxofonista jazz, e che è colpito da ricorrenti crisi di panico.

I lavori che svolge il protagonista non sono sempre i più sicuri e agevoli ma nonostante le difficoltà l'intrepido non si abbatte.

Un giorno, durante un concorso, stringe amicizia con una ragazza, Lucia, che, come lui, lavora per sostituire lavoratori assenti o malati. Ben presto si scoprirà, però, che Lucia non vive felicemente come Antonio.

E, mentre il figlio intraprende la carriera da artista, il padre sarà sempre al suo fianco per sostenerlo, essendo il suo orgoglio più grande.

Nel complesso il film è di facile comprensione. I dialoghi sono semplici e con un lessico alla portata di tutti.

Il film tocca una tematica contemporanea, diretta ai giovani che dovranno entrare nel mondo del lavoro. Uno dei messaggi più importanti che viene trasmesso attraverso la storia del protagonista, è quello di non mollare mai, di provare e di andare avanti.

Un altro degli aspetti del film che incuriosisce è la felicità del protagonista, che, pur non vivendo nel migliore dei modi, riesce a sorridere e trasmettere un senso di serenità.

In sintesi non si consiglia questo film a chi vuole guardare qualcosa di avvincente ma a chi intende informarsi sul duro mondo del lavoro e della crisi economica.

**Stefano Facchin**

*L'intrepido*: un film che parla delle difficoltà del lavoro, utilizzando anche l'umorismo per rendere più piacevole la visione.

Il regista del film Gianni Amelio cerca di raccontare le vicende del protagonista Antonio Pane, interpretato da Antonio Albanese, esponendo la realtà del mondo lavorativo, spesso cruda e senza scrupoli, con vicende anche divertenti.

Gli attori principali di questa "pellicola" sono: Antonio Albanese che interpreta Antonio Pane (il protagonista) il quale nel film svolge il suo ruolo in modo molto sincero facendoci provare simpatia e compassione per lui; sempre nel cast troviamo Gabriele Rindina che interpreta la parte del figlio di Antonio, Ivo; poi troviamo Livia Rossi che recita nel ruolo di Lucia e Alfonso Santagata nelle vesti di Maltese il capo di Antonio che sembra quasi un boss mafioso per il suo modo di parlare e i suoi atteggiamenti.

Antonio Pane è un inguaribile ottimista: lui non ha un lavoro tradizionale ma fa il *rimpiazzo* ovvero sostituisce lavoratori di tutti i tipi, dal portapizze all'autista di tram; anche se viene pagato molto poco o a volte per nulla, lui non si scoraggia mai, anzi cerca anche di aiutare come può chi lo circonda, come il figlio e l'amica Lucia.

Antonio è stato lasciato dalla moglie per un uomo più ricco però ha mantenuto uno splendido rapporto con il figlio Ivo un ragazzo molto insicuro di sé, insomma proprio l'opposto del padre, lui fa il musicista e suona il sassofono, ma prima dei concerti viene affetto da uno stato di terrore che lo paralizza e quindi non gli permette di suonare, e il padre lo aiuterà a superarlo.

Un giorno Antonio conoscerà Lucia, una ragazza dell'età di suo figlio, che a differenza di Antonio è una donna molto insicura, tanto fragile che, in un momento di debolezza, si toglierà la vita.

Antonio per migliorare la sua condizione lavorativa si trasferisce in Albania dove cercherà ancora un lavoro; dopo qualche tempo tornerà in Italia dove, tra le altre cose, cercherà di aiutare il figlio in un momento in cui ha un attacco di panico, prendendo il suo posto sul palco per un po' fino a che Ivo non riuscirà a sbloccarsi vedendo il gesto generoso fatto dal padre per lui.

Il film ci fa avvicinare molto alla realtà del mondo di lavoro, e fa vedere il lavoro per com'è realmente e cioè una condizione in cui molto spesso gli altri si approfitteranno di noi senza rimorsi.



Ma bisogna fare come Antonio e cioè stringere i denti anche nelle situazioni più dure e affrontarle con ottimismo e non buttare la propria vita come ha fatto Lucia.

Quindi nei momenti di difficoltà stringete i denti come fa il caro Antonio e sorridete alla vita che vi è stata data.

**Nicholas Pianegonda**

*Il lavoro è bello purché vario*: frase che simboleggia al meglio il film “L'intrepido” di Gianni Amelio.

I personaggi principali sono innanzitutto il protagonista Antonio Pane (Antonio Albanese), suo figlio Ivo Pane e Lucia, personaggi che a mio parere interpretano molto bene la loro parte, riuscendo a facilitare la visione e la comprensione del film.

Antonio abita a Milano e come professione è una specie di “tuttofare”: infatti il suo lavoro è quello di sostituire chiunque abbia bisogno in lavori di qualsiasi tipo. Ha un figlio di nome Ivo che studia sassofono al conservatorio. Durante un concorso Antonio conosce Lucia con la quale riesce a stringere un bel rapporto destinato però ad un epilogo tragico..

Antonio un giorno decide di trasferirsi in Albania per cercare lavoro, ma resterà solo poco tempo prima di ritornare in Italia per aiutare suo figlio che soffre di attacchi di panico.

Il film nel complesso è abbastanza carino e in alcuni punti anche divertente, il problema è che tratta di un argomento molto complesso e talvolta anche pesante di cui si sente parlare molto spesso, il lavoro.

Alla fine il film risulta anche un po' monotono perché privo di episodi che suscitano interesse in coloro che lo stanno guardando, in poche parole è una storia che continua a ripetersi per tutta la durata del film.

Questa monotonia che può risultare un po' “pesante”, ha però anche un aspetto positivo ovvero quello di sottolineare l'argomento principale di questo film: la precarietà del lavoro.

L'elemento che trasforma decisamente questo film è il sorriso del protagonista: infatti, in qualsiasi situazione lui si trovi, cerca sempre di aiutare chi gli sta intorno, con il suo sorriso sulle labbra, che non manca mai per tutta la durata del film e che riesce a dar valore anche alle situazioni più difficili e complicate.

**Michele Cocco**

Il film “L'intrepido” è una (tragi)commedia di Gianni Amelio che vede come attore protagonista Antonio Albanese nei panni di Antonio Pane, una persona veramente speciale.

Un film italiano dove Antonio rappresenta l'importanza dell'ottimismo con un personaggio che non si ferma davanti alle difficoltà, ma anzi continua ad andare avanti nonostante tutti i problemi che incontra: alcuni facilmente risolvibili e altri più particolari, come per esempio un figlio che soffre di seri problemi d'ansia.

Antonio Pane (un uomo buono come il pane) è il protagonista di questo film. Ogni giorno Antonio si ritrova a fare il ‘rimpiazzo’, sostituisce cioè le persone che non possono recarsi al lavoro. Egli è divorziato e ha un figlio che suona in una band, ma che, prima di suonare, ha dei forti attacchi di panico.

Essendo una persona a cui piace molto imparare, Antonio decide di partecipare ad un concorso. Proprio in questa occasione nota una giovane ragazza in difficoltà e decide di passarle le risposte; in seguito conosce questa ragazza, Lucia, che si rivela sfuggente e misteriosa, tanto che Antonio fatica quasi sempre a capire cosa le passi per la testa. Tra tutti i vari problemi che la vita riserva, il continuo cambio di lavoro e la preoccupazione per il figlio, riuscirà Antonio a gestire l'ansia e condurre una vita “normale”?

Questo film fa riflettere come molte persone, pur vivendo in una situazione precaria, riescano sempre a vedere la parte positiva delle cose senza mai arrendersi: Antonio ha sempre il sorriso stampato sul volto nonostante non abbia un lavoro fisso e quindi si svegli ogni mattina senza sapere cosa avrebbe fatto.

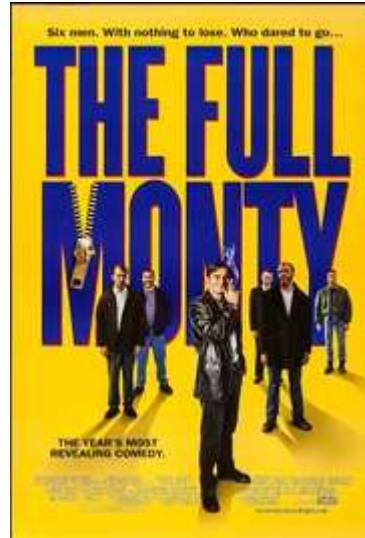
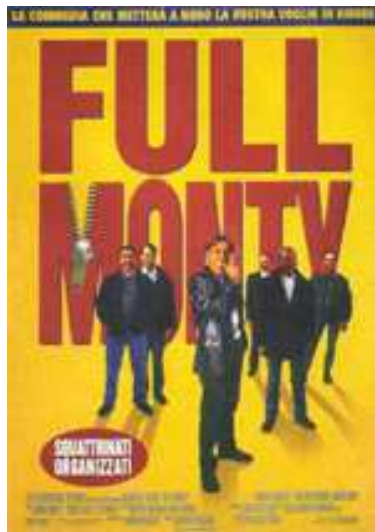
Un altro tema molto importante all'interno dell'opera è quello che riguarda l'altruismo: infatti, il protagonista in varie occasioni è disposto ad aiutare le persone che incontra, e ciò mette in evidenza come spesso siano proprio le persone più povere, al contrario di quelle benestanti, più propense ad aiutare gli altri.

Questo film insegna che non bisogna mai mollare, indipendentemente da quanto sia grave la situazione, e continuare a testa alta ricordando che ci sarà sempre una via d'uscita.

**Davide Fattori**

# 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

A funny movie that tells the story of a crew of unemployed men who decide to earn money with striptease. The film also talks about the difficult conditions of unemployed people but with its irony it makes the audience laugh.

The story takes place in Sheffield in the UK. The principal characters are two men, Gaz and Dave, who lost their job because the factory where they were working failed. While they are looking for a job, the guys find a "red-light" club that is full of cheering women who like to spend a lot of money. They have just found out a new way to replace their salaries

So, with the help of other desperate guys, they could organize a little striptease show to do in front of ladies. But only one of them is a quite good dancer, and he has the hard task to teach the other guys to dance. Then, to get more audience, they decide to do the full monty.

In my opinion Dave is the best actor because he is able to expose his feelings to his wife and friends. There isn't a worst actor because everyone has acted well.

The scenes that I prefer are the comic-scenes, for example when Gaz and Dave upset Gerald, a member of the crew, during his job interview. Another one is during the auditions to join the crew when the "dancers" show their best qualities: Guy tries to do a backflip against a wall but he falls off.

I recommend this film to serious people who want to laugh with the consciousness that the film talks about a real theme: unemployment.

I give 3 out of 5 to this film because it hasn't an engaging plot but I enjoyed it because it has a lot of funny scenes and it shows us an example of the difficult life the fired employees have.

**Stefano Facchin**

"The Full Monty" is a famous film produced by Umberto Pasolini, which won an Oscar for the best and original soundtrack.

It talks about unemployment in society and teaches how people can find a solution for a common problem, doing something that they wouldn't think to do in their life.

This movie is set in Sheffield (England) in the 90's and it tells the extraordinary adventure of six unemployed, who to solve economic problems and the feeling of worthlessness resulting from unemployment, do something out of the ordinary.

One of the main characters is Gaz (Robert Carlyle) who is the most important in this film because he is a father who is willing to do everything for his "guy"; the others are Gaz's friends who teach us that nobody is too "fat" or too "old" for doing something.

The principal actors in this film had done a good job because they reflect very well what happens in old and modern society; so that everybody can understand how the "world of work" is.

Generally it is a good film but I didn't like seeing a male group doing a striptease, but it makes us understand that we all can do everything if we want, but the most important thing is: "Never give up", because if you want, you can do it.

This film is recommend to the unemployed people who don't feel like trying any more, because they should understand that there is a possibility for everyone.

I think that people who would like this movie, can be the adult, because children or teenagers, who have never worked, wouldn't understand the real importance and the meaning of the story.

Another important thing to say is that the movie's MPAA rating is PG (Parents urged to give parental guidance).

Finally I can say that it is a good film and its mark can be B-.

**Alex Cozza**

This film is about the crisis of work in England in the '80s.

Gaz, an unemployed guy, with his friend Dave, gets the idea to form a strip tease group with other unemployed guys to earn money.

Gaz has a son, Nathan; Nathan loves his father but he is disappointed about his father's new job.

After some troubles with the police for public disorder, the group of six men does the show.

The actors did a very good performance, it isn't easy to dance naked in front of a lot of people. The acting was very realistic and natural, the emotions and the reactions were very realistic.

I liked the film comedy and his representation of the economic crisis in England in the '80s.

I didn't like some parts of the film, like the fact of deciding to do the strippers to earn some money.

From this story you can learn that during an economic crisis people will do everything to earn money.

I recommend this film to students to make them understand that the world of work is made of uncertainties and sacrifices.

The MPAA rating of the movie for me is R. This is a good film. Score of the film: B-.

**Davide Fattori**

The Full Monty: fun is guaranteed

I have just finished watching this film and now I want to give an opinion about it. This film is a Dramatic-Comedy that, despite the glumness of the situation, is very interesting and, sometimes, very funny.

The Full Monty is able to explain the situation in the city of Sheffield during a very difficult period in English history.

In the 80s, with the decay of the English steel industry, and with the rampant unemployment, Sheffield was a city where ex-workers spent their days waiting for a call from the employment office. But among these people there are also two men, Gaz and Dave, who to get by decided to start to do striptease. So Gaz and Dave, with others unemployed people, start to train. Will they succeed or fail?

I think that all actors and actress did a good job, especially the actors who play the parts of Gaz and Dave, because these two main characters are those who propose and implement the striptease idea.

I liked the setting of the film very much, especially the gloom situations and the funny scenes, conversely, personally, I dislike the striptease scenes, which can impress somebody.

The film wants us to understand how we can see the light even in adverse events, the positive side, what keeps us going even though we are unmotivated to go further.

I think this film is suitable for all people of all ages. I recommend this film to everyone who wants to see a funny, but also interesting and good film. Certainly I do not recommend this movie to people who dislike Drama and Comedy.

The MPAA rating is PG-13 in Italy.

In my opinion this is a good film, but to really appreciate it you must be fans of the genre.

RATING: 3.9 out of 5

**Kevin Santagiuliana Busellato**

Lately I've seen this movie, called "Full Monty" (with the meaning of complete service), which talks about a group of unemployed workers due to the recent (in the film ambientation period) shut of the iron mines, thus forcing many workers to find another way to earn a living.

This story takes place in England during the 80's, and as said before it's the story of what a group of these unemployed workers do to find a job, or something with returns, in this case a very particular and revealing one.

The actors and actresses were overall good, with Gary as the protagonist and the most comical one, Dave as his childhood friend, Nathan as Gary's son and pivot of the story, as he his the principal reason why Gary is trying so hard to find a job.

Basically the film's morale is to not give up in front of difficulties, but to do your best to overcome them; of course it has also a comedy part that makes the movie more enjoyable.

This film can be freely watched and enjoyed by most people, but not by little kids without parents, so I'll give it a PG-13, also for the frequent swears, it's a good film to watch if it happens.

As for the mark I'll give it a B-.

**Riccardo Gemo**

**Headline:** The Full Monty: fun for everyone

**Paragraph 1:** The Full Monty is a film directed by Peter Cattaneo that was successful and very popular. I've just seen this movie and I would like to give an opinion about it.

**Paragraph 2:** Gaz, an unemployed man, is the main character of the story. He lives on the street because he hasn't got much money, and he has to pay a sum of that money to have the custody of his only love: his son. With his friend Dave, Gaz spends a lot of time in the Employment Office, when finally he gets an idea to make easy money. So Dave and Gaz decide to do "The Full Monty" and strip only one night with some other unemployed friends, selected at an audition.

The story is set on outskirts of a small British town, during the British steel industry crisis. It talks about the life of unemployed men, who have to provide for the family. The story also talks about friends, crazy people who are near you and help you in bad times.

**Paragraph 3:** All the actors and actress played well, but especially I liked Dave, Gaz' friend, performed by Mark Addy. He is a nice and funny person and helps Gaz whatever he does.

**Paragraph 4:** I liked funny scenes: the part of the audition was the best of all for me. I didn't like the scenes where Gaz saw the ex-wife with the new husband, (impolite) people who don't like him.

**Paragraph 5:** I learnt that love is a great thing, especially when it comes both from dad and child. I also learnt that in life there may be difficult times, but the most important thing is to be happy and go on.

**Paragraph 6:** I recommend this film to everyone because it's a good and funny film.

**MPAA rating: G**

**Rating Systems:**  out of

**Daniele Valente**

The film that we saw, called "The Full Monty", an English-language film rather nice and cute to see, is about a subject very important in the present day: work, It speaks about the economic crisis and conditions of workers.

Set in Sheffield city of the County of South Yorkshire, which in the 90s suffered a severe crisis in the labor sector.

These six guys, unemployed, in crisis and with "no money", have a brilliant idea to make a living, in fact, they decide to put on a show of "male striptease".

In total the group consists of 6 people. Gaz, Dave, Gerald, Lomper, Guy, Horse and the young Nathan, each of whom plays a key role in the film but also in the show they are going to do.

I like this film because, despite talking about labor, which is also a quite heavy topic, it succeed, thanks to comedy, in making a light film also with fun times, but especially easy to follow and understand.

This film teaches that for a living sometimes we have to fight and even do things we don't like.

This film can be seen by everyone although I think that boys less than 12/13 years old will find it a little hard to understand its plot. MPAA, PG-13.

The film is quite nice although I personally prefer other types of film, but I like this film ; my judgment is "3 out of 5".

**Michele Cocco**

The Full Monty is a film directed by Peter Cattaneo, which speaks about the world of work, indeed the film is about the difficulties that you may find if you haven't a job. The film director succeeds in talking about the unemployment problem with lightness, in a comedy that teaches not to surrender to the first problem, but to go forward and find another road.

The film starts with a documentary that talks about an industrial city with many steel factories and with a lot of work, however the economy is affected by a crisis and a lot of workers lose work, among these there are Gary "Gaz", who is interpreted by Robert Carlyle, and Dave, who is played by Mark Addy, two unemployed friends constantly looking for a job, spending their days in the employment office.

Gaz is married, separate and he looks for the affection of his child who, losing his job, he risks of not being able to see anymore.

One day Gaz, his son and Dave go past a place where many women are watching an entertainment made of a male striptease and so Gaz has an idea, given the success and the money the striptease show earns, Gaz devises a plan: to improvise strippers and put on a show for a female audience.

Gaz, with Dave's help, succeeds in involving other people and, after some difficulties, they are able to perform, but with unexpected results.

Cast

Robert Carlyle interpreted Gary "Gaz" the protagonist, Carlyle is the best actor in the comedy, he is very expressive.

Mark Addy interpreted Dave, Gaz' friend, as actor Mark did not do a bad job, he is a good actor.

William Snape interpreted Nathan Gaz' son, he is very good actor, despite being very young.

In general, all actors and actresses did a good interpretation and nobody was a low actor.

The Full Monty is a good film with a beautiful story, the theme treated is very difficult to treat, but the film director has been good, so I think that this film has been very good, an intelligent film which makes you think, so this film is suitable for a public of children accompanied by a public of adults.

**Elia Sanmartin**

I have just seen this film and I would like to give an opinion about it.

Six unemployed steel workers, inspired by the Chippendale's dancers, from a male striptease act.

The women cheer them on to go for "the full monty" total nudity.

The setting is Sheffield, England, once a "city of Steel", home of a massive steel industry and lots of jobs.

Today with the industry in decline and the steelworks closed down there is widespread unemployment and despair.

I didn't like this movie.

This film shows how desperate people can find a solution to those problems.

This film has a MPAA rating of PG and I would recommend it to the students who would like to understand the situation of that time.

**Riccardo Fusari**